



Mykolas Romeris
universitetas

BESIKEIČIANTYS DARBO SANTYKIAI IR JŲ REGULIAVIMAS LIETUVOJE

Monografija



**BESIKEIČIANTYS DARBO
SANTYKIAI IR JŲ
REGULIAVIMAS LIETUVOJE**

Monografija

Vilnius, 2023

Recenzavo:

dr. Ramunė Guobaitė-Kiršlienė (Lietuvos socialinių mokslų centro Sociologijos institutas)

prof. dr. Vilius Mačiulaitis (Mykolo Romerio universiteto Teisės mokykla)

Autoriai ir jų indėlis:

dr. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė (MRU Teisės mokykla) – Įvadas, 1 skyriaus 1 ir 2 dalys, 2 skyrius, 3 skyriaus 1 (išskyrus 1.4) ir 4 dalys, išvados, literatūros sąrašas, santrauka anglų k.;

dr. Rytis Krasauskas (MRU Teisės mokykla) – 1 skyriaus 3 dalis, 3 skyriaus 1.4 dalis, 4 skyrius, santrauka anglų k.;

dr. Aušra Vainorienė (MRU Teisės mokykla) – 3 skyriaus 2 dalis;

dr. Tomas Bagdanskis (VU Teisės fakultetas) – 3 skyriaus 3 dalis;

Daiva Sederevičė (MRU Teisės mokykla) – 2 skyriaus 3 dalis.

Atsakingoji mokslinė redaktorė dr. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė

Aprobuota Mykolo Romerio universiteto Teisės mokyklos Tarybos 2023 m. kovo 1 d. nutarimu Nr. 1T-9.

Visos knygos leidybos teisės saugomos. Ši knyga arba kuri nors jos dalis negali būti dauginama, taisoma arba kitu būdu platinama be leidėjo sutikimo.

Leidinio bibliografinė informacija pateikiama Lietuvos integralios bibliotekų informacinės sistemos (LIBIS) portale „ibiblioteka.lt“

© Autorių kolektyvas, 2023

© Mykolo Romerio universitetas, 2023

ISBN 978-609-488-060-5 (Elektroninis - PDF)

ISBN 978-609-488-061-2 (Spausdintinis)

Turinys

SANTRUMPOS IR SUTRUMPINIMAI	8
IŽANGA	10
I. DARBO SANTYKIŲ TENDENCIJOS EUROPOS SĄJUNGOJE IR LIETUVOJE	14
1.1. EUROPOS SĄJUNGOS DARBO TEISĖS TENDENCIJOS IR PERSPEKTYVOS.....	14
1.2. POKYČIAI LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSE	28
1.3. VIEŠOJO SEKTORIAUS NAUJOVĖS	39
1.3.1. Darbo viešajame ir privačiame sektoriuose atskyrimo problema.....	39
1.3.2. Specialios Darbo kodekso (2016) nuostatos, skirtos tik viešajame sektoriuje dirbančių asmenų darbo santykiams reguliuoti	42
1.3.2.1. Teisinis reguliavimas, susijęs su viešojo intereso užtikrinimu.....	42
1.3.2.2. Teisinis reguliavimas, susijęs su viešajame sektoriuje dirbančių darbuotojų atliekamo darbo arba jam prilygintos veiklos ypatumais	45
1.3.3. Svarbiausi viešajame sektoriuje dirbančių asmenų teisinio reguliavimo pokyčiai įtvirtinti specialiuose teisės aktuose	48
1.3.3.1. Teisinio reguliavimo pokyčiai reguliuojant individualius tarnybos santykius	52
1.3.3.2. Teisinio reguliavimo pokyčiai reguliuojant kolektyvinius tarnybos santykius	59

II. DARBO ORGANIZAVIMAS IR JO TEISINIS REGULIAVIMAS	68
2.1. DARBO TEISĖS REGULIAVIMO RIBOS.	68
2.1.1. Asmenys, dirbantys pagal darbo sutartį arba darbo santykiams pri- lygintus teisinius santykius.	72
2.1.2. Savarankiškai dirbantys asmenys	77
2.1.3. Neatlygintino užimtumo veikla.	81
2.2. DARBO SANTYKIAI IR NELEGALAUS DARBO POŽYMIAI	83
2.3. <i>PACTA SUNT SERVANDA</i> IR DARBO SUTARTIES KEITIMAS	89
2.3.1. Darbo sąlygų keitimas darbdavio iniciatyva, kai reikia darbuotojo sutikimo	92
2.3.2. Darbo sąlygų keitimas darbdavio iniciatyva, kai nereikia darbuoto- jo sutikimo	99
2.3.3. Darbo sąlygų keitimas darbuotojo iniciatyva	101
III. DARBO GARANTIJOS IR APSAUGA	104
3.1. DARBO SANTYKIŲ VYKDYMO YPATUMAI	104
3.1.1. Prastova.	105
3.1.2. Dalinis darbas	121
3.1.3. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas	123
3.1.3.1. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdavio ar kitų as- menų iniciatyva (DK 49 str.)	123
3.1.3.2. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbuotojo iniciaty- va	130
3.1.4. Darbo santykių vykdymo ypatumai COVID-19 pandemijos laikotarpiu.	135

3.1.4.1. Nuotolinio darbo ypatumai COVID-19 pandemijos laikotarpiu.....	137
3.1.4.2. Pandemijos poveikis nušalinimo nuo darbo institutui ir praktinių ši institutą sudarančių teisės normų taikymo problemų analizė	146
3.1.4.3. Pandemijos poveikis teisiniam prastovų reglamentavimui	157
3.1.4.4. Pandemijos poveikis kitų darbo teisių ir pareigų įgyvendinimui	163
3.2. ATLEIDIMO IŠ DARBO APSAUGA	169
3.2.1. Atleidimo iš darbo apsaugos samprata.....	169
3.2.2. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva	176
3.2.2.1. Be svarbių priežasčių	177
3.2.2.2. Dėl svarbių priežasčių	180
3.2.3. Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu.....	186
3.2.4. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės	190
3.2.4.1. Darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa perteklinė	192
3.2.4.2. Nepatenkinami darbuotojo rezultatai	198
3.2.4.3. Darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis.....	199
3.2.4.4. Darbuotojas nesutinka su darbo santykių tęstinumu ..	201
3.2.5. Įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą	202
3.2.6. Išėitinė išmoka	206

3.2.7. Darbo sutarties nutraukimas dėl darbuotojo kaltės	207
3.2.7.1. Priežastys	209
3.2.7.2. Darbo pareigų pažeidimo nustatymo ir vertinimo procedūra	210
3.2.8. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia	213
3.2.9. Darbuotojų grupės atleidimas	217
3.2.10. Darbo sutarties nutraukimo apribojimai	220
3.2.11. Darbo sutarties nutraukimo įforminimas	231
3.2.12. Darbuotojų teisių gynimas neteisėto atleidimo atveju	233
3.3. ŽALOS ATLYGINIMAS, KYLANTIS IŠ TEISINIŲ DARBO SANTYKIŲ. IŠSKAITOS IŠ DARBUOTOJO DARBO UŽMOKESČIO	240
3.3.1. Žalos atlyginimo sąlygos	247
3.3.2. Darbuotojo atsakomybė	260
3.3.3. Darbdavio atsakomybė	272
3.3.4. Žalos atlyginimo tvarka	278
3.3.5. Išskaitos iš darbuotojo darbo užmokesčio	291
3.3.6. Žalos atlyginimas reorganizavus darbdavį ar jam pasibaigus	296
3.4. DARBO SANTYKIŲ TĘSTINUMO IR KITOS GARANTIJOS	298
IV. PAGRINDINIAI POKYČIAI SKATINANT KOLEKTYVINES DERYBAS	308
4.1. PAGRINDINIAI RODIKLIAI, PARODANTYS KOLEKTYVINIO SUTARTINIO TEISINIO REGULIAVIMO BŪKLĘ IR JUOS VEIKIANTYS FAKTORIAI	309

4.2. TEISINIS REGULIAVIMAS, SUSIJĘS SU DARBUOTOJŲ ATSTOVAVIMO SUSTIPRINIMU	312
4.2.1. Darbuotojų atstovavimo per profesines sąjungas ypatumai ..	312
4.2.2. Pagrindiniai darbo tarybų teisinio reglamentavimo pokyčiai	315
4.3. KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ PROCESO REGLAMENTAVIMO YPATUMAI	317
4.3.1. Kolektyvinių derybų inicijavimas ir šalys	319
4.3.2. Kolektyvinių derybų eiga	324
4.3.3. Kolektyvinių derybų pabaiga	326
LITERATŪROS SĄRAŠAS	329
Teisės aktai	329
Tarptautiniai teisės aktai	329
Regioniniai teisės aktai	330
Nacionaliniai teisės aktai	333
Teismų praktika	338
Nacionalinės bylos	339
ESTT bylos	348
Mokslinė literatūra	350
Kiti šaltiniai	360
SUMMARY	362

SANTRUMPOS IR SUTRUMPINIMAI

Aprašas – Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. gruodžio 12 d. nutarimas Nr. 1297 „Dėl Terminuotų darbo sutarčių dėl mentorystės sudarymo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (TAR, 2018, Nr. 2018-20796)

Chartija – Europos Sąjungos pagrindinių teisių Chartiją (OL C 202, 2016-06-07, p. 399)

Socialinė chartija – Europos socialinė chartija (pataisyta) (*Valstybės žinios*, Nr. 49-1699; 49-1704)

CK – Lietuvos Respublikos civilinio kodeksas (*Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262)

CPK – Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (*Valstybės žinios*, 2002, Nr. 36-1340)

DGK – Darbo ginčų komisija

Darbo kodeksas (2002) – Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (2002 m. birželio 4 d. Nr. IX-926) (*Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569), įsigaliojęs 2003 m. sausio 1 d.

Darbo kodeksas (2016), DK – Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603) (TAR, 2016, Nr. 23709)

ES – Europos Sąjunga

ESTT – Europos Sąjungos Teisingumo teismas

IT – Informacinės technologijos

LVAT – Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas

LAT – Lietuvos Aukščiausiasis Teismas

MDU – Vyriausybės nustatytas minimalus darbo užmokestis

MMA – Vyriausybės nustatyta minimali mėnesio alga

MVA – Vyriausybės nustatytas minimalus valandinis atlygis

SESV – Europos Sąjungos sutartis, Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo

SODRA, Valstybinio socialinio draudimo valdyba – Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos

Statutas – Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas (*Valstybės žinios*, 2003, Nr. 42-1927; TAR, 2018, Nr. 2018-12049)

TDO – Tarptautinė darbo organizacija

Užimtumo tarnyba – Užimtumo tarnyba prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos

VDU – vidutinis darbo užmokestis

VTĮ – Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (*Valstybės žinios*, 1999, Nr. 66-2130)

ĮŽANGA

Darbo santykiai – patys jautriausi visuomeniniai santykiai, kurie susiklosto tarp asmenų, kurie atlieka darbą (vadinamų darbuotojais) ir sukuria darbo vietas (vadinamų darbdaviais). Globalizacija ir naujos technologijos, ekonominės krizės, COVID-19 pandemija, karai (pvz., Sirijoje, Ukrainoje ir kt.), išsiplėtusi Pasaulinė prekybos organizacijos veikla ir kitos priežastys rodo pokyčių ir pritaikymo prie naujų sąlygų poreikį, taip pat ir dėl darbo santykių. Teisė ir teisinis reguliavimas yra sritis, kurioje neišvengiamas tokių pokyčių stebėjimas ir greitas reagavimas. Lankstumas ir stabilumas darbo santykiuose – tai vertybės, dėl kurių nuolat kyla ginčai teisės normų rengėjams. Tačiau įstatymų leidėjai, priimdami darbo įstatymus, susiduria su skirtingais valstybės, darbuotojų ir darbdavių interesais, todėl tikrai sunku įgyvendinti darbo santykių reglamentavimo naujoves. Net ir pakeitus darbo įstatymus, dažnai darbo santykių subjektai jiems būna nepasiruošę, neapmokyti ir (arba) negali tokiomis pakeitimo galimybėmis pasinaudoti. Pastebima tendencija, kad mažėja TDO kuriami tarptautiniai darbo standartai, siaurėja klausimų reguliavimo sfera (išskyrus materialinę ar drausminę atsakomybę), taip pat daug daugiau dėmesio skiriama darbo santykių reguliavimo kokybei¹. Dažniausiai nurodoma TDO kuriamo teisinio reglamentavimo pristabdymo priežastis yra negebėjimas pasiekti konsensuso tarp besitariančių valstybių narių ir didėjantis ekonominis spaudimas.

ES mastu darbo teisė, kaip savarankiška teisės šaka, nuėjo ilgą ir sudėtingą kelią². Pradiniai klausimai, pradėti reguliuoti ES mastu, buvo vyrų ir moterų lygios galimybės darbe, darbuotojų judėjimo laisvė, darbuotojų informavimas apie jų darbo sąlygas, terminuotos darbo sutartys, kolektyviniai darbuotojų atleidimai, darbuotojų teisių apsauga darbdaviui tapus nemokiam. Vėliau su darbo teise su-

¹ Беата Мартишене, „Современные тенденции международного трудового права“, из *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення* : збірник наукових праць: матеріали I міжнар. наук.-практ. Конф, Київ, 2013, 288: 286–294.

² Žr.: Tomas Davulis, *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva* (Vilnius: TIC, 2004), 18–61; Daiva Petrylaitė, Tomas Davulis, Vida Petrylaitė, *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje* (Vilnius: Registrų centras, 2008), 16–48.

sijusių klausimų reguliavimo ratas išplatėjo: komandiruojamų darbuotojų apsauga, darbas ne visą darbo laiką, darbuotojų sauga ir sveikata, darbo ir poilsio laikas, motinystė-tėvystė, vaikų ir jaunų asmenų darbas, laikinųjų darbuotojų darbas, darbuotojų privatumas ir duomenų apsauga, darbuotojų informavimas ir konsultavimas, darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus ir kt. Buvo orientuojamasi į tam tikrų darbuotojų grupių apsaugą: moteris, vaikus, neįgaliuosius, priešpensinio amžiaus darbuotojus. Vėliau – į verslo apsaugą, jo ir darbo vietų išlaikymą, t. y. numatomos įvairios garantijos bankrutuojančių įmonių darbuotojams ar jų apsauga verslo perdavimo atveju. IT ir kitų technologijų įtaka darbo procesams privertė reguliuoti asmens duomenų apsaugos, asmenų teisių apsaugos klausimus, iš naujo įvertinti darbo sąlygas, pritaikyti jas prie naujų darbo užimtumo formų, įvertinant tvaraus darbo visą darbingą gyvenimą koncepciją (rengiant monografiją lygiagrečiai buvo atliekamas tyrimas „Tvarumas ir teisė“, todėl dalis teksto (dar nepublikuoto kartu su bendraautore Tatiana Wrocławska) naudojama ir šioje monografijoje). Dėl to atsirado daugiau galimybių dirbti kitomis darbo (veiklos) formomis, pvz., savarankiškai platformose, kurių veiklą ir šiose platformose dirbančių asmenų teises ir socialines garantijas taip pat būtina sureguliuoti. Todėl problemos dėl darbo teisinio reguliavimo kyla visose Europos valstybėse. Tai rodo ESTT praktika ir naujų ES dokumentų (pvz., direktyvų) reguliavimas ar esančių tobulinamas.

Lietuvoje darbo santykių reglamentavimas nuolat kinta, atitinkamai keičiasi ir požiūris į darbo teisę. Iš pradžių, atkūrus nepriklausomybę, teko pertvarkyti visą teisinę sistemą ir ją pritaikyti prie rinkos ekonomikos sąlygų. Pritartina P. Žuk, kuris teigia, kad ir Lenkijoje, ir Lietuvoje šią užduotį palengvino darbo vietų privatizavimas, užimtumo struktūros pasikeitimas, socialinių santykių individualizavimas ir kolektyvinio gyvenimo logikos pritaikymas rinkos ekonomikai³. Bet kokia naujos tvarkos kritika buvo apibrėžta kaip įkvėpta komunizmo nostalgijos ir senosios tvarkos, į kurią niekas nenorėjo grįžti. Šia prasme komunizmo, socializmo ar bet kurios kairiosios idėjos šmėkla buvo naudojama visuomenei gaš-

³ Piotr Żuk, „Employment structures, employee attitudes and workplace resistance in neoliberal Poland“, *The Economic and Labour Relations Review* 28, 1 (2017): 91–112.

dinti ir įteisinti naują tvarką⁴. Po nepriklausomybės atkūrimo 1990 m. darbo teisės reforma Lietuvoje vyko trimis etapais. Pirmajam etapui būdinga tai, kad buvo priimti pavieniai įstatymai, reguliuojantys visuomeninius darbo santykius. Antrasis etapas pasibaigė Darbo kodekso (2002) priėmimu ir įsigaliojimu nuo 2003 m. sausio 1 d.⁵ Trečiasis etapas – Darbo kodekso (2016) priėmimu ir įsigaliojimu nuo 2017 m. liepos 1 d.⁶ Sudėtingas ir ilgas suinteresuotų šalių interesų derinimas neleido iš pradžių pasiekti susitarimo dėl vieningo kodifikuoto akto: daug darbo klausimų buvo sureguliuoti atskirais įstatymais. Ir tik 2002 m. birželio 24 d. pavyko priimti Lietuvos Respublikos darbo kodeksą (2002), kuris dar po 13 metų (2016 m. rugsėjo 14 d.) buvo rekodifikuotas⁷.

Monografijoje aptariami svarbiausi šiuolaikinės darbo teisės aspektai, analizuojami esminiai ES, TDO ir Lietuvos darbo teisės pokyčiai (tiek privataus, tiek ir viešojo sektoriaus), apžvelgiama teismų praktika. Šiuo metu aktualu įvertinti, ar darbo santykių teisinis reglamentavimas atitinka šių dienų tendencijas, susijusias su darbo organizavimu (ypač darbo sąlygų pakeitimu, prastovomis, darbų sustabdymu), darbuotojų garantijomis atleidžiant iš darbo ir žalos atlyginimu, dėl ko dažniausiai kyla darbo ginčai ir ko reikia, kad jų būtų išvengta. Šioje monografijoje neaptariami visi darbo teisės reguliavimo institutai ir jų pokyčiai. Pasirinkti tik esminiai su darbo organizavimu, jo vykdymu ir iš to kylančių tiek individualių, tiek ir kolektyvinių darbuotojų garantijų klausimai.

Šiame darbe pasitelkti įprasti teisės mokslams taikytini metodai: dokumentų sisteminės analizės, lyginamasis, istorinės raidos, loginis ir aprašomasis.

Apie darbo teisės problemas rašo daug darbo teisės Lietuvos ir užsienio speci-

⁴ Piotr Żuk, Jan Toporowski, „Capitalism after communism: The triumph of neoliberalism, nationalist reaction and waiting for the leftist wave“, *The Economic and Labour Relations Review*, 31, 2 (2020): 158–171.

⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (*Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64 – 2569).

⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (TAR, 2016, 23709).

⁷ Apie tai plačiau skaitykite: Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, „Lietuvos darbo teisė 1918–2018“, iš *Lietuvos teisė 1918–2018 m.: šimtmečio patirtis ir perspektyvos* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2017), 411–452.

alistų: T. Davulis, T. Bagdanskis, R. Krasauskas, I. Mačernytė-Panomariovienė, D. ir V. Petrylaitės ir kt. Ši knyga išsiskiria savo tikslu – kompleksiskai nagrinėjama keletas darbo teisės institutų ir jiems keliamų probleminių vertinimų, pateikiant kritinį požiūrį dėl dar tik penkerius metus galiojančio Darbo kodekso (2016) normų taikymo, analizuojama jo įtaka tiek privačiame, tiek ir viešajame sektoriuose dirbantiems darbuotojams ir darbdaviams.

I. DARBO SANTYKIŲ TENDENCIJOS EUROPOS SAJUNGOJE IR LIETUVOJE

1.1. EUROPOS SAJUNGOS DARBO TEISĖS TENDENCIJOS IR PERSPEKTYVOS

Lietuvos įstojimas į ES privertė nacionalinės teisės aktų rengėjus pakoreguoti ir teisinius darbo santykius, kurie nors ES darbo teisėje reguliuojami minimaliai, tačiau, žiūrint iš žmogaus teisių perspektyvos, yra labai svarbūs. Chartija yra esminis Europos Sąjungos (ES) pagrindinių teisių apsaugos kodifikavimo etapą žymintis dokumentas, grindžiamas Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos, Socialinės chartijos ir kitų žmogaus teisių konvencijų nuostatomis, taip pat bendromis Europos Sąjungos valstybių narių konstitucinėmis tradicijomis⁸. Pasak T. Davulio, vienodas politinių ir socialinių teisių statusas Chartijoje ne tik atspindi suvokimą, kad ekonominė ir socialinė integracija yra vienodai vertinga Europos projekto sėkmei, bet tai sykiu parodo, kad pagrindinės socialinės teisės gali būti taip pat pasitelktos siekiant formuoti Europos ir nacionalines teises sistemas, kad būtų sukurta socialiai teisinga darbo ir socialinė aplinka visiems Europos Sąjungos piliečiams⁹.

Didžiausios įtakos socialinių teisių ir darbo teisinio reguliavimo pokyčiams turėjo teisinis reguliavimas, susijęs su laisvu asmenų ir paslaugų judėjimu (SESV¹⁰; 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2004/38/EB dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje ir kt.). Todėl prioritetas buvo teisės aktų reguliavimas, susijęs su darbo santykiais (išskyrus darbo užmokestį, asociacijų laisvę, teisę strei-

⁸ Skirgailė Žaltauskaitė-Žalimienė, Salvija Mulevičienė et. al., *Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos, kaip individualių teisių gynybos standarto, taikymas supra- ir nacionaliniu lygmenimis* (Vilnius: Vilniaus universitetas, 2019), 17.

⁹ Tomas Davulis, „Lithuanian labour law in the context of the EU Charter of Fundamental Rights“, *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej* (Kraków: Uniwersytet Jagielloński, 2016), 293.

¹⁰ Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 2012 m. spalio 26 d. suvestinė redakcija. Europos Sąjungos oficialusis leidinys (2012/c 326/01).

kuoti / lokautui, užimtumą), migracija, kvalifikacijos pripažinimu, sveikomis ir saugiomis darbo sąlygomis, socialine apsauga, kolektyviniais santykiais, lygybe ir nediskriminacija darbe. Darbo teisės europinimas – itin sudėtingas ir daugia-pusiškas procesas, kuriame sąveikauja įvairiausio lygmens veiksniai. Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme yra puikus Europos socialinio modelio elemento pavyzdys, bet jo kontūrai taip pat dar nėra visiškai aiškūs, kadangi dėl daugelio įgyvendinimo etapų paliekama susitarti patiems socialiniams partneriams ar sureglamentuoti valstybėms narėms. Klostosi sudėtingas, nuolat kintantis vis intensyvesnio socialinio dialogo Europos lygmeniu ir nacionalinių socialinių partnerių santykis. Jų komunikavimo sistemoje (pvz., socialiniame dialoge išplėtotos pagrindinės nuostatos ar aktai dėl užimtumo politikos) vyrauja būtent *soft law*¹¹.

Pagal reguliavimo objektą ir kryptį ES darbo teisės reguliavimą galima suskirstyti į tris grupes, kurios atskleidžia tam tikras reguliavimo tendencijas, susijusias, pvz., su bendrosiomis darbo sąlygomis, darbuotojų užimtumu ir tam tikromis darbuotojų garantijomis.

I. Bendrosios darbo sąlygos:

1) saugios ir sveikos darbo sąlygos (SESV 153 straipsnio 1 dalies a ir i punktai ir 157 straipsnio 3 dalis, pagal kuriuos ES remia ir papildo valstybių narių veiklą, kuria gerinamos darbo sąlygos, kad būtų užtikrinta darbuotojų sveikata ir sauga, taip pat užtikrinama moterų ir vyrų lygybė dėl galimybių darbo rinkoje ir požiūrio darbe, taip pat imamasi priemonių užtikrinti, kad būtų taikomas moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio užimtumo bei profesinės veiklos srityje principas); Tarybos direktyva 89/391/EEB¹² (kuri taikoma visų rūšių grėsmėms darbuotojų sveikatai ir saugai darbe, įskaitant psichosocialinę riziką kaip antai priekabiavimą ir smurtą; 1991 m. birželio 25 d. Tarybos direktyva 91/383/EEB, pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba lai-

¹¹ Manfred Weiss, „Auf dem weg zum Europäischen sozialmodell“, iš *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos* (Vilnius: TIC, 2007), 105–106.

¹² Tarybos 1989 m. birželio 12 d. direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (89/391/EEB), OL L 183, 1989 6 29, p. 1–8.

kinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe, su paskutiniaisiais pakeitimais, padarytais 2007 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2007/30/EB¹³;

2) darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie jų darbo sąlygas (1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas, kuri vėliau buvo pakeista);

3) darbo ir poilsio laiko (1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, kurią panaikino 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų);

4) darbuotojų komandiravimo (1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje);

5) darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus (2001/86/EB, papildančią Europos bendrijos įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus; 2003/72/EB, papildanti Europos kooperatinės bendrovės statusą dėl darbuotojų dalyvavimo);

6) darbuotojų informavimo ir konsultavimosi (2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje); ir kt.

Bendras principas – vienodas požiūris į darbuotojus ir jų darbo sąlygas imperatyviai nusako valstybėms tam tikrus reikalavimus įgyvendinant darbuotojų judėjimo laisvės principą nustatyti visiems vienodai saugias ir sveikas darbo sąlygas, ypač užtikrinant darbo ir poilsio reikalavimus, neatsižvelgiant į tai, ar dirbama terminuotai ar ne. Rinkos reguliavimas gali būti tik minimalus, nes darbo migrantų judėjimas, apsikeitimas trūkstamais specialistais, patirtimi, o ir bendrų tarpvalstybinių įmonių, jų filialų kūrimas – neišvengiamas, todėl komandi-

¹³ OL 2007 L 165, p. 21.

ruojamų darbuotojų darbo sąlygos taip pat turėtų nesiskirti nuo vietiniams sudarytų darbo sąlygų. Darbuotojų informavimas, konsultavimas ir dalyvavimas priimant sprendimus būtinas ir reikalavimai taikytini ne tik tarpvalstybinėse Europos Bendrijoje veikiančiose įmonėse, bet ir valstybėse narėse. Tačiau, kaip parodė praktika, Baltijos valstybės labiausiai patyrė darbo jėgos, kaip Vakarų Europos migrantų, išnaudojimą, t. y. Baltijos šalių darbuotojai atsidūrė pažeidžiamoje eksploatacijoje ir netolygoje bendros Europos politinės ekonomikos vystymosi padėtyje¹⁴. Todėl Lietuvos darbo teisiniame reguliavime buvo padaryti tam tikri teisinio reguliavimo pakeitimai.

II. Netipinis užimtumas. Nuo 1990-ųjų ES institucijos nustatė teisingą pusiausvyrą tarp darbdavių lankstumo ir darbuotojų teisių į minimalią apsaugą¹⁵, leidamos dirbti ir pagal netipines darbo formas¹⁶, t. y.:

- dirbti ne visą darbo dieną (1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC);
- pagal terminuotas darbo sutartis (1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijos sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro

¹⁴ Andreas Bieler, Jokubas Salyga, „Baltic labour in the crucible of capitalist exploitation: Reassessing ‘post-communist’ transformation“, *The Economic and Labour Relations Review*, 31, 2 (2020): 191-210.

¹⁵ Žr.: Gairė Nr.7 „Didinti moterų ir vyrų dalyvavimą darbo rinkoje, mažinti struktūrinio nedarbo lygį ir propaguoti kokybiškas darbo vietas“. 2010 m. spalio 21 d. Tarybos sprendimas dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių *OL L 308, 2010 11 24, p. 46–51* ir Europos socialinių teisių ramstį II dalį „Tinkamos darbo sąlygos“. Žiūrėta 2022-03-22, https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_lt.

¹⁶ Yra daug daugiau sutarčių ar darbo santykių formų, kurios skiriasi nuo įprastos darbo sutarties ar įprasto darbo (pvz., budėjimo sutartys, nulinių valandų sutartys, darbo užmokesčio apskaičiavimo). Taip pat skaitykite: Anne Davies, „Regulating atypical work: beyond equality“, in *Resocialising Europe in a Time of Crisis* (of Nicole Countouris and Mark Freedland (eds.)), (Cambridge: Cambridge University Press, 2013), 230–249. Pastaraisiais metais, atsižvelgiant į koncertų ir kitų ekonominių veiklų platformas, atsirado naujų „netipinių“ darbo santykių. Žr. Massimiliano Delfino, „Work in the Age of Collaborative Platforms between Innovation and Tradition“, *European Labour Law Journal* 9 (2018): 346–353.

(CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis);

- laikiną darbą (2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (OL 2008 L 327, p. 9).

Susitarimu dėl darbo ne visą darbo dieną siekiama pasirinkti dirbti ne visą darbo dieną, ypač vyresnio, priešpensinio amžiaus asmenims, profesinį ir šeiminių gyvenimą derinantiems asmenims, naudojantis gydymo ir profesinio rengimo galimybėmis, kurios leistų gilinti jų profesinius įgūdžius, siekti karjeros¹⁷.

Nacionaliniai įstatymai, kolektyvinės darbo sutartys ar individualios darbo sutartys ne visada suteikia darbuotojams, įdarbinamiems pagal terminuotą darbo sutartį, tokias pačias įdarbinimo sąlygas kaip ir nuolatiniam darbuotojams. Tokios sutartys gali suteikti darbuotojams mažesnę darbo saugumą, tačiau jos taip pat laikomos darbo rinkos politikos priemone siekiant padidinti užimtumo galimybes. Kitaip tariant, kai nuolatinės darbo sutartys dažnai gali būti nutraukiamos tik dėl tam tikro pagrindo ir (arba) su sąlyga, kad darbuotojui bus išmokėta kompensacija, tai terminuotos sutartys automatiškai pasibaigia iš anksto nustatytu laiku ir darbdavys nebūtinai būna įpareigotas mokėti darbuotojui kompensaciją. Tačiau tuo pat metu šalys pripažino terminuoto darbo pranašumus darbdaviams ir darbo rinkos politikai. Terminuotos sutartys suteikia darbdaviams galimybę įvykdyti tam tikrą projektą, pakeisti atostogaujančius nuolatinius darbuotojus arba, susidūrus su neaiškiais rinkos perspektyvomis, tik laikinai išplėsti veiklą nepatiriant nuolatinėjų sutarčių išlaidų. Terminuotos sutartys suteikia darbdaviams galimybę įdarbinti darbuotojus, kurių jie galbūt nebūtų samdę¹⁸.

Kažkada buvę išimtiniai darbo nuomos santykiai pastaruoju metu jau tampa įprasta darbo sutarties rūšimi, pagal kurią reikia ne tik nustatyti laikiną darbuo-

¹⁷ Petrylaitė, *supra note*, 2: 215.

¹⁸ Anne Pieter van der Mei, „Fixed-Term Work: Recent developments in the case law of the Court of Justice of the European Union“, *European Labour Law Journal* 11, 1 (2020).

tojų saugos ir sveikatos sąlygas¹⁹, tačiau būtinas ir specialus teisinis reguliavimas siekiant išlaikyti pusiausvyrą tarp laikinų darbuotojų apsaugos ir sykiu sudaryti jiems pakankamas lankstumo sąlygas: nediskriminuoti ir sudaryti darbo sąlygas, kurios būtų analogiškos nuolatinai dirbantiems darbuotojams; palengvinti neterminuotų darbo sutarčių sudarymą; drausti imti mokesčius iš laikinų darbuotojų už laikiną įdarbinimą pas laikino darbo naudotoją; sudaryti sąlygas mokytis ir kelti kvalifikaciją taip pat kaip ir nuolatiniais darbuotojams; informuoti darbuotojų atstovus apie laikino darbo panaudojimą įmonėje.

III. Darbuotojų garantijos, susijusios su darbo tvarumu, tęstinumu, stabilumu, darbo santykių išsaugojimu:

1) darbdavio nemokumo atveju (Tarybos direktyva 80/987/EEB dėl darbuotojų apsaugos jų darbdavio nemokumo atveju, pakeista 2002/74/EB, 2008/94/EB (kodifikuota redakcija);

2) kolektyvinio darbuotojų atleidimo iš darbo atveju (1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyva 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo);

3) įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju (2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo);

4) diskriminacijos (2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės; 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus; pakeista į 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja

¹⁹ Tarybos 1991 m. birželio 25 d. direktyva, pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. *OL L 206, 1991 7 29, p. 19–21.*

redakcija) (OL 2006 L 204, p. 23) ir kt.;

5) susijusios su darbo ir šeimos pareigų derinimu (Tarybos direktyva 96/34/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, kuri vėliau buvo pakeista 2010 m. kovo 8 d. Tarybos direktyva 2010/18/ES, įgyvendinanti patikslintą BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų ir panaikinanti direktyvą 96/34/EB (OL 2010 L 68, p. 13); 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES (OL L 188, 2019 07 12, p. 79–93);

6) susijusios su jaunimo darbo apsauga (1994 m. birželio 22 d. tarybos direktyva 94/33/EB dėl dirbančio jaunimo apsaugos).

Garantijų darbuotojams nustatymas siejamas su svarbiausiomis teisėmis ir jų apsauga laikantis pagrindinių principų darbe.

Padaugėjus įmonių bankrotų buvo būtina apsaugoti darbuotojus jų darbdaviui tapus nemokiam ir suteikti darbuotojams minimalų apsaugos lygį, ypač siekiant garantuoti darbdavio neįvykdytų reikalavimų sumokėjimą. Dėl to buvo siūloma įsteigti instituciją, kuri garantuotų neįvykdytų reikalavimų sumokėjimą atitinkamiems darbuotojams.

Dėl įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo, galimo įmonės bankroto ar nemokumo gali būti planuojama atleisti iš darbo dideles grupes darbuotojų, kurie nesusiję su individualiais atleidimo atvejais. Atitinkamai iškilo poreikis garantuoti darbuotojams didesnę apsaugą tiek įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atvejais, tiek ir kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju, numatant darbdaviui pareigą apie tai pranešti kompetentingai valstybės institucijai ir darbuotojams, taip pat juos informuoti ir konsultuoti.

Įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atvejais darbuotojų apsauga

susijusi su jų darbo santykių tęstinumu naujam darbdaviui. Todėl įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimas pats savaime nėra pagrindas, kuriuo remdamasis perdavėjas arba perėmėjas gali atleisti iš darbo darbuotoją. Jeigu darbo sutartis arba darbo santykiai nutraukiami dėl to, kad perdavimas yra susijęs su esminiu darbo sąlygų pasikeitimu, nepalankiu darbuotojui, darbdavys yra atsakingas už darbo sutarties arba darbo santykių nutraukimą. Kitaip tariant, jei numatytas atleidimas iš darbo, tai tik darbdavio iniciatyva su iš jo kylančiomis garantijomis darbuotojui.

Šie dokumentai paveikė ir Lietuvos darbo teisės reguliavimą. Buvo priimti atitinkami įstatymai ar pakeisti jau galioję.

Po Lietuvos įstojimo į ES, t. y. nuo 2004 m. tendencijos dėl darbo santykių reguliavimo ES šiek tiek pasikeitė ir buvo labiau nukreiptos į judėjimo laisvės ir asmenų komandiravimo sąlygų gerinimą, buvo priimtoms naujos ar pakeistos jau galiojusios direktyvos:

1. 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (OL 2008 L 327, p. 9);
2. 2009 m. gegužės 6 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo;
3. 2009 m. birželio 18 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/52/EB, kuria numatomi sankcijų ir priemonių nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams būtiniausi standartai (OL 2009 L 168, p. 24);
4. 2011 m. balandžio 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) Nr. 492/2011 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Sąjungoje (tekstas svarbus EEE) (OL L 141, 2011 05 27, p. 1–12);
5. 2011 m. gruodžio 13 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2011/98/ES dėl vienos prašymų išduoti vieną leidimą trečiųjų šalių piliečiams gyven-

ti ir dirbti valstybės narės teritorijoje pateikimo procedūros ir dėl valstybėje narėje teisėtai gyvenančių trečiųjų šalių darbuotojų bendrų teisių (OL L 343, 2011 12 23, p. 1–9);

6. 2013 m. birželio 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2013/35/ES dėl būtiniausių sveikatos ir saugos reikalavimų, susijusių su fizikinių veiksmų (elektromagnetinių laukų) keliama rizika darbuotojams (dvidešimtoji atskira direktyva, kaip apibrėžta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje), ir kuria panaikinama Direktyva 2004/40/EB (OL L 179, 2013 06 29, p. 1–21);

7. 2014 m. vasario 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/36/ES dėl trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir buvimo tikslu dirbti sezoniniais darbuotojais sąlygų (OL L 94, 2014 03 28, p. 375–390);

8. 2014 m. gegužės 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/67/ES dėl Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje vykdymo užtikrinimo ir kuria iš dalies keičiamas Reglamentas (ES) Nr. 1024/2012 dėl administracinio bendradarbiavimo per Vidaus rinkos informacinę sistemą (IMI reglamentas) (tekstas svarbus EEE) (OL L 159, 2014 05 28, p. 11–31);

9. 2016 m. kovo 9 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2016/425 dėl asmeninių apsaugos priemonių, kuriuo panaikinama Tarybos direktyva 89/686/EEB (tekstas svarbus EEE) (OL L 81, 2016 03 31, p. 51–98);

10. 2018 m. birželio 28 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2018/957, kuria iš dalies keičiama Direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje;

11. 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje (PE/43/2019/REV/1, OJ L 186, 11.7.2019, p. 105–121).

Direktyvų priėmimas nulėmė ir Lietuvos darbo teisinio reguliavimo korekcijų būtinumą, apie kurį bus kalbama kituose skyriuose.

Pastaruoju metu „mes matome darbo pasaulį, kuris keičiasi neregėtu tempu ir mastu“²⁰. Nerimą kelia tai, kad skirtumas tarp to, ko darbuotojai tikisi, ir to, ką patiria dirbdami, didėja kaip niekada anksčiau. Dėl padidėjusios nelygybės, atsirandančios dėl užimtumo rūšių įvairumo, skaitmeninių darbo platformų plėtros ir kitokių darbo santykių darbo saugumas ir darbuotojų apsauga tampa ribotomis garantijomis. Darbo sąlygos apima įvairius veiksnius ir grėsmes, tokias kaip atsirandanti rizika dirbti be poilsio, nestandartinės darbo valandos, darbo intensyvumas²¹ ir pan. Žmogaus darbo pavertimo preke rizika, kylanti dėl pokyčių darbo pasaulyje, kelia grėsmę pagrindinėms žmonių teisėms darbe. Kyla klausimas, kaip darbo teisė turi reaguoti į naujus darbo pasaulyje kylančius pokyčius ir grėsmes, kad būtų užkirstas kelias išnaudojimui ir skurdui, darbo perdegimui, su kuriuo pastaruoju metu susiduriama²², smurtui darbe (mobingui)²³, patyčioms, diskriminacijai ir pan. Kaip užtikrinti, kad kiekvienas galėtų dirbti oriai ir saugiai, siektų darbo tvarumo per visą gyvenimą?

Nemažai atsakymų galima rasti ES strateginiuose dokumentuose, pvz., 1999 m. Tarptautinės darbo konferencijos 87-ojoje sesijoje buvo įtvirtinti oraus darbo principai (žr. Oraus darbo programą²⁴). Joje konstatuota, kad, kuriant šiuolaikinius darbo santykius, orus darbas yra iššūkis ir pagrindinis principas. Taigi TDO išreiškė principinę poziciją, kad darbo kiekis neturi būti atskirtas nuo dar-

²⁰ „Brochure: Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017–2023“ (International Labour Organization, 2019 m.), 8, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_648801.pdf.

²¹ Patricia Vendramin ir Agnès Parent-Thirion, „Redefining Working Conditions in Europe“, in *The ILO @ 100*, International Development Policy series No.11. Gironde, Christophe and Gilles Carbonnier (eds.) (Geneva, Boston: Graduate Institute Publications, Brill-Nijhoff, 2019), 33, <https://doi.org/10.4000/poldev.3116>.

²² Manfred Weiss, „Labour is not a commodity: The role of labour law between past and future“, *CONFERENCE 2019* (Reflect back to the past, to build the future of work together: a dialogue between ADAPT's tenth conference and the ILO centenary, Italy: Bergamo, 2019), 11, <https://internationalconference.adapt.it/wp-content/uploads/2019/12/Labour-is-not-a-commodity-The-role-of-labour-law-between-past-and-future.pdf>.

²³ Ramunė Guobaitė-Kiršlienė ir Inga Blažienė, „Psichologinio smurto darbo aplinkoje sampratos teisiniai aspektai Lietuvoje“, iš *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: Liber amicorum et collegarum profesorei daktarei Genovaitei Dambrauskienei* (Vilnius: Mykolo romerio universitetas, 2020), 111–134.

²⁴ ILO, „The Decent Work Agenda – Looking Back, Looking Forward: A Growing Consensus“, 2008 m. rugpjūčio 1 d., http://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_101697/lang-en/index.htm.

bo kokybės, kuri gali būti suprantama labai įvairiai²⁵. Tai gali reikšti skirtingas darbo formas, skirtingas darbo sąlygas, taip pat būti suprantama kaip vertės ir pasitenkinimo jausmas²⁶. Teigiama, kad oraus darbo principas išreiškia šiuos keturis siekinius: 1) produktyvaus užimtumo didinimą; 2) pagrindinių darbo standartų – darbo teisių – laikymosi skatinimą; 3) socialinio dialogo plėtrą ir įtraukimą į jį; 4) socialinės apsaugos teikimą. Pats Oraus darbo principas kuriamas remiantis šiais pagrindiniais elementais: 1) galimybe dirbti; 2) produktyviu darbu; 3) laisve pasirinkti darbą (užimtumo formą); 4) lygybe darbe; 5) saugumu darbe; 6) orumu darbe²⁷. Šis principas suponuoja kiekvieno darbuotojo teisę oriai dirbti, įprasminti save darbe, taip pat jo ir jo šeimos narių teisę į prasmingą ir įvairiapusį socialinį ir asmeninį gyvenimą po darbo²⁸.

Šiuolaikinėje globalioje ekonomikoje tarptautiniai darbo standartai – esminis komponentas siekiant užtikrinti, kad pasaulinis ekonomikos augimas atitiktų pagrindines teises darbe ir būtų naudingas visiems. Po beveik dešimtmečio, 2008 m., TDO priėmė Socialinio teisingumo ir sąžiningos globalizacijos deklaraciją (atnaujinta 2022 m.)²⁹, kurioje akcentavo, kad Oraus (Padoraus) darbo strategija yra globali strategija, padedanti siekti socialinio teisingumo, apimančio visišką užimtumą, taip pat kovą su skurdu ir nelygybe. Deklaracijoje buvo pabrėžta, kad, siekdama TDO tikslų globalizacijos kontekste, organizacija turi „skatinti TDO standartų nustatymo politiką kaip kertinį TDO veiklos akmenį, didindama jos svarbą pasaulyje ir užtikrinti darbo standartų, kaip naudingos priemonės siekiant konstitucinių organizacijos tikslų, vaidmenį“³⁰. Derėtų atkreipti dėmesį į tai, kad pagrindinės darbo teisės yra „būtinės ne tik darbuotojų

²⁵ Daiva Petrylaitė ir Vida Petrylaitė, „Socialinės teisės“, iš *Krizė, teisės viešpatavimas ir žmogaus teisės* (Vilnius: Vilniaus universitetas, 2015), 241–282.

²⁶ ILO, „The Decent Work Agenda – Looking Back, Looking Forward“.

²⁷ Igor Chernyshev, „Decent Work Statistical Indicators: Strikes and Lockouts Statistics in the International Context“, 2003 m. birželio 1 d., http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/WCMS_087921/lang--en/index.htm.

²⁸ Petrylaitė, *op. cit.*, 282.

²⁹ „ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization“, Document, 2008 m. rugpjūčio 13 d., http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099766/lang--en/index.htm.

³⁰ „Brochure: Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017–2023“, 12.

teisėms, bet ir žmogaus teisėms aplamai“³¹.

2015 m. JT Generalinėje Asamblėjoje paskelbta Tvaraus vystymosi iki 2030 m. programa, kurioje nurodyta 17 siektinų tikslų³², kurių 8 numato „skatinti įtraukiantį ir tvarų ekonominį augimą, visišką ir produktyvų užimtumą ir orų darbą visiems“.

Tvaraus darbo sąvoka ir jos rodikliai „apima socialinį ir ekonominį tikslą ilgiau išlaikyti darbuotojus darbo rinkoje dėl visuomenės senėjimo, demografinių pokyčių ir finansinių suvaržymų (pvz., dėl tvarių pensijų sistemų ir viešųjų finansų)“³³. Pasak TDO, „oraus darbo“ ir „tvaraus darbo“ sąvokos vartojamos kartu³⁴, o orus darbas skatina tvarų vystymąsi siekiant visų savo tikslų, prioritetu pasirenkant naujas kokybiškas darbo vietas³⁵. „Eurofound“ tyrimai atlieka praktinį vaidmenį nustatant, ar darbo ir gyvenimo sąlygos yra tinkamos. „Eurofound“ vartojamas „tvaraus darbo visą gyvenimą“ apibrėžimas reiškia, kad darbo ir gyvenimo sąlygos yra tokios, kad padėtų žmonėms įsitraukti ir išlikti darbe visą ilgesnį darbinį gyvenimą³⁶. Vienas iš neatsiejamų žingsnių siekiant tvarios socialinės sanglaudos ir plėtros tikslų – užtikrinti pagrindinių teisių apsaugą darbe adekvačiomis šiuolaikinius iššūkius kompensuojančiomis priemonėmis, atsižvelgiant į naujas grėsmes ir darbo nesaugumo ir socialinės apsaugos stokos didėjimą kaip jų pasekmes.

Tvaraus darbo koncepcija, atliepanti žmogaus gyvenimo ciklą, turėtų tapti nauja pagrindinių teisių darbe realizavimo paradigma naujomis darbo aplinkybė-

³¹ Jonathan P Hiatt ir Deborah Greenfield, „The Importance of Core Labor Rights in World Development“ 26 (2004): 26.

³² „Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development | Department of Economic and Social Affairs“, žiūrėta 2022 m. spalio 19 d., <https://sdgs.un.org/publications/transforming-our-world-2030-agenda-sustainable-development-17981>.

³³ Franz Eiffe, „Eurofound’s Reference Framework: Sustainable work over the life course in the EU“, *European Journal of Workplace Innovation* 6, 1 (2021): 70, <https://doi.org/10.46364/ejwi.v6i1.805.nr.1> (2021 m. kovo 5 d.

³⁴ „Work for a Brighter Future – Global Commission on the Future of Work“, International Labour Organization, 2019, 78.

³⁵ European Commission, *The European Pillar of Social Rights Action Plan* (LU: Publications Office, 2021), <https://data.europa.eu/doi/10.2767/111056>.

³⁶ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, in *Sustainable Work over the Life Course: Concept Paper*. (EU: Publications Office, 2015), <https://data.europa.eu/doi/10.2806/281708>.

mis, kai darbo kokybei reikia naujų matavimo priemonių ir mechanizmų, apie kuriuos kalbama didinant sąmoningumą ir prisiimant atsakomybę, atsižvelgiant į ankstesnį diskursą apie darbo lygybės matavimą³⁷. Tai nereiškia, kad atsiskaitoma oraus darbo sąvokos taikymo, visapusiško požiūrio į jos įgyvendinimą. Ši perspektyva taip pat reiškia poreikį suteikti darbuotojams teisę apsisaugoti nuo didėjančio išnaudojimo siekiant įtrauktis ir tvarios ateities. Labai svarbu aptarti Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto (toliau – EESRK) nuomonę dėl dokumento „Skaitmeninė revoliucija atsižvelgiant į piliečių poreikius ir teises“³⁸. Daugiausia nuogąstavimų kyla dėl spartėjančių IT diegimo ne tik buityje, versle, bet ir viešajame sektoriuje, taip pat darbe. Kaip nurodyta dokumente, šiuo metu vykstanti skaitmeninė revoliucija turi potencialo iš esmės keisti visuomenę, ekonomiką ir darbo vietas, suteikti ilgalaikės naudos tiek ekonomikos augimui, tiek ir gyvenimo kokybei darydama poveikį visiems sektoriams, keisdama mūsų gyvenimo, darbo ir bendravimo būdus. Apžvelgiant didelių bendrovių veiklą net matyti, kad pakitus darbo pasidalijimui tarp žmonių ir mašinų, buvo sukurta beveik dvigubai daugiau naujų darbo vietų ir funkcinių vaidmenų nei buvo prarasta³⁹. Tačiau, nepaisant pateiktų statistikos duomenų, EESRK aiškiai išreiškė nuomonę, kad žmonių vykdomos transformacijos turėtų būti naudingos visiems. Tačiau nekalbama apie darbuotojų išnaudojimą, jų nuvertinimą, nesugebėjimą prisitaikyti prie pasikeitusių darbo sąlygų. Skaitmeninimo pažanga, ypač diegiant naujus skaitmeninius produktus ir paslaugas, gali vykti labai sparčiai (kaip mobiliųjų ir (arba) išmaniųjų telefonų atveju) arba lėtai tam tikrose srityse, kuriose žmonės ir apskritai visuomenė technologijas vertina labai apdairiai, pavyzdžiui, tais atvejais, kai daromas poveikis žmonių

³⁷ Agnieszka Piasna, Kirsten Sehnbruch, ir Brendan Burchell, „Decent Work: Conceptualization and Policy Impact“, in *Decent Work and Economic Growth*, sud. Walter Leal Filho ir kt., Encyclopedia of the UN Sustainable Development Goals (Cham: Springer International Publishing, 2020), 8, https://doi.org/10.1007/978-3-319-71058-7_107-1.

³⁸ Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė „Skaitmeninė revoliucija atsižvelgiant į piliečių poreikius ir teises [nuomonė savo iniciatyva]. Pranešėjas Ulrich Samm. TEN/679. EESC 2018/04168. OL C 190, 2019.6.5, p. 17–23.

³⁹ Europos Sąjungos oficialusis leidinys, C 434, 2017 m. gruodžio 15 d. OL C 434, 2017 12 15, p. 30; OL C 434, 2017 12 15, p. 36; OL C 237, 2018 7 6, p. 8; OL C 367, 2018 10 10, p. 15.

savarankiškumui, atsakomybei, saugumui, orumui ir privatumui⁴⁰. Atitinkamai diegiant naujas technologijas, robotizuojant darbo vietas, kuriant robotus, kurie, ypač senstant visuomenei, gali pakeisti žmogaus veiklą, pirmiausia būtina įvertinti poveikį žmonių savarankiškumui, atsakomybei, saugumui, orumui ir privatumui. Šių principų įvertinimas lems santykį tarp žmonijos ir technologijų. Robotai gali sumenkinti žmogaus orumą, jei jie naudojami ne tam tikromis bazinėmis sąlygomis. Todėl priežiūrai skirti robotai turėtų būti naudojami tik tokioms užduotims atlikti, kurioms nereikia emocinio, artimo ar asmeninio dalyvavimo⁴¹. Kitaip tariant, automatizuotos sistemos, nepaisant jų sudėtingumo, turi būti saugios, veikti pagal principą „valdo žmogus“, nes tik žmonės priima galutinį sprendimą ir prisiima už jį atsakomybę. Gera įtinkama technologija, siekiant užtikrinti žmonių savarankiškumą, turėtų atitikti laisvo žmogaus pasirinkimo principą. Tai reiškia, kad naujovių diegimu įmonėse nors yra suinteresuoti darbdaviai, ypač jei tai palengvins ar pagreitins pelno gavimą, tačiau jie negali nepaisyti jų saugumo tiek tiems, kurie jomis naudosis, tiek tiems, kurie su jomis dirbs. Tik darbdaviai yra atsakingi už darbuotojų apmokymą dirbti pasikeitusiomis darbo sąlygomis.

Kita vertus, 2021 m. rugsėjo 16 d. pasirodė Europos Parlamento rezoliucija dėl sąžiningų darbo sąlygų, teisių ir socialinės apsaugos skaitmeninių platformų darbuotojams. Naujos užimtumo formos, susijusios su skaitmenine plėtra⁴², kuri lėmė 2021 m. gruodžio 9 d. pasiūlymą priimti Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą „Dėl darbo skaitmeninėse platformose sąlygų gerinimo“⁴³.

EESRK teigimu, skaitmeniniame amžiuje darbas ir toliau bus pagrindinis pajamų šaltinis. Todėl 2020 m. spalio 28 d. buvo pateiktas pasiūlymas priimti Euro-

⁴⁰ Lambèr Royackers, Jelte Timmer, Linda Kool, „Societal and ethical issues of digitization“, *Ethics and Information Technology* 20 (2018): 127–142.

⁴¹ Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė „Skaitmeninė revoliucija atsižvelgiant į piliečių poreikius ir teises“. TEN/679.

⁴² Europos Parlamento 2021 m. rugsėjo 16 d. rezoliucija dėl sąžiningų darbo sąlygų, teisių ir socialinės apsaugos skaitmeninių platformų darbuotojams. Naujos užimtumo formos, susijusios su skaitmenine plėtra (2019/2186(INI) (2022/C 117/06).

⁴³ Pasiūlymas Europos Parlamento ir Tarybos direktyva „Dėl darbo skaitmeninėse platformose sąlygų gerinimo“ Briuselis, 2021 12 09 COM(2021) 762 final 2021/0414(COD).

pos Parlamento ir Tarybos direktyvą „Dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje“⁴⁴. Įdomu tai, kad priimdama šį dokumentą ES išplėš savo kompetencijos reguliavimo sritį, nes iki šiol pagal SESV 153 straipsnio 5 d. buvo numatytos išimtys dėl taikymo: nuostatos netaikomos darbo užmokesčiui, teisei jungtis į asociacijas, teisei streikuoti arba teisei imtis lokautų. Šios sritys buvo paliktos išimtinai nacionalinei teisei.

Darbuotojų gebėjimas prisitaikyti prie naujų užduočių prilygsta galimybei darbą pasitelkus skaitmenines technologijas pritaikyti individualiems darbo reikalavimams. Norint numatyti skaitmenines permainas reikia įtraukti darbuotojus juos informuojant, konsultuojant ir jiems dalyvaujant⁴⁵.

1.2. POKYČIAI LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSE

Lietuvai tapus ES nare Darbo kodeksas (2002) jau galiojo metus laiko. Jis buvo rengiamas daugiau kaip 10 metų ir priimtas atsižvelgus į ES ir TDO ekspertų pastabas. Atitinkamai Darbo kodeksas buvo suderintas su ES teise. Ir, pasak I. Nekrošiaus, Darbo kodeksas (2002), nepaisant jo faktinio turinio, užbaigė 1991 m. pradėtą reformą ir pradėjo naują darbo santykių raidos etapą – panaikino pagrindinius prieštaravimus tarp rinkos santykių ir darbo samdos⁴⁶. Tačiau, T. Davulio nuomone, toks ilgas kelias negalėjo neatsiliepti galutiniam kodekso variantui, kuriame buvo itin orientuojamasi į buvusio 1972 m. Darbo įstatymų kodekso struktūrą ir principus⁴⁷. Iš tiesų, nėra lengvas uždavinys tuo pačiu metu pereiti iš planinės į rinkos ekonomiką ir kurti tam teisinius pagrindus. Rinkos ekonomika nusistovi tik per ilgą laiką. Per pirmąjį nepriklausomybės dešimtmetį dar veikusios didelės gamyklos, įmonės, kurių veiklos bazė ir tiekėjas buvo Rusija, bankrutavo, uždarė, o smulkieji verslininkai ir vidutinės įmonės kūrėsi

⁴⁴ Pasiūlymas Europos Parlamento ir Tarybos direktyva „Dėl darbo skaitmeninėse platformose sąlygų gerinimo“ Briuselis, 2021 12 09 COM(2021) 762 final 2021/0414(COD).

⁴⁵ Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė „Skaitmeninė revoliucija atsižvelgiant į piliečių poreikius ir teises“. TEN/679.

⁴⁶ Ipolitas Nekrošius, „Lietuvos darbo teisės kodifikavimo problemos“, *Teisė* 68 (2008): 146.

⁴⁷ Tomas Davulis, „Darbo teisės rekodifikavimas Lietuvoje 2016–2017 m.“, *Teisė* 104 (2017): 8.

nepatikliai. Valdžia keitė teisinį reguliavimą taip greitai, kad nebuvo lengva prognozuoti jo taikymo pasekmes. Todėl Darbo kodekso (2002) atsiradimas mažai kam pakeitė nuostatas dėl verslumo ir galimybės turėti savo verslą. Teisė buvo orientuota į didelių gamyklų darbinius santykius su kolektyvais sudarant susitarimus. Detaliai sureguliuotos normos ne tik dėl darbo sutarčių rūšių, jų sudarymo, vykdymo ir nutraukimo, bet ir dėl darbo ir poilsio laiko, saugos darbe reikalavimų, apmokėjimo nustatymo, kolektyvinių santykių ir pan., rodos, atitiko to laiko poreikį. Tačiau įstatymų rengėjai, susiderėję dėl Darbo kodekso nuostatų, neįvertino, kad Lietuvos ūkio subjektų struktūra pakito: didžiąją dalį sudarė jau vidutinės ir mažos įmonės. Ir joms toks detalus reguliavimas nebuvo patrauklus. Kita vertus, turėjo praeiti nemažai laiko (apie 10–13 metų), kad šios ir kitos teisinio reguliavimo spragos būtų pastebėtos. Ypač tai išryškėjo per finansų ir ekonominę krizę 2008–2009 m., kai nelaukdami atleidimo iš darbo darbdavio iniciatyva darbuotojai tiesiog savo noru ar šalių susitarimu be išeitinių išmokų nutraukė darbo santykius. Trūko ir kai kurių normų, pvz., dėl nekonkuravimo susitarimų, privatumo ir duomenų apsaugos, darbuotojų teisės dirbti lanksčiai, dirbti pas kelis darbdavius ir pan., kurios sudarė sąlygas nelegaliems ir nedeklaruotiems darbo santykiams plėtoti. O tai, savo ruožtu, turėjo neigiamos įtakos valstybės ir socialinio draudimo fondo biudžetams.

Priešingai nei pirminis Darbo kodeksas (2002), Darbo kodeksas (2016) buvo pakeistas atsižvelgiant į nusistovėjusią praktiką ir pasikeitusią situaciją Lietuvoje ir Europos Sąjungoje. Iš esmės tai buvo naujas, Lietuvos darbo teisės praktikoje nepatikrintas reguliavimas, todėl priimti jį buvo iššūkis ne tik darbdaviams ir darbuotojams, bet ir valstybinėms institucijoms (Vyriausybei, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai, Valstybinei darbo inspekcijai ir kt.), kurios turėjo pirmiausia paruošti DK poįstatyminius aktus ir vėliau jau teisę aiškinti teisės normų taikymą. Tam net buvo skirtas pereinamasis laikotarpis, kuris truko ilgiau nei šešis mėnesius, nes Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (toliau – Įstatymas), priimtas 2016 m. rugšėjo 14 d., turėjęs įsigaliojoti 2017 m. sausio 1 d., įsigaliojo tik 2017 m. liepos 1 dieną.

Kita vertus, Įstatymo 6 straipsnyje buvo nustatytas Įstatymo įgyvendinimas ir taikymas, kuriame pateikti pavedimai Lietuvos Respublikos Vyriausybei ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministrui ir kitoms šiame Įstatyme nurodytoms institucijoms paruošti DK įgyvendinamuosius teisės aktus iki DK įsigaliojimo, išskyrus dėl laikinojo įdarbinimo įmonei keliamų reikalavimų ir nustatytų kriterijų. Jam paruošti buvo skirta laiko iki 2018 m. sausio 1 dienos. Taip buvo panaikintas iki tol galiojęs Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas.

Įstatymo pereinamosiose nuostatose nemažai dėmesio skirta darbo sutartims, jų rūšims, kurių nebeliko ir kurioms reikėjo ne tiek techninio pakeitimo kiek apsvarstyti galimybes, kaip jas pritaikyti:

- trumpalaikės sutartys, sudarytos iki DK įsigaliojimo, tęsėsi ir joms buvo taikomos terminuotų darbo sutarčių nuostatos;
- darbo sutartys dėl antraeilių pareigų, nuotolinio darbo sutartys, sudarytos iki DK įsigaliojimo, tęsėsi ir joms buvo taikomos terminuotų ar neterminuotų darbo sutarčių nuostatos ir nuotolinį darbą reglamentuojančios DK nuostatos.

Antraeilių pareigų darbo sutartys⁴⁸ neteko reikšmės dėl kelių priežasčių. Pirma, mokesčių politikos pasikeitimas, kai gyventojų pajamų mokesčiai buvo skaičiuojami neapimant neapmokestinamų pajamų minimumo, kuris buvo pritaikomas dirbantiems tik pagrindinėse pareigose, o ne visoms pajamoms, kaip dabar. Antra, tam įtakos turėjo ir vėliau Europos Bendrijoje pasikeitęs reguliavimas dėl asmens duomenų apsaugos⁴⁹, kuris pakeitė nuostatas dėl informacijos apie buvusius ar esamus darbdavius, darbuotojus rinkimo teisėtumo. Kiekvieno asmens

⁴⁸ Antraeilių pareigų darbo sutartis – tai tokia darbo sutartis, pagal kurią darbuotojas greta savo pagrindinio darbo (pagrindinėje darbovietėje) įsipareigoja eiti reguliarias apmokamas antraeiles pareigas arba dirbti reguliarią darbą kitoje darbovietėje.

⁴⁹ Europos Parlamento ir Tarybos 2016 m. balandžio 27 d. reglamentas (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) (tekstas svarbus EEE), OJ L 119, 4.5.2016, p. 1–88, kuris įsigaliojo 2018 m. gegužės 25 d.

teisė pasirinkti darbą yra asmens duomenų apsaugos objektas⁵⁰, o teisė dirbti pas kelis darbdavius turi būti nevaržoma, išskyrus objektyvias priežastis (žr. direktyvos 2019/1152 9 str.⁵¹). Trečia, vieno darbdavio su tuo pačiu darbuotoju sudarytos kelios darbo sutartys (taip pat ir antraeilių pareigų darbo sutartys) nuo Darbo kodekso (2016) įsigaliojimo liko galioti nustatant pagrindinę darbo sutartį ir susitariant dėl papildomų darbo funkcijų ir šioms sutartims taikomos susitarimą dėl papildomo darbo reglamentuojančios DK nuostatos. Jeigu šalys nenustatė pagrindinės ar papildomos darbo funkcijos, pagrindine buvo laikoma ta funkcija, dėl kurios susitarta pirmiau. Nuotolinis darbas yra darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas (DK 52 str.), o ne darbo sutarties rūšis, nes visos kitos sąlygos, išskyrus tą, kad priskirtas funkcijas galima vykdyti namuose ar kitoje nurodytoje vietoje, išlieka.

Reikia pasakyti, kad Darbo kodekse (2016) neliko atskirai išskirtų darbo teisės institutų apie materialinę ir drausminę atsakomybes, nors apie žalos atlyginimą ir pareigų vykdymą nuostatos išliko. Pasak T. Davulio, „tai nereiškia, dar sutartimi numatytų pareigų nevykdymas ar netinkamas vykdymas šaliai nesukels neigiamų padarinių – darbo pareigų pažeidimai bus pagrindas nutraukti darbo sutartį ar atsisakyti skirti skatinamojo pobūdžio išmokas (DK 58 str. 2–3 d., 142 str. 2 d.)“⁵². Kitaip tariant, atsisakant drausminių nuobaudų einama nuo vengimo „bausti“, turto ir materialinių vertybių apskaitos formalizavimo ir dėl jo praradimo darbuotojų „gaudymo“, ginčų dėl tokių nuobaudų pagrįstumo kėlimo, prie vakarietiško reguliavimo, t. y. susitarimų vykdymo, šalių, kaip lygiaverčių partnerių darbo santykiuose, pripažinimo ir atsakingumo tarp šalių siekimo. Todėl ir pereinamosiose nuostatose buvo numatyta, kad:

- darbo drausmės pažeidimų procedūros, pradėtos iki Darbo kodekso įsigaliojimo, baigiamos pagal iki DK įsigaliojimo galiojusias nuostatas.

⁵⁰ Duomenų valdytojas gali rinkti kandidato, pretenduojančio eiti pareigas arba atlikti darbo funkcijas, asmens duomenis, susijusius su kvalifikacija, profesiniais gebėjimais ir dalykinėmis savybėmis, iš buvusio darbdavio prieš tai informavęs kandidatą, o iš esamo darbdavio – tik su kandidato sutikimu. Žr. plačiau Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 5 str. 2 d.

⁵¹ Europos Parlamento ir Tarybos 2019 m. birželio 20 d. direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje. PE/43/2019/REV/1, *OJ L 186, 11.7.2019, p. 105–121*.

⁵² Davulis, *supra note*, 47: 23.

- visiškos materialinės atsakomybės sutartys, sudarytos iki Darbo kodekso įsigaliojimo, įsigaliojus šiam įstatymui netenka galios.

Teigiamas pokytis yra tas, kad nauju reguliavimu atsisakoma vis daugiau biurokratijos, pvz., rašytiniai dokumentai prilyginami dokumentams, perduotiems šalių įprastai naudojamomis IT priemonėmis su sąlyga, kad galima nustatyti informacijos turinį, jos pateikėją, pateikimo faktą, laiką, taip pat sudarytos protingos galimybės ją išsaugoti (DK 25 str. 2 d.); neforminamos atskirai darbo sutartys dėl kiekvieno papildomo darbo ar papildomų funkcijų vykdymo (Įstatymo 6 str. 5 d.); atsisakoma įprasto – standartinio darbo laiko apskaitos, t. y. žiniaraščių pildymo (DK 120 str. 1d.); rašytinių dokumentų atleidimo iš darbo atvejais (DK 56 str. 3 d., 64 str. 7 d., 65 str. 1 d. ir kt.) ir pan. Taip pat supaprastinamas reguliavimas, susijęs su poilsio laiku, t. y. atostogos skaičiuojamos ne kalendorinėmis, o darbo dienomis. Šiuo klausimu reikėjo pasiruošti ir buhalterinėje apskaitoje padaryti pakeitimus, nes nuo Darbo kodekso (2016) įsigaliojimo kasmetinės atostogos (įskaitant pailgintas ir papildomas atostogas), į kurias teisė įgyta iki DK įsigaliojimo, suteikiamos darbo dienomis, už kiekvienas 7 kalendorines dienas atostogų suteikiant 5 darbo dienas kasmetinių atostogų (jeigu dirbama 5 dienas per savaitę) arba 6 darbo dienas už kiekvienas 7 kalendorines dienas (jeigu dirbama 6 dienas per savaitę). Perskaičiuojant nepanaudotas kasmetines atostogas iš kalendorinių dienų į darbo dienas, darbuotojui buvo skaičiuojama palankiau, t. y. perskaičiavus, jei nustatyta ne visa atostogų diena, skaičiuojama kaip visa atostogų diena. Darbuotojai, turintys iki DK įsigaliojimo nepanaudotų kasmetinių atostogų daugiau kaip už trejus darbo metus, turėjo teisę jas išnaudoti iki 2020 m. liepos 1 d. Bet ši nuostata galioja tik tuo atveju, jei nėra pateisinamos priežasties, kodėl jų neišnaudojo.

Teisės normų turinio prasme pokyčius galima suklasifikuoti į keturias grupes.

1) Dėl galimybės darbo santykius padaryti lankstesnius (*flexicurity* principas). Darbo kodeksas (2016) numato kur kas daugiau nuostatų, leidžiančių šalims susitarti pačioms (pvz., susitarti dėl ne viso darbo laiko (DK 40 str.), dėl darbo nuotoliniu būdu (DK 52 str. 2 d.), dėl didesnės negu 10 procentų buvusios darbo

laiko normos naujo darbo paieškoms ir dėl šios darbo laiko dalies apmokėjimo (DK 64 str. 6 d.), dėl atostogų perkėlimo į kitus darbo metus (DK 129 str. 2d.) ir pan.); pakeisti kitas darbo sąlygas gali inicijuoti ne tik darbdavys (DK 45 str.), bet ir darbuotojas (DK 46 str.); taip pat nukrypti nuo imperatyviai DK ir kito-se darbo teisės normose nustatytų darbo sąlygų, išskyrus minimalių standartų, kurių negalima pažeisti, t. y. taisyklių, susijusių su maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu ir pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe ir nediskriminavi-mu kitais pagrindais, jeigu darbo sutartimi pasiekama darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyra (DK 33 str. 4 d.). Nors nuostata dėl „sutarties šalių interesų balanso“ neapibrėžtumo kritikuojama mokslininkų⁵³, tačiau reikia pasakyti, kad tokie nukrypimai galimi net ir kolektyvinėse sutartyse, sudarytose nacionali-niu, šakos ar teritoriniu lygmeniu (DK 193 str. 3 d.). Kita vertus, darbo santykių lankstumas „matuojamas“ įvertinus darbo rinkos poreikius atliepančių veiksmų ir kaštų jiems balansą. Kitaip tariant, matuojama galimybė kuo greičiau atleisti iš darbo arba priimti į darbą darbuotojus kuo mažesnėmis sąnaudomis. Todėl Darbo kodeksas (2016) sutrumpino įspėjimo apie atleidimą iš darbo darbdavio iniciatyva terminus nuo 2 mėn. iki 1 mėn. ir sumažino išeitinių išmokų dydžius iki 2 VDU. Bet sykiu toks atleidimo kaštų sumažinimas perkėlė administraci-nę ir finansinę našą valstybinėms institucijoms – nedarbo socialinio draudimo (bedarbiams) išmokos padidėjo ir jų mokėjimo terminas pailgėjo nuo 6 iki 9 mėnesių⁵⁴. Privataus sektoriaus darbuotojai, išdirbę ilgiau nei 5 metus, už ilgalai-kį nepertraukiamą darbą toje įmonėje gali prašyti papildomos ilgalaikio darbo išmokos (atsižvelgus į išdirbtų metų skaičių nuo 1 VDU iki 3 VDU) iš Ilgalaikio darbo išmokų fondo⁵⁵. Viešojo sektoriaus darbuotojams analogiškas papildomo ilgalaikio darbo išmokas moka darbdaviai. Kita vertus, DK numato ir didesnę atleidimo iš darbo priežasčių pasirinkimą, pvz., dėl nepatenkintų darbo rezul-tatų (DK 57 str. 5 d.), arba visai be priežasčių – įspėjus prieš 3 darbo dienas ir

⁵³ *Davulis, supra note*, 47: 16.

⁵⁴ Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas (*Valstybės žinios*, 2004, Nr. 4-26).

⁵⁵ Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymas (TAR, 2016, Nr. 23708).

išmokėjus 6 mėnesių darbo užmokesčio kompensaciją (DK 59 str.);

2) Dėl tam tikrų socialinių ir ekonominių pokyčių šalyje, pvz., mokesčių reformos, šeimos politikos⁵⁶, nediskriminavimo skatinimo ir pan. Darbdavys privalo imtis priemonių padėti darbuotojui vykdyti jo šeiminius įsipareigojimus (DK 28 str.): sudaryti sąlygas šeimai turintiems darbuotojams dirbti ne visą darbo laiką dirbti nuotoliniu būdu, išleisti tėvystės atostogų ir net vaiko priežiūros atostogų, kai to prašo ne tik moterys, bet ir vyrai, ir kt. Iš pirmo žvilgsnio atrodytų, kad šalis turi teisę susitarti dėl šių sąlygų, bet Lietuvos įstatymų leidėjas griežtesnis ir įpareigoja darbdavį imtis veiksmų dėl ne viso darbo laiko suteikimo vaikus auginantiems asmenims (DK 40 str. 4–5 d.), net jei tam yra objektyvios priežastys atmesti darbuotojo prašymą, kaip tai numato DK 28 str. 2 d.⁵⁷ ir / ar direktyva⁵⁸.

Praktika parodė, kad ekonominių krizių laikotarpiu įmonėms tenka ieškoti išeities ir imtis netipinių užimtumo formų, kurioms priskiriamas ne tik darbas ne visą darbo laiką, terminuotos darbo sutartys, nuotolinis darbas ar darbuotojų nuoma – įdarbinimas per laikino įdarbinimo įmones, bet ir „darbo dalijimasis“. Kitaip tariant, kai keletas darbuotojų, sumažėjus darbo paklausai, siekdami sumažinti darbuotojų skaičių įmonėje, sutinka dalytis (paeiliui) viena darbo vieta, atlikdami vienai pareigybei apskaičiuotą darbo funkciją, atitinkamai pasidalydami ir darbo užmokesčių⁵⁹. DK ši užimtumo forma pavadinta darbo vietos dalijimosi sutartimi, tačiau po įsigaliojimo ji nesusilaukė pakankamo dėmesio⁶⁰.

Taip pat nuo 2018 m. sausio 1 d. vyko ir Sodros mokesčių reforma, t. y. kai dėl didesnės darbuotojų ir socialinio draudimo rizikos gali greičiau netekti darbo

⁵⁶ Europos Parlamento ir Tarybos 2019 m. birželio 20 d. direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūriniųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES. PE/20/2019/REV/1.

⁵⁷ Šiame kodekse nustatytais atvejais pateikti darbuotojų prašymai, susiję su šeiminių įsipareigojimų vykdymu, turi būti darbdavio apsvaistyti ir į juos motyvuotai atsakyta raštu.

⁵⁸ Darbdavys po konsultacijos gali pagrįstam laikotarpiui atidėti vaiko priežiūros atostogų suteikimą remdamasis tuo, kad vaiko priežiūros atostogų suteikimas prašomu laikotarpiu labai sutrikdytų sklandžią darbdavio veiklą. Darbdaviai tokį vaiko priežiūros atostogų atidėjimą turi motyvuoti raštu. Žr. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2019/1158, 5 str. 5 d.

⁵⁹ Никита Леонидович Лютов, Павел Евгеньевич Морозов, *Международное трудовое право* (Москва, Проспект, 2011), 216.

⁶⁰ Sodros duomenimis, per 2019 m. buvo sudaryta tik 18, 2020 m. – 15, 2021 m. – 5 darbo vietos dalinimosi sutartys.

ir / ar sunkiau sukaupti bazinę pensinę išmoką buvo padidintos terminuotai ir ne visą darbo laiką dirbančiųjų nedarbo socialinio draudimo įmokos. Atitinkamai darbdaviui, kuris turi terminuotai ar ne visą darbo laiką dirbančius darbuotojus, jų išlaikymas jam pabrango, padidėjo administracinė našta, nes reikia sumokėti daugiau įmokų, o be to, dar reikia apie terminuotos darbo sutarties pabaigą išpėti darbuotojus, kadangi neišpėjus taikomos sankcijos, taip pat išmokėti išeitinę išmoką, jei tokia sutartis truko ilgiau nei dvejus metus (DK 69 str. 3–4 d.). Mokestinę naštą darbdaviui dėl ne visą darbo laiką dirbančiųjų gali palengvinti pasinaudojimas nauja darbo sutarties rūšimi – darbo keliems darbdaviams darbo sutartimi (DK 96–99 str.), kuri yra daug populiareesnė⁶¹.

3) Dėl reguliuojamų santykių taikymo srities pasikeitimo. DK reglamentuoja ne tik individualiuosius darbo santykius, kurie atsiranda sudarius darbo sutartį (DK 1 str. 1 d.), bet ir reglamentuoja visuomeninius santykius, kurie susiję su individualiaisiais darbo santykiais (santykiai iki darbo sutarties sudarymo ir po jos nutraukimo, kolektyviniai darbo santykiai, nagrinėjant ginčus tarp darbo santykių dalyvių atsirandantys santykiai, su įstatymo laikymusi ir priežiūra susiję santykiai ir kiti) (DK 1 str. 2 d.), taip pat DK ir kitų Lietuvos Respublikos įstatymų nustatytais atvejais – reglamentuojamus visuomeninius santykius, atsirandančius asmenims įgyvendinant profesinę, tarnybinę, kūrybinę ar kitokią veiklą. Kitaip tariant, darbo teisės garantijomis gali naudotis ne tik pagal darbo sutartį dirbantys asmenys, bet ir valstybės tarnautojai ir kiti asmenys, dirbantys darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindu (Užimtumo įstatymo 4 str. 3 d.). T. Davulio nuomone, tai atveria kelią perspektyvai kai kurių Vakarų Europos šalių pavyzdžiu į tam tikrų DK normų ar jų grupių taikymo sritį įtraukti ir kitas asmenų ne darbuotojų kategorijas, kaip antai savarankiškai dirbančius asmenis, laisvųjų profesijų atstovus ar ekonomiškai priklausomus savarankiškai dirbančius asmenis, kuriems kai kuriose šalyse ribotai gali būti taikoma dalis darbo teisės normų teikiamos apsaugos (pvz., draudimas diskriminuoti, sauga

⁶¹ Sodros duomenimis, per 2019 m. buvo sudaryta net 472, o vėliau 2020 m. – 240, 2021 m. – 252 darbo keliems darbdaviams sutarčių.

darbe, darbo ir poilsio laiko reglamentavimas ir pan.)⁶². Lietuvoje kaip analogiją galima būtų išskirti notarų⁶³ ir antstolius⁶⁴, kuriems įstatymai numato galimybę atostogauti (notarams taip pat numato ir vaiko priežiūros atostogas), bet jų trukmė ir apmokėjimas nėra sureguliuoti.

Be to, nauju reguliavimu apimamos tokios reguliavimo sritys kaip nekonkuravimo susitarimai (DK 38 str.), asmens duomenų apsauga (DK 27 str.), susitarimas dėl konfidencialios informacijos (DK 39 str.), turtinių ir neturtinių teisių apsauga (DK 31 str. 4 d.), darbuotojų garbės ir orumo gynimas (DK 30 str.), autorių teisės ir inovacijų teisės (DK 31 str. 4 d.), lyčių lygybė (DK 26 str.) ir pan., kurios anksčiau buvo sureguliuotos CK ir kitų įstatymų normomis. Taip pat dabartinis DK, siekdamas prisitaikymo prie pakitusių rinkos sąlygų, reguliuoja ir panašius į civilinius santykius, pvz., projektinio darbo sutarčių sudarymas ir vykdymas (DK 89-92 str.), kuris orientuotas ne į darbo procesą, o į rezultatą, todėl ir jų pasibaigimo sąlygos kitokios nei numatytos terminuotoms darbo sutartims. Tokias sutartis atriboti nuo panašių santykių, pvz., individualios veiklos ar savarankiško darbo, galima pritaikius DK 32 str. 3 d.: „<...> atliekant darbo funkciją, kylanti komercinė, finansinė ar gamybinė grėsmė tenka darbdaviui“.

4) Dėl trišalio socialinio dialogo stiprinimo, socialinės partnerystės ir kolektyvinių santykių plėtros. Visų pirma, praktikoje, kol buvo rengiamas DK pakeitimas, į visas rengimo stadijas buvo įtraukiami ir socialiniai partneriai. Pasak T. Davulio, „suteikdami savitą pirmenybinį mandatą socialiniams partneriams susitarti dėl konkrečių pakeitimų, valdantieji taip pripažino socialiniu dialogu ir socialinių partnerių derybomis pasiekto kompromiso svarbą darbo santykiams reguliuoti“⁶⁵. Kita vertus, kaip jau buvo minėta, DK išplėtė kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių normų taikymą ir asmenims, dirbantiems Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais (DK 186 straipsnis), kur asmenys, dirbantys

⁶² Davulis, *supra note*, 47: 13–14.

⁶³ Lietuvos Respublikos notariato įstatymas (*Valstybės žinios*, 1992, Nr.28-810), 22 str.

⁶⁴ Lietuvos Respublikos antstolių įstatymas (*Valstybės žinios*, 2002, Nr. 53-2042), 34 str. 1 d.

⁶⁵ Davulis, *op. cit.*, 12.

Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais, laikomi darbuotojais, o kitas santykių dalyvis (įmonė, įstaiga, organizacija) laikomas darbdaviu.

Stiprinant socialinę partnerystę DK numato dualistinį darbuotojų atstovavimo modelį – tuo pačiu metu gali veikti profesinė sąjunga ir darbo taryba. Iki Darbo kodekso (2016) darbo tarybos turėjo analogiškas profesinėms sąjungoms teises, pvz., galėjo vykdyti kolektyvines derybas ir su darbdaviais sudaryti kolektyvines sutartis. Tačiau dabar DK didesnes atstovavimo galias paliko profesinėms sąjungoms. Darbdaviai, kurių vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius Darbo kodekso įsigaliojimo dieną yra 20 ir daugiau, išskyrus jeigu darbovietėje yra darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga, kurios nariai yra daugiau kaip 1/3 visų darbdavio darbuotojų, darbo taryba nesudaroma, o profesinė sąjunga įgyja visus darbo tarybos įgaliojimus ir vykdo visas DK darbo tarybai priskirtas funkcijas. Jeigu darbovietėje daugiau kaip 1/3 darbuotojų priklauso įmonėje veikiančioms profesinėms sąjungoms, darbo tarybos funkcijas vykdo profesinių sąjungų narių išrinkta profesinė sąjunga arba jungtinė profesinių sąjungų atstovybė (DK 169 straipsnio 3 d.). Iki tol, kol Darbo kodekso (2016) nustatyta tvarka išrinks ir pradės veikti darbo taryba, DK numatytas informavimo, konsultavimo ir kitokio darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teises toliau įgyvendina darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga arba darbdavio lygmeniu veikiančių profesinių sąjungų jungtinė atstovybė.

Kolektyvinėms sutartims buvo užtikrinamas tęstinumas. Atitinkamai iki Darbo kodekso (2016) įsigaliojimo daugelyje įmonių ir įstaigų buvo sudarytos naujos kolektyvinės sutartys, tikintis ilgesnio pasiruošimo ir pereinamojo laikotarpio naujoms įstatyminėms nuostatomis. Iki Darbo kodekso (2016) įsigaliojimo sudarytos kolektyvinės sutartys galiojo pagal iki Įstatymo įsigaliojimo galiojusią teisės aktų nuostatą, bet ne ilgiau kaip iki 2019 m. sausio 1 d.

Iki Darbo kodekso (2016) įsigaliojimo veikusi Lietuvos Respublikos trišalė taryba savo veiklą tęsė pagal iki Įstatymo įsigaliojimo galiojusią teisės aktų nuostatą tol, kol vadovaujantis DK nuostatomis bus sudaryta nauja Lietuvos

Respublikos trišalė taryba, bet ne ilgiau kaip iki 2018 m. liepos 1 d.

Priėmus Darbo kodeksą (2016) keitėsi darbo teisės principai (DK 2 str.), diferencijuojamos normos ne pagal darbuotojų psichofizines savybes ar darbo sąlygas, kuriomis dirbama, kaip buvo reglamentuota Darbo kodekso (2002), bet pagal darbdavių dydį, t. y. ūkio subjekto darbuotojų skaičių – iki 10 darbuotojų, nuo 20 darbuotojų ir nuo 50 darbuotojų turinčių įmonių reikalavimai darbo santykiuose skyrėsi. Vadinasi, reguliavimas prisitaikė prie mažesnių įmonių ar ūkio subjektų, kuriuose kuriasi darbo santykiai. Darbo kodekse (2016) atsirado ir nauji principai – teisinio apibrėžtumo ir teisėtų lūkesčių apsaugos principai, kurie kilo iš Konstitucinio teismo doktrinos. Teisinio apibrėžtumo principas remiasi konstituciniu teisinės valstybės principu, kuris, kaip nurodo Konstitucinis teismas, lemia valstybės pareigą užtikrinti teisinio reguliavimo tikrumą ir stabilumą, apsaugoti teisinių santykių subjektų teises, taip pat įgytas teises, gerbti teisėtus interesus ir teisėtus lūkesčius⁶⁶. Teisėtų lūkesčių apsaugos principo⁶⁷ paskirtis – užtikrinti darbo ir su juo susijusių (kolektyvinio darbo) santykių subjektų, kurie turi tikrą pagrindą tikėtis darbo teisės normų sukurtų teisinių padarinių, interesus⁶⁸. Žinoma, vien DK 2 str. nustatytais principais negalima apsiriboti, jų yra kur kas daugiau, ir kompleksiskai taikant tiek tarptautines, regionines, tiek ir konstitucines, nacionalines teisės normas, būtina vadovautis ir jose susiformavusiais principais.

Darbo kodekso (2016) struktūra išliko nepakitusi: bendroji dalis, individualieji darbo santykiai, kolektyviniai darbo santykiai ir darbo ginčai. Detaliau su Darbo kodekso (2016) naujovėmis galima susipažinti tolimesniuose knygose skyriuose.

⁶⁶ Konstitucinio teismo 2001 m. liepos 12 d. nutarimas.

⁶⁷ Apie teisėtų lūkesčių principą skaitykite plačiau: Ingrida Mačernytė-Panomarioviėnė, Tomas Bagdanskis ir kt. *Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2016), 305.

⁶⁸ Tomas Davulis, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras* (Vilnius: Registrų centras, 2018), 27.

1.3. VIEŠOJO SEKTORIAUS NAUJOVĖS

1.3.1. Darbo viešajame ir privačiame sektoriuose atskyrimo problema

Samdomų darbuotojų darbo santykių reglamentavimas darbo ir kituose įstatymuose, be kita ko, priklauso nuo to, ar darbuotojai dirba privačiame ar viešame sektoriuje. Remiantis oficialiais Lietuvos statistikos departamento statistikos duomenimis⁶⁹, apie 28 proc. visų užimtų gyventojų Lietuvoje dirbo viešajame sektoriuje. Paminėtina, kad pateiktoje statistikoje viešasis sektorius apibrėžtas kaip apimantis biudžetines įstaigas ir organizacijas (švietimo, sveikatos priežiūros, socialinio darbo, kultūros, viešojo valdymo ir kt.), taip pat viešąsias įstaigas, įmones, kurių 50 proc. ar daugiau subjekto įstatinio kapitalo sudaro valstybės ar savivaldybės nuosavybė. Aiškios „viešojo sektoriaus“ ir „privataus sektoriaus“ definicijos nepateikiamos ir darbo įstatymuose. Darbo kodekso (2016) 194 straipsnyje, kuriame reglamentuojamos kolektyvinės derybos viešajame sektoriuje, viešajame ir privačiame sektoriuose susiklostančių darbo santykių ypatumai reguliuojami minėtas sąvokas nurodant *expressis verbis*. Diferencijuotas teisinių santykių reguliavimas, priklausomai nuo to, kokiam (viešajame ar privačiame) sektoriuje susiklostantys visuomeniniai darbo ir su jais glaudžiai susiję santykiai yra reglamentuojami, įtvirtintas tiek atskirose Darbo kodekso (2016) normose (žr., pvz., DK 41 str. 3 d., 113 str. 4 d., 47 str. 3 d. 3 p., 59 str. 1 d., 140 str. 4 d., 181 str. 2, 3 d., 194 str.), tiek specialiuose įstatymuose ir juos įgyvendinančiuose teisės aktuose (*lex specialis*).

Tikslesnio atsakymo į klausimą, kokie asmenys laikytini „viešajame sektoriuje“ dirbančiais asmenimis, kuriems skirtinga apimtimi yra taikomi darbo įstatymai, reikia ieškoti kituose teisės aktuose. Lietuvos Respublikos viešojo sektoriaus atskaitomybės įstatymo⁷⁰ 2 straipsnio 22 dalyje nustatyta, kad Lietuvoje viešojo

⁶⁹ Viešajame sektoriuje 2015 m. dirbo 379 700 asmenų, 2016 m. – 383 900, 2017 m. – 383 800, 2018 m. – 373 500, 2019 m. – 370 600, 2020 – 377 300, 2021 – 371 200; privačiame sektoriuje atitinkamai 2015 m. – 955 300, 2016 m. – 977 500, 2017 m. – 971 000, 2018 m. – 1 001 200, 2019 m. – 1 007 900, 2020 – 1 358 100, 2021 – 1 368 600 (<https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=464c768f-fd8d-4c46-84b7-b8dd7ae1e959#/> [žiūrėta 2022-03-20]).

⁷⁰ Lietuvos Respublikos viešojo sektoriaus atskaitomybės įstatymas (*Valstybės žinios*, 2007, Nr. 77-3046).

sektorius subjektais laikomi: 1) valstybė; 2) savivaldybės; 3) biudžetinės įstaigos; 4) pelno nesiekiantys juridiniai asmenys, kuriems vienas ar keli (kartu) šios dalies 1, 2 ir 3 punktuose nurodyti subjektai daro lemiamą poveikį; 5) pelno nesiekiantys juridiniai asmenys, kuriems vienas ar keli (kartu) šios dalies 4 punkte nurodyti pelno nesiekiantys juridiniai asmenys daro lemiamą poveikį; 6) išteklių fondai; 7) mokesčių fondai; 8) fondų fondai. Šiame kontekste paminėtina, kad pagal Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymą⁷¹ asmuo yra laikomas dirbančiu, jeigu jis dirba pagal darbo sutartį ar darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindu (4 str. 1 d.), o darbo santykiams prilyginti teisiniai santykiai yra šie: 1) valstybės tarnybos santykiai, kurių ypatumus nustato VTĮ ir atitinkami tarnybos statutai; 2) profesinės karo tarnybos santykiai, kurių ypatumus nustato Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas; 3) dėl valstybės politikų darbo susiklostantys teisiniai santykiai, kurių ypatumus nustato specialūs įstatymai, išskyrus atvejus, kai savivaldybės tarybos nario pareigos atliekamos neatlygintinai; 4) dėl valstybės pareigūnų darbo susiklostantys teisiniai santykiai, kurių ypatumus nustato specialūs įstatymai; 5) dėl teisėjų darbo susiklostantys teisiniai santykiai, kurių ypatumus nustato Lietuvos Respublikos teismų įstatymas ir kiti įstatymai; 6) diplomatinės tarnybos santykiai, kurių ypatumus nustato Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymas ir kiti įstatymai; 7) dėl kriminalinės žvalgybos slaptųjų dalyvių darbo susiklostantys teisiniai santykiai, kurių ypatumus nustato Lietuvos Respublikos kriminalinės žvalgybos įstatymas; 8) dėl asmenų, delegaluotų į tarptautines ir ES institucijas ar užsienio valstybių institucijas, tarnybos susiklostantys teisiniai santykiai, kurių ypatumus nustato Lietuvos Respublikos asmenų delegavimo į tarptautines ir ES institucijas ar užsienio valstybių institucijas įstatymas ir kiti įstatymai; 9) dėl asmenų, atlygintinai einančių narystės pagrindu renkamasias pareigas ar paskirtų į apygardų, apylinkių rinkimų, savivaldybių rinkimų, į miestų, rajonų referendumo komisijas, tarnybos susiklostantys teisiniai santykiai, kurių ypatumus nustato Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatymas, Lietuvos Respublikos Prezidento rinkimų įstatymas, Lietuvos Respublikos rin-

⁷¹ Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (TAR, 2016, Nr. 2016-18825).

kimų į Europos Parlamentą įstatymas, Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybų rinkimų įstatymas ir Lietuvos Respublikos referendumo įstatymas; 10) darbas, dirbamas teismo nuteistųjų Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo kodekse nustatyta tvarka; 11) darbas, dirbamas asmenų, esančių socialinės ir psichologinės rehabilitacijos įstaigose (4 str. 3 d.). Taigi Lietuvoje „viešajame sektoriuje“ dirbančiais asmenimis, kuriems skirtinga apimtimi yra taikomi darbo įstatymai, pripažįstami tiek pagal darbo sutartį, tiek darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindu viešojo sektoriaus subjektuose dirbantys asmenys. Atitinkamai visi kiti darbo santykiai laikytini susiklostančiais privačiame sektoriuje.

Neskaitant universalių darbo teisės pokyčių, susijusių su viešuoju sektoriumi, viešajame sektoriuje taip pat buvo įtvirtinta nemažai naujovių, išimtinai susijusių tik su šiam sektoriui būdinga specifika. Įvertintinas viešojo sektoriaus sampratos komplikuotumas, jame dirbančių asmenų teisinio statuso įvairovė, taip pat tai, kad nuo 2017 m. liepos 1 d. (kai įsigaliojo Darbo kodeksas (2016) iki 2020 m. birželio 1 d. buvo priimta daug teisės aktų, pvz., minėtu laikotarpiu priimti net devyni Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo ir (arba) papildymo įstatymai. Vienas iš jų⁷² – šis įstatymas, nuo 2019 m. sausio 1 d. išdėstytas nauja redakcija, o Lietuvos Respublikos teismų įstatymas ir Statutas keisti šešis kartus, jis nuo 2019 m. sausio 1 d. dar ir išdėstytas nauja redakcija ir pan. Tačiau šiame skyriuje yra aptariamoms ir vertinamos tik tos viešojo sektoriaus naujovės, kurias, manytina, galima pagrįstai vertinti kaip esmines, į viešojo sektoriaus teisinį reguliavimą žvelgiant iš darbo teisės pozicijų. Todėl šios naujovės pateikiamos analizuojant (1) esminį teisinį reguliavimą, įtvirtintą Darbo kodekso (2016) specialiose teisės normose, kuriose reguliuojami išimtinai viešajame sektoriuje dirbančių asmenų darbo santykiai; taip pat (2) šiuo laikotarpiu įvykę žymiausi specialiuose teisės aktuose įtvirtinti viešajame sektoriuje dirbančių asmenų darbo arba savo prigimtimi į darbo santykius panašų teisinių santykių teisinio reguliavimo pokyčiai.

⁷² Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymas (TAR, 2018, Nr. 2018-12037).

1.3.2. Specialios Darbo kodekso (2016) nuostatos, skirtos tik viešajame sektoriuje dirbančių asmenų darbo santykiams reguliuoti

Pirmiausia pabrėžtina tai, kad daug Darbo kodekso (2016) nuostatų, kurios taikomos privačiame sektoriuje, yra taikomos ir viešojo sektoriaus darbuotojams arba asmenims, dalyvaujantiems savo prigimtimi į darbo santykius panašiuose teisiniuose santykiuose. Toks teisinis reguliavimas šiame skyriuje nėra aptariamas. Darbo kodekse (2016), be kita ko, įtvirtinamas specialus, tik viešojo sektoriaus darbuotojams skirtas, teisinis reguliavimas. Šis teisinis reguliavimas skirstytinas į: (1) *teisinį reguliavimą, tiesiogiai susijusį su būtinybe užtikrinti, kad viešajame sektoriuje dirbančių darbuotojų darbas arba jam prilyginta veikla būtų atliekama maksimaliai užtikrinant viešąjį interesą* (tomis normomis, be kita ko, siekiama užtikrinti skaidrų ir profesionalų viešųjų finansų⁷³ panaudojimą, išvengti nepotizmo, interesų konflikto); (2) *teisinį reguliavimą, tiesiogiai susijusį su viešajame sektoriuje dirbančių darbuotojų atliekamo darbo arba jam prilygintos veiklos ypatumais*.

1.3.2.1. Teisinis reguliavimas, susijęs su viešojo intereso užtikrinimu

Darbo kodekso (2016) 41 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta, kad „darbuotojui parinkti į vadovaujančiųjų darbuotojų ir specialistų pareigas, taip pat tokias pareigas, kurias eiti gali asmenys, turintys tam tikrų gebėjimų arba kuriems keliami ypatingi intelekto, fiziniai, sveikatos ar kiti reikalavimai, gali būti rengiamas konkursas. Pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąrašą ir konkursų valstybės ir savivaldybių įmonėse [toliau – ir įmonė], iš valstybės, savivaldybių ir Sodros biudžetų, taip pat iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose ir viešosiose įstaigose [toliau – ir įstaiga], kurių savinin-

⁷³ Viešieji finansai apibrėžiami kaip valstybės ir savivaldybių organizuojami ir įgyvendinami ekonominiai piniginiai santykiai kaupiant (sudarant) viešuosius piniginių išteklių fondus, paskirstant ir panaudojant juose sukauptas lėšas turint tikslą užtikrinti viešųjų funkcijų įgyvendinimą. Viešieji finansai kiekvienoje valstybėje yra vertinami kaip ekonominis BVP ir nacionalinių pajamų paskirstymo svertas, taikomas vykdant viešąją finansų veiklą (Bronius Sudavičius, Martynas Endrijaitis, *Viešųjų finansų teisė* (Vilnius: Vilniaus universitetas, 2020.)

kė yra valstybė ar savivaldybė, organizavimo ir vykdymo tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė⁷⁴, išskyrus įstaigas, kuriose pareigybių, dėl kurių gali būti rengiamas konkursas, sąrašą ir konkursų organizavimo ir vykdymo tvarką nustato specialūs įstatymai. Asmuo, laimėjęs konkursą, turi teisę reikalauti, kad su juo ne vėliau kaip per 20 darbo dienų būtų sudaryta darbo sutartis, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis“. Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 patvirtinto Pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąrašo (Sąrašas) 2 punkte eksplicitiškai įtvirtintas Darbo kodekso (2016) 41 straipsnio 3 dalyje nurodytų viešojo sektoriaus įmonės ir įstaigose organizuojamų konkursų tikslas – siekis parinkti darbuotoją į šias pareigas šiose įmonėse ir įstaigose. Sąrašo 2.1–2.4 papunkčiuose įtvirtinta, kad tokie konkursai privalo būti rengiami atrenkant: tokių įmonių, įstaigų vadovus ir jų pavaduotojus; struktūrinių padalinių vadovus; darbuotojus, kurių pareigybei būtinas ne žemesnis kaip aukštasis koleginius išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu, (1) vykdančius finansų valdymą ir / ar tvarkančius buhalterinę apskaitą, (2) organizuojančius ir / ar vykdančius viešuosius pirkimus, (3) registruojančius daiktines teises į turtą, (4) vertinančius vairavimo egzaminų rezultatus, (5) nustatančius neįgalumo lygį, darbingumo lygį ir / ar specialiuosius poreikius, (6) vykdančys ūkio subjektų veiklos priežiūrą, (7) vykdančius turto priežiūrą ir / ar valdymą, (8) atsakingus už leidimų (licencijų) išdavimą, (9) personalo administratorius, (10) vidaus auditorius, (11) teisininkus. Paminėtas pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąrašas nėra baigtinis, Sąrašo 2.5 papunktyje įtvirtinta DK 41 straipsnio 3 dalyje nurodytų viešojo sektoriaus įmonės ir įstaigose vadovui nustatyti kitas pareigas, į kurias darbuotojai priimami konkurso

⁷⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ (TAR, 2017, Nr. 2017-10853), be kita ko, patvirtinti šie Darbo kodeksą įgyvendinantis teisės aktai, kuriuose įtvirtintas specialus viešajame sektoriuje susiklostančių darbo santykių teisinis reguliavimas: Darbo laiko režimo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustatymo aprašas (1.1 p.); Konkursų valstybės ir savivaldybių įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose ir viešosiose įstaigose, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašas (1.4 p.); Pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąrašas (1.6 p.); Kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į pailgintas atostogas, sąrašas ir šių atostogų trukmės aprašas (1.8 p.); Papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos aprašas (1.9 p.); Darbo laiko ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse aprašas (1.10 p.); Sutrumpinto darbo laiko normų ir apmokėjimo tvarkos aprašas (1.11 p.).

būdu. Įvertinus paminėtu Vyriausybės nutarimu patvirtintame tokių konkursų viešojo sektoriaus įmonėse ir įstaigose organizavimo ir vykdymo tvarkos apraše įtvirtintą teisinį reglamentavimą, taip pat pareigybių, dėl kurių konkursas privalo būti rengiamas, sąrašą, darytina išvada, kad prie tokio teisinio reguliavimo tikslų, be paminėto, be kita ko, priskirtinas tikslas minimizuoti galimą nepotizmə atrenkant darbuotojus ir maksimaliai užtikrinti atrinktų darbuotojų profesionalumą, kuris neabejotinai turi reikšmės skaidriam ir profesionaliam viešųjų finansų panaudojimui.

Teisiniam reguliavimui, susijusiam su viešojo intereso užtikrinimu, priskirtinas ir įtvirtintasis DK 59 straipsnio 1 dalyje, pagal kurį dalis eksplicitiškai įvardytų viešojo sektoriaus darbdavių (t. y. valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos, išlaikomos iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ar savivaldybės įmonės, viešosios įstaigos, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, ir Lietuvos bankas) neturi teisės nutraukti darbo sutartį su savo darbuotoju *darbdavio valia*, t. y. dėl priežasčių, nenurodytų šio kodekso 57 straipsnio 1 dalyje⁷⁵, įspėjęs prieš tris darbo dienas ir sumokėjęs ne mažesnę kaip šešių mėnesių jo VDU dydžio išeitinę išmoką. Manytina, kad tokio teisinio reguliavimo tikslas – ne tiek apsaugoti pas įvardytus viešojo sektoriaus darbdavius dirbančius darbuotojus nuo atleidimo darbdavio valia (t. y. darbdaviui neįrodžius DK 57 straipsnio 1 dalyje įtvirtintų darbo sutarčiai nutraukti darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės būtinų priežasčių), kiek siekiu užtikrinti viešąjį interesą šiose viešojo sektoriaus įmonėse skaidriai ir profesionaliai naudoti viešuosius finansus, vengti interesų konflikto. Šiame kontekste paminėtina, viena vertus, kad „<...> įstatymas nenumato darbo sutarties nutraukimo negaliojimo padarinių vien tuo atveju, jei darbdavys, patenkantis į tokių įstaigų sąrašą, pasinaudoja

⁷⁵ Darbo kodekso 59 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbdavys turi teisę nutraukti neterminuotą arba terminuotą darbo sutartį prieš terminą dėl šių priežasčių: 1) darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa pertekline dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su darbdavio veikla; 2) darbuotojas nepasiekia sutartų darbo rezultatų pagal šio straipsnio 5 dalyje numatytą rezultatų gerinimo planą; 3) darbuotojas atsisako dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimo rūšį ar darbo vietovę; 4) darbuotojas nesutinka su darbo santykių tęstinumu verslo ar jo dalies perdavimo atveju; 5) teismas ar darbdavio organas priima sprendimą, dėl kurio pasibaigia darbdavys.

komentuojamame straipsnyje numatytu pagrindu nutraukti darbo sutartį⁷⁶, todėl atleidimas šiuo pagrindu negali būti laikomas negaliojančiu *per se*. Kita vertus, tai anaipol nesuponuoja vertinimo, kad Darbo kodekso (2016) 59 straipsnio 1 dalyje nurodytoms viešojo sektoriaus įmonėms pažeidus šioje normoje *expressis verbis* įtvirtintą draudimą nutraukti darbo sutartį šiuo pagrindu (t. y. darbdavio valia), toks darbo sutarties nutraukimas galėtų būti pripažintas teisėtas, t. y. nėra jokio pagrindo išvadai, kad tokiu atveju galėtų būti netaikoma DK 218 straipsnio 2 dalis, pagal kurią, „jeigu darbuotojas atleidžiamas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, darbo ginčus nagrinėjantis organas priima sprendimą pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu ir grąžinti darbuotoją į buvusį darbą ir priteisia jam išmokėti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki sprendimo įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už vienus metus, ir patirtą turtinę ir neturtinę žalą“. Sykiu manytina, kad net darbuotojui tokio atleidimo nustatyta tvarka neapskundus, būtų pakankamas teisinis pagrindas asmeniui, tokio viešojo sektoriaus darbdavio vardu priėmusiam sprendimą, nepaisant DK 59 straipsnio 1 dalyje įtvirtinto imperatyvaus draudimo, atleisti darbuotoją šiuo pagrindu ir išmokėti ne mažesnę kaip šešių mėnesių jo VDU dydžio išeitinę išmoką (ji yra žymiai didesnė nei atleidžiant kitais pagrindais), taikyti materialinę atsakomybę (DK 151 str.); tokiu materialinės atsakomybės taikymu galėtų būti suinteresuoti DK 57 straipsnio 1 dalyje nurodyto viešojo sektoriaus darbdavio steigėjai.

1.3.2.2. Teisinis reguliavimas, susijęs su viešajame sektoriuje dirbančių darbuotojų atliekamo darbo arba jam prilygintos veiklos ypatumais

Darbo kodekso (2016) 106 straipsnyje, kuriame reglamentuojamas darbuotojo išrinkimas ar skyrimas viešojo juridinio asmens vadovu, nustatyta, kad „viešojo juridinio asmens vadovu išrinktas ar paskirtas juridinio asmens darbuotojas, pasibaigus jo, kaip juridinio asmens vadovo, darbo santykiams, išskyrus atvejį, kai darbo sutartis nutraukta šio kodekso 58 straipsnyje nustatytu pagrindu [t. y.

⁷⁶ Davulis, *supra note*, 68: 236, 8 pastraipa.

darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės], turi teisę sugrįžti į buvusias darbo pareigas tokiomis pačiomis darbo sąlygomis, atsižvelgiant į visus darbo sąlygų pakeitimus, kurie buvo padaryti kitiems tokį patį ar panašų darbą dirbusiems darbuotojams. Apie valią sugrįžti į buvusias darbo pareigas jis privalo pranešti darbdaviui ne vėliau kaip per tris darbo dienas po sutarties pasibaigimo“. Iš šios normos lingvistinės konstrukcijos matyti, kad joje reglamentuojama viešojo juridinio asmens darbuotojo, kuris buvo išrinktas ar paskirtas to paties viešojo juridinio asmens vadovu, teisė per tris dienas nuo jo kaip vadovo darbo sutarties pasibaigimo sugrįžti į buvusias pareigas, kurias tas asmuo ėjo iki jo išrinkimo ar paskyrimo pas tą patį viešąjį juridinį asmenį.

Šioje normoje eksplacitiškai įtvirtinta, kad tokia teisė yra susijusi su šių juridinių faktų sudėtimi: (1) tokio asmens kaip viešojo juridinio asmens vadovo sutartis turi būti pasibaigusi; (2) ne vėliau kaip per tris darbo dienas po sutarties pasibaigimo turi būti aiškiai išreikšta tokio viešojo juridinio asmens valia sugrįžti į ankstesnes pareigas. Vienintelis šioje teisės normoje įtvirtintas tokios teisės apribojimas yra siejamas su tais atvejais, kai asmuo iš viešojo juridinio asmens vadovo pareigų yra atleistas darbdavio iniciatyva dėl jo kaltės (DK 58 str.).

Atsižvelgiant į tai, sunku sutikti su Darbo kodekso komentare pateikta pozicija, kad pagal DK 106 straipsnį asmuo netenka teisės pretenduoti sugrįžti į ankstesnes pareigas, kurias jis užėmė pas tą patį viešąjį juridinį asmenį ir tais atvejais, kai su juo kaip vadovu darbo sutartis pasibaigia jo paties pareiškimu (DK 55 ir 56 str.), o „jei vadovas prašo nutraukti jo, kaip vadovo, įgaliojimus prieš terminą ir palikti jį eiti buvusias pareigas, tai laikytina jo pasiūlymu, su kuriuo darbdavio kompetentingas organas gali ir nesutikti“⁷⁷. Manytina, kad toks aiškinimas neatitinka įstatymo raidės, t. y. prasiplėčia su *expressis verbis* įtvirtinta elgesio taisykle. Šiuo aspektu primintina Konstitucinio Teismo jurisprudencija dėl teisės normų aiškinimo (aiškinimo metodų): lingvistinio teisės aiškinimo metodo taikymas, kaip ir apskritai griežtas įstatymo raidės laikymasis taikant teisę, dažniausiai yra pagrįstas; šio teisės aiškinimo metodo svarbos negalima paneigti;

⁷⁷ Davulis, *supra note*, 68: 329, 3 pastraipa.

taikant lingvistinį teisės aiškinimo metodą (kartu su kitais) yra užtikrinamas formalių teisės reikalavimų paisymas ir atitinkamo teisinio reguliavimo turinio vienodas supratimas; kita vertus, lingvistinis teisės aiškinimo metodas nėra vienintelis ar universalus, jo reikšmė neturi būti perdedama (žr., pvz., 1999 m. lapkričio 9 d., 2006 m. kovo 28 d. nutarimus); aiškinant Konstituciją privalu taikyti įvairius teisės aiškinimo metodus: sisteminių, bendrųjų teisės principų, loginį, teleologinį, įstatymų leidėjo ketinimų, precedentų, istorinį, lyginamąjį ir kt., tas pat pasakytina ir apie visų žemesnės galios teisės aktų aiškinimą (žr. 2006 m. sausio 16 d., 2007 m. gegužės 15 d. nutarimus). Vadinas, kartu su lingvistiniu taikant kitus (be kita ko, ir paminėtuosius) teisės aiškinimo metodus privalo būti paisoma formalių teisės reikalavimų, negali būti iškreipiamas atitinkamo teisinio reguliavimo turinys.

Darbo kodekso (2016) 140 straipsnio 4 dalyje įtvirtinta blanketinė teisės norma, nukreipianti dalies viešojo sektoriaus darbuotojų (t. y. iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamų įmonių, įstaigų ir organizacijų bei Lietuvos banko darbuotojų) darbo apmokėjimo sąlygų reglamentavimą į kitus (specialius) teisės aktus. Iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamų įmonių, įstaigų ir organizacijų darbo apmokėjimo sąlygos ir dydžiai įtvirtinti Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme⁷⁸, o Lietuvos Respublikos Lietuvos banko įstatyme⁷⁹ įtvirtintas Lietuvos banko valdybos pirmininko ir jos narių atlyginimo dydis ir nustatymo tvarka (10 str. 7 d., 17 str. 4 d.).

Manytina, kad, pirmiausia, su viešajame sektoriuje dirbančių darbuotojų atliekamo darbo arba jam prilygintos veiklos ypatumais sietinas Darbo kodekso (2016) įtvirtintas viešojo sektoriaus darbdavių ir darbuotojų (jiems prilygintų asmenų) dalyvavimo socialinėje partnerystėje ir kolektyvinių derybų viešajame

⁷⁸ Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas (TAR, 2017, Nr. 2017-01764; 2019, Nr. 2019-20628).

⁷⁹ Lietuvos Respublikos Lietuvos banko įstatymas (*Valstybės žinios*, 1994, Nr. 99-1957; 2001, Nr. 28-890).

sektoriuje teisinis reguliavimas, įtvirtintas atitinkamai Darbo kodekso (2016) 181 ir 194 straipsniuose⁸⁰. Taip pat streiko skelbimo ir lokauto draudimai, įtvirtinti atitinkamai Darbo kodekso (2016) 248 straipsnio 1 dalyje („draudžiama skelbti streiką greitosios medicinos pagalbos tarnybų darbuotojams ir kitiems darbuotojams, kurių teisę streikuoti riboja įstatymai. Šių darbuotojų reikalavimus sprendžia kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų nagrinėjantys organai) ir Darbo kodekso (2016) 258 straipsnyje („draudžiama skelbti lokautą greitosios medicinos pagalbos tarnybose, stichinės nelaimės zonose, taip pat regionuose, kuriuose nustatyta tvarka paskelbta mobilizacija, karo, nepaprastoji padėtis, taip pat viešojo administravimo įstaigose ir kitais įstatymų nustatytais atvejais“).

1.3.3. Svarbiausi viešajame sektoriuje dirbančių asmenų teisinio reguliavimo pokyčiai įtvirtinti specialiuose teisės aktuose

Šiuo aspektu pirmiausia reikia kalbėti apie valstybės tarnyboje dirbančių asmenų – *valstybės tarnautojų* – darbą reglamentuojantį teisinį reguliavimą ir jo pokyčius. Valstybės tarnautojai, atlikdami savo pareigas, yra savo prigimtimi į darbo santykius panašių teisinių santykių dalyviai, o šių pareigų vykdymas pri-lyginamas jų darbinei veiklai.

Valstybės tarnyba yra specifiskai reguliuojama darbo santykių dalis, o valstybės tarnautojai – darbuotojai plačiąja prasme. Viena vertus, griežtos takoskyros tarp darbo teisinių santykių ir valstybės tarnybos teisinių santykių nėra. Kita vertus, šiame kontekste svarbu priminti, kad Lietuvos teisės doktrinoje nėra vienos nuomonės dėl valstybės tarnyboje susiklostančių teisinių santykių teorinio priskyrimo konkrečiai teisės šakai. Vienu autorių nuomone, valstybės tarnybos reguliuojamų teisinių santykių visuma sudaro kompleksinį institutą, kuriam priklauso konstitucinės, darbo, civilinės, taip pat ir administracinės teisės normos; kitų – kad valstybės tarnybos santykius reguliuoja administracinės teisės nor-

⁸⁰ Apie tai plačiau žr. 4 dalyje.

mos; dar kitų – kad valstybės tarnybos santykiai yra specifiniai darbo santykiai⁸¹.

Konstitucinio Teismo praktikoje pabrėžiama, kad vienas iš valstybės tarnybos konstitucinės sampratos elementų, sykiu ir reikalavimų, kurių privalu paisyti organizuojant valstybės tarnybą ir reguliuojant valstybės tarnybos santykius, yra valstybės tarnybos sistemos, apimančios tarnybą ir valstybės, ir savivaldybių institucijose, bendrumas. Šis bendrumas yra svarbi valstybės tarnybos sistemos funkcionavimo nepertraukiamumo, tęstinumo sąlyga. Visos valstybės ir savivaldybių institucijos savo veiklą turi vykdyti nepertraukiamai. Vadinasi, nepertraukiamas turi būti ir valstybės tarnybos kaip sistemos funkcionavimas, kad visoje valstybėje būtų galima nuolat ir veiksmingai vykdyti viešąjį administravimą ir teikti viešąsias paslaugas garantuojant viešąjį interesą. Kadangi konstitucinė valstybės tarnybos samprata suponuoja būtinumą nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kuris užtikrintų visų valstybės ir savivaldybės institucijų sistemines sąsajas ir tarpusavio sąveiką, apimančią *inter alia* jose dirbančių asmenų žinių, įgūdžių ir patirties perimamumą, taip pat tokį veiklos vykdant valstybės funkcijas ir garantuojant viešąjį interesą tęstinumą, tai įstatymuose ir kituose teisės aktuose įtvirtinta valstybės tarnybos sistema pagal Konstituciją negali būti nevieninga (šiuo aspektu žr. 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimą).

Pagrindinius valstybės tarnybos principus, valstybės tarnautojo teises ir pareigas, atsakomybę, darbo užmokestį, socialines ir kitas garantijas, valstybės tarnybos valdymo teisinius pagrindus nustato ir VTĮ, kuris valstybės tarnautojams taikomas visa apimtimi, išskyrus jo 5 straipsnyje nustatytas išimtis, taikomas: Seimo kancleriui Seimo ar Respublikos Prezidento paskirtiems valstybės institucijų ir įstaigų vadovams, kitiems Seimo ar Respublikos Prezidento paskirtiems valstybės pareigūnams, Vyriausybės priimamiems ir Ministro Pirmininko skiriamiems valstybės pareigūnams (5 str. 2 d.); Seimo ar Respublikos Prezidento paskirtiems valstybinių (nuolatinių) komisijų ir tarybų pirmininkams, jų pavaduotojams ir nariams, taip pat pagal specialius įstatymus įsteigtų komisijų,

⁸¹ Ieva Povilaitienė, „Valstybės tarnyba: kai kurios atskyrimo nuo darbo teisinių santykių ir darbo įstatymų taikymo ribų nustatymo problemos Lietuvoje“, *Teisė* 53 (2004): 141.

tarybų, fondų valdybų pirmininkams ir nariams (5 str. 3 d.); valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis ir gaunantiems darbo užmokestį iš valstybės ir savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų, kurie užima Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatyme numatytas A lygio pareigybes (5 str. 4 d.); asmenims, priimamiems į seniūno pareigas (5 str. 7 d.); Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos vadovui (5 str. 8 d.).

Valstybės tarnybos santykiai turi būti reguliuojami pirmiausia paisant iš konstitucijos kylančių imperatyvų, kuriuos Konstitucinis Teismas atskleidė *inter alia* savo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarime pažymėjęs, kad: tik vieninga valstybės tarnybos sistema užtikrina jos vidinį mobilumą, galimybę esant reikalui operatyviai sutelkti žmogiškuosius ir kitus išteklius, kurių reikia tam tikroms valstybės funkcijoms vykdyti, kitiems valstybėje išskylantiems uždaviniams spręsti; valstybės tarnybos sistemos, apimančios tarnybą ir valstybės, ir savivaldybių institucijose, vieningumas – svarbi valstybės tarnybos sistemos funkcionavimo nepertraukiamumo, tęstinumo sąlyga; nepertraukiamas turi būti ir valstybės tarnybos kaip sistemos funkcionavimas, kad visoje valstybėje būtų galima nuolat ir veiksmingai vykdyti viešąjį administravimą ir teikti viešąsias paslaugas garantuojant viešąjį interesą; valstybės tarnybos sistemos vieningumas nepaneigia galimybės tam tikrus valstybės tarnybos santykius reguliuoti diferencijuotai; Konstitucijoje yra įtvirtinta diferencijuota civilinių valstybės institucijų ir karinių bei sukarintų valstybės institucijų samprata ir kad tai sudaro teisinės prielaidas teisės aktais diferencijuotai reguliuoti santykius, susijusius su civilinių valstybės institucijų ir karinių bei sukarintų valstybės institucijų veikla, taip pat nustatyti tokį civilinėse ir karinėse bei sukarintose valstybės institucijose dirbančių asmenų teisinį statusą, kuris pasižymėtų tam tikrais ypatumais; valstybės tarnybos santykiai gali būti diferencijuotai reguliuojami atsižvelgiant ir į tai, ar ši tarnyba yra tarnyba valstybės, ar savivaldybių institucijose, taip pat į tai, ar atitinkamos valstybės institucijos pagal Konstituciją yra priskirtos įstatymų leidžiamajai, ar vykdomajai, ar teisminei valdžiai, ar nė vienai iš jų; diferencijuoto valstybės tarnybos santykių

reguliavimo pagrindu gali būti įvairūs kriterijai: valstybės funkcijos, vykdomos per atitinkamą valstybės (savivaldybių) instituciją, institucijos kompetencija, veiklos mastas, dydis, veiklos teritorija ir t. t.; valstybės tarnybos santykių teisinio reguliavimo diferencijavimo pagrindu gali būti ir tai, kad valstybės tarnyba kaip sistema yra organizuojama remiantis *inter alia* hierarchijos ir pavaldumo principais; Valstybės tarnautojų pareigybių hierarchijos nustatymas ar kitoks klasifikavimas, suskirstymas į kategorijas ar pan. privalo būti vienas, grindžiamas tais pačiais kriterijais. Minimame nutarime Konstitucinis teismas pabrėžė, kad pagal Konstituciją negalima nustatyti tokio teisinio reguliavimo, pagal kurį valstybės tarnyba tam tikrose valstybės (savivaldybių) institucijose (kuri nors valstybės tarnybos sistemos grandis) būtų eliminuota iš bendros valstybės tarnybos sistemos arba kuris įtvirtintų privilegijuotą tam tikrų institucijų valstybės tarnautojų padėtį kitų analogiškų institucijų valstybės tarnautojų atžvilgiu arba, priešingai, jų diskriminavimą.

Atsižvelgiant į paminėtus konstitucinius imperatyvus, t. y. iš Konstitucijos kylantį poreikį užtikrinti valstybės tarnybos sistemos bendrumą ir poreikį adekvaciai (t. y. atsižvelgiant, be kita ko, į atskirų valstybės tarnautojų teisinio statuso ypatumus) diferencijuoti teisinį reguliavimą, atskiras valstybės tarnybos sritis reglamentuoja specialūs įstatymai. VTĮ 5 straipsnio 6 dalyje įtvirtinta, kad šis įstatymas netaikomas: 1) valstybės politikams; 2) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo, LAT, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo ir kitų teismų teisėjams, prokurorams; 3) Lietuvos banko valdybos pirmininkui, jo pavaduotojams, valdybos nariams ir kitiems Lietuvos banko tarnautojams; 4) profesinės karo tarnybos kariams; 5) valstybės ir savivaldybių įmonių darbuotojams; 6) viešųjų įstaigų darbuotojams; 7) darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis ir gaunantiems darbo užmokestį iš valstybės ir savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų, išskyrus šio straipsnio 4 dalyje nurodytus darbuotojus; 8) žvalgybos pareigūnams; 9) Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnams; 10) statutiniams valstybės tarnautojams. Paminėtų valstybės tarnyboje dirbančių asmenų teisiniai santykiai reglamentuojami specialiuose

įstatymuose⁸².

Darbo santykius reglamentuojančių įstatymų taikymas valstybės tarnautojams apibrėžtas VTĮ 6 straipsnio 1 dalyje, kurioje nustatyta, kad darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai ir kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi subsidiariai, t. y. tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja šis įstatymas. Taigi darbo įstatymai ir pirmiausia DK su VTĮ ir atskirų valstybės tarnautojų veiklą reglamentuojančiais specialiais įstatymais (statutais) yra kaip *lex specialis* su *lex generalis*. Vadinasi, pasikeitus Darbo kodeksui ir kitiems su socialinio modelio pakeitimu susijusiems darbo įstatymams, atitinkamai pakito ir valstybės tarnautojų darbo teisių reglamentavimas⁸³. Toliau pateikiami ir aptariami svarbiausi specialiuose teisės aktuose įvykę teisinio reguliavimo pokyčiai reguliuojant *individualius* ir *kolektyvinius* tarnybos santykius.

1.3.3.1. Teisinio reguliavimo pokyčiai reguliuojant *individualius* tarnybos santykius

Specialiomis VTĮ normomis reglamentuojami šie *individualūs* tarnybos santykiai: 1) priėmimas į valstybės tarnybą (III skyrius); 2) valstybės tarnautojų teisės ir pareigos (IV skyrius); 3) valstybės tarnautojų karjera (V skyrius); 4) darbo užmokestis (VI skyrius); 5) valstybės tarnautojų skatinimas ir atsakomybė (VIII skyrius); 6) valstybės tarnautojų atostogos ir garantijos (VIII skyrius); 6) valstybės tarnautojų atleidimas iš pareigų (IX skyrius). Reikia pabrėžti, kad nors darbo santykių reguliavime įvyko kai kurių esminių darbo teisės institutų reformos, o kai kurie iš jų pasikeitė neatpažįstamai, su darbo organizavimu susijęs specialusis teisinis reguliavimas buvo keičiamas gerokai nuosaikiau. Pavyzdžiui, po 2017 m. liepos 1 d. darbo teisėje nebeliko materialinės atsakomybės instituto, neatpažįstamai pasikeitė darbo drausmės institutas, tačiau šiems

⁸² Žr., pvz., Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymą (*Valstybės žinios*, 2003, Nr. 42-1927; TAR, 2018, Nr. 2018-12049); Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos įstatymą (*Valstybės žinios*, 2000, Nr. 41-1162; TAR, 2017, Nr. 2017-21647); Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymą (*Valstybės žinios*, 1998, Nr. 49-1325); Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymas (*Valstybės žinios*, 1999, Nr. 7-140; TAR, 2018, Nr. 2018-12064).

⁸³ Šioje dalyje tai plačiau nėra aptarinėjama.

institutam giminingi materialinės ir tarnybinės atsakomybės institutai išliko be esminių pakeitimų. Skirtingai nuo giminingo darbo sutarties instituto, mažai keitėsi ir valstybės tarnautojų atleidimo iš pareigų teisinis reglamentavimas. Kiek daugiau pokyčių atsirado reglamentuojant valstybės tarnautojų darbo organizavimą ir kolektyvinius santykius valstybės tarnyboje.

Atsižvelgiant į monografijoje nagrinėjamą problematiką atskirai aptartinos nuo 2019 m. sausio 1 d. įsigaliojusios teisės normos, reglamentuojančios (1) *terminuotą darbo sutartį dėl mentorystės (įgytos patirties perdavimo)*; ir (2) *nuotolinį darbą*.

Galimybė sudaryti *terminuotą darbo sutartį dėl mentorystės* kaip viena iš valstybės tarnautojams suteikiamų garantijų įtvirtinta VTĮ 49 straipsnio 7 dalyje, Statuto 70 straipsnio 5 dalyje ir Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymo 91 straipsnio 2 dalyje. Tokios darbo sutartys gali būti sudaromos su šiais valstybės tarnautojais: (1) įstaigos vadovu ar karjeros valstybės tarnautoju, kuriems sukako 65 metai ir kurie pagal VTĮ 51 straipsnio 1 dalies 6 punktą (t. y. atleidimas iš valstybės tarnybos, kai pasibaigia pakaitinio valstybės tarnautojo priėmimo laikas arba valstybės tarnautojui sukanka 65 metai, arba baigiasi politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautoją į pareigas pasirinkusio valstybės politiko ar kolegialios valstybės institucijos įgaliojimai) atleidžiami iš pareigų; (2) pareigūnu, kuris atleidžiamas iš vidaus tarnybos pagal Statuto 72 straipsnio 1 dalies 2 punktą (t. y. atleidimas iš vidaus tarnybos, kai pareigūnui sukanka šio Statuto 73 straipsnyje nustatytas amžius (pirminės grandies pareigūnams – 55 metai, vidurinės grandies pareigūnams – 60 metų, aukštesniosios ir aukščiausiosios grandies pareigūnams – 65 metai); (3) diplomatu, kuriam suėjo 65 metai ir kurio diplomato tarnybos sutartis ar terminuota diplomato tarnybos sutartis nutraukiama pagal šio įstatymo 92 straipsnio 1 dalies 5 punktą (t. y. diplomato tarnybos sutarties ir terminuotos diplomato tarnybos sutarties nutraukimas diplomatui sukakus šio įstatymo 91 straipsnio 1 dalyje nurodyto amžiaus (65 metai), išskyrus politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautoją, su kuriuo sudaryta terminuota diplomato tarnybos sutartis. Terminuota darbo su-

tartis dėl mentorystės gali būti sudaroma ne ilgesniam kaip 2 metų laikotarpiui. Tokių sutarčių sudarymo tvarka reglamentuojama Vyriausybės patvirtintame Apraše⁸⁴. Apraše įtvirtinta, kad terminuota darbo sutartis dėl mentorystės sudaroma vadovaujantis DK nuostatomis, o darbo užmokestis nustatomas vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo nuostatomis. Pagal minėtame apraše įtvirtintą teisinį reguliavimą poreikį sudaryti su valstybės tarnautoju terminuotą darbo sutartį dėl mentorystės įvertina valstybės tarnautoją į pareigas priimančias asmuo arba tokį pasiūlymą valstybės tarnautoją į pareigas priimančiam asmeniui raštu gali pateikti pats valstybės tarnautojas. Vertinant poreikį sudaryti tokią darbo sutartį, be kita ko, turi būti įvertintos šios aplinkybės: (1) ar valstybės tarnautojas gali padėti kitiems toje pačioje valstybės arba savivaldybės institucijoje ar įstaigoje pareigas einantiems valstybės tarnautojams ir (ar) darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, įgyti arba patobulinti turimas ar reikiamas pareigoms eiti žinias, kompetencijas, gebėjimus, kurti ir plėtoti ryšių tinklą, prisidėti tęsiant pradėtus ilgalaikius darbus, padėti suplanuoti asmeninę karjerą; arba (2) supažindinti su valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos organizacine kultūra, tradicijomis; arba (3) motyvuoti siekti geresnių veiklos rezultatų.

Viena vertus, iš paminėto teisinio reguliavimo matyti, kad aptariama teisė nurodytiems valstybės tarnautojams sudaryti terminuotas darbo sutartis dėl mentorystės yra įtvirtinta kaip jiems teikiama garantija. Ši garantija suponuoja reikalavimus atitinkančio valstybės tarnautojo teisę ją pasinaudoti, o kartu – ir valstybės tarnautoją į pareigas priimančio asmens pareigą tinkamai įvertinti valstybės tarnautojo nustatyta tvarka raštu pateiktą pasiūlymą. Tai reiškia, kad dėl tokio pasiūlymo jį pateikusiam valstybės tarnautojui turi būti pateiktas motyvuotas atsakymas. Vertinant tokį pasiūlymą, be kita ko, turi būti laikomasi lyčių lygybės, nediskriminavimo kitais pagrindais, sąžiningumo, sutarčiai sudaryti ir vykdyti reikalingos informacijos suteikimo ir konfidencialios informaci-

⁸⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. gruodžio 12 d. nutarimas Nr. 1297 „Dėl Terminuotų darbo sutarčių dėl mentorystės sudarymo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (TAR, 2018, Nr. 2018-20796).

jos išsaugojimo pareigų. Draudžiama iš darbuotojo reikalauti informacijos, kuri nėra susijusi su jo sveikatos būkle, kvalifikacija ar kitomis aplinkybėmis, nesusijusiomis su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu (DK 41 str. 1 d.). Kita vertus, atsižvelgiant į tai, kad terminuotos darbo sutarties dėl mentorystės sudarymas iš esmės susijęs su buvusio valstybės tarnautojo ir jį į pareigas priimančiojo valstybės tarnautojo sprendimu, priėmimui į mentoriaus pareigas nėra numatytos atrankos ir konkursai, valstybės tarnautoją į pareigas priimančio asmuo, vertindamas poreikį sudaryti tokią darbo sutartį, Apraše paminėtas aplinkybes privalo įvertinti vadovaudamasis atsakingo valdymo principu. Konstitucinis Teismas ne kartą yra konstatavęs, kad konstitucinis teisinės valstybės principas atsispindi ir konstitucinius atsakingo valdymo ir valdžios atsakomybės visuomenei principus įtvirtinančiose Konstitucijos 5 straipsnio 2, 3 dalyse, kuriose nustatyta, kad valdžios galias riboja Konstitucija, valdžios įstaigos tarnauja žmonėms (žr., pvz., 2018 m. balandžio 12 d., 2019 m. balandžio 16 d. ir 2019 m. gruodžio 19 d. nutarimus); Konstitucijoje įtvirtintas atsakingo valdymo principas suponuoja tai, kad visos valstybės institucijos ir pareigūnai turi vykdyti savo funkcijas vadovaudamiesi Konstitucija, teise, veikdami Tautos ir Lietuvos valstybės interesais, tinkamai įgyvendinti jiems Konstitucijos ir įstatymų suteiktus įgaliojimus (žr., pvz., 2012 m. spalio 26 d., 2012 m. lapkričio 10 d. išvadas, 2018 m. kovo 8 d. ir 2019 m. gruodžio 19 d. nutarimus).

Iš paminėto teisinio reglamentavimo matyti, kad asmuo, su kuriuo sudaryta terminuota darbo sutartis dėl mentorystės, praranda iki jos sudarymo turėtą valstybės tarnautojo teisinį statusą. Vadinasi, nepaisant to, kad toks asmuo tampa valstybės tarnautojo mentoriumi, jam negali būti pavedamos viešojo ar vidaus administravimo funkcijos, kurias atlikti gali tik valstybės tarnautojo statusą turintis asmuo. Atsižvelgiant į tai ir įvertinus Apraše įtvirtintus kriterijus, pagal kuriuos sprendžiama, ar buvęs valstybės tarnautojas gali būti mentoriumi, darytina išvada, kad mentoriaus darbo funkcijos turėtų būti susijusios su atitinkamos srities žinių perdavimu, techninės ir organizacinės pagalbos teikimu. Todėl tarp mentoriaus ir valstybės tarnautojo, kuriam jis perduoda žinias, jokia

subordinacija neatsiranda.

Nuotolinis darbas valstybės tarnyboje reglamentuojamas VTĮ 50 straipsnyje ir Diplomatinės tarnybos įstatymo 46 straipsnyje. Pagal paminėtą teisinį reglamentavimą nuotolinis darbas yra darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas, kai valstybės tarnautojas ar diplomatas (toliau – kartu valstybės tarnautojai)⁸⁵ jam priskirtas funkcijas ar jų dalį visą arba dalį darbo laiko suderinęs su tiesioginiu vadovu Vyriausybės nustatyta tvarka atlieka nuotoliniu būdu, tai yra sulygoje kitoje, negu darbovietė yra, vietoje, taip pat ir naudodamas IT. Nuotolinio darbo atveju valstybės tarnautojo dirbtas laikas apskaičiuojamas įstaigos vadovo, o diplomato – užsienio reikalų ministro nustatyta tvarka. Nuotolinį darbą valstybės tarnautojas skirsto savo nuožiūra, nepažeisdamas maksimaliojo darbo ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų. Toks darbas nesukelia tarnybos stažo ar diplomatinės tarnybos stažo apskaičiavimo ar kitų su tarnybos santykiais susijusių ribojimų, neriboja ir nevaržo valstybės tarnautojo teisių. Įstaigos vadovas privalo sudaryti sąlygas nuotolinį darbą dirbantiems valstybės tarnautojams bendradarbiauti su kitais įstaigos valstybės tarnautojais ir darbuotojais, gauti funkcijoms atlikti reikalingą informaciją. Užsienio reikalų ministras privalo sudaryti sąlygas nuotolinį darbą dirbantiems diplomatams bendradarbiauti su kitais Užsienio reikalų ministerijoje ir diplomatinėse atstovybėse, konsulinėse įstaigose ar specialiosiose misijose dirbančiais diplomatais, valstybės tarnautojais ir darbuotojais, dirbančiais pagal darbo sutartis, gauti jų funkcijoms atlikti reikalingą informaciją.

Iš Vyriausybės patvirtintame Valstybės tarnautojų ir diplomatų nuotolinio darbo tvarkos apraše⁸⁶ įtvirtinto teisinio reguliavimo matyti, kad pagrindas konkretaus valstybės tarnautojo darbą organizuoti nuotolinio darbo forma yra valstybės tarnautojo prašymas, kurį tiesioginis vadovas privalo išnagrinėti ir apie savo sprendimą ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo jo gavimo elektroniniu paštu

⁸⁵ Diplomatas yra statutinis valstybės tarnautojas, dirbantis pagal diplomato tarnybos sutartį ar terminuotą diplomato tarnybos sutartį (Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymo 3 str.).

⁸⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. gruodžio 12 d. nutarimas Nr. 1296 „Dėl Valstybės tarnautojų ir diplomatų nuotolinio darbo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (TAR, 2018, Nr. 2018-20795).

arba per įstaigoje naudojamą dokumentų valdymo sistemą informuoti valstybės tarnautoją (analogiškai turi būti nagrinėjamas ir nuotoliniu būdu dirbančio valstybės tarnautojo prašymas keisti nuotolinio darbo sąlygas).

Apraše įtvirtintos aplinkybės, kurioms esant tiesioginis vadovas netenkina (gali netenkinti) valstybės tarnautojo prašymo dėl nuotolinio darbo, t. y.: valstybės tarnautojo pareigybė yra įstaigos vadovo patvirtintame valstybės tarnautojų pareigybių, kurias einantys valstybės tarnautojai negali dirbti nuotoliniu būdu, sąrašė (5.1 p.); valstybės tarnautojas viršija įstaigos vadovo patvirtintą maksimalią nuotolinio darbo laiko dalį nuo viso darbo laiko (5.2 p.); viršijama įstaigos vadovo patvirtinta vienu metu įprastu būdu ir nuotolinį darbą dirbančių valstybės tarnautojų dalis (proporcija) (5.3 p.); valstybės tarnautojo veiklos pobūdis ir specifiška neleidžia jam priskirtų funkcijų ar jų dalies atlikti sulygtoje kitoje negu įstaiga vietoje (5.4 p.); dėl nuotolinio darbo gali nukentėti valstybės tarnautojo atliekamų funkcijų kokybė ir efektyvumas (5.5 p.); dėl nuotolinio darbo nebūtų užtikrintas įstaigos tikslų ir uždavinių įgyvendinimas arba įstaigos administracijos padalinio, kuriame valstybės tarnautojas eina pareigas, funkcijų atlikimas (5.6 p.); esant kitoms objektyviai pagrįstoms aplinkybėms (5.7 p.). Šiame kontekste svarbu tai, kad nors paminėtas aplinkybių sąrašas yra nebaigtinis, tačiau visos jos siejamos su iš anksto paskelbtomis nuotolinio darbo organizavimo įstaigoje sąlygomis arba objektyviai pagrįstomis aplinkybėmis. Tiesioginis valstybės tarnautojo vadovas sutikimą dirbti valstybės tarnautojui nuotolinį darbą atšaukia, jeigu: (1) valstybės tarnautojo, dirbančio nuotolinį darbą, pareigybė įtraukiama į valstybės tarnautojų pareigybių, kurias einantys valstybės tarnautojai negali dirbti nuotoliniu būdu, sąrašą; (2) dėl to gaunamas valstybės tarnautojo, dirbančio nuotolinį darbą, prašymas; (3) dėl nuotolinio darbo nukenčia valstybės tarnautojo atliekamų funkcijų kokybė ir efektyvumas; (4) dėl nuotolinio darbo neužtikrinamas įstaigos tikslų ir uždavinių įgyvendinimas arba įstaigos administracijos padalinio, kuriame valstybės tarnautojas eina pareigas, funkcijų atlikimas. Esant valstybės tarnautojo prašymui, sutikimas dirbti jam nuotolinį darbą atšaukiamas iškart gavus prašymą arba nuo prašyme nustatytos datos, o

kitais Apraše nustatytais atvejais tiesioginis vadovas arba įstaigos vadovas sutikimą dirbti valstybės tarnautojui nuotolinį darbą atšaukia išpėdamas jį raštu arba elektroniniu paštu prieš 3 darbo dienas.

Įstaigos vadovas, siekdamas užtikrinti tinkamą nuotolinio darbo organizavimą, vietiniu teisės aktu turėtų reglamentuoti nuotolinio darbo taikymo įstaigoje tvarką, kurioje, be kita ko, turėtų būti nustatyta: (1) valstybės tarnautojų pareigybių, kurias einantys valstybės tarnautojai negali dirbti nuotoliniu būdu, sąrašas; (2) minimali ir (ar) maksimali nuotolinio darbo laiko dalys nuo viso darbo laiko; (3) vienu metu įprastu būdu ir nuotolinį darbą dirbančių valstybės tarnautojų dalis (proporcija); (4) užduočių pateikimo valstybės tarnautojams ir atsiskaitymo už valstybės tarnautojo nuotolinio darbo rezultatus būdai; (5) terminas, per kurį valstybės tarnautojas, esant tarnybinei būtinybei, privalo atvykti į įstaigą arba kitą įstaigos vadovo ar tiesioginio vadovo nurodytą vietą atlikti jam priskirtų funkcijų; (6) prisijungimo prie įstaigos dokumentų valdymo sistemos ar kitų įstaigoje naudojamų informacinių sistemų reikalavimai; (7) valstybės tarnautojams dirbti nuotoliniu būdu skirtų darbo priemonių ir asmeninių apsaugos priemonių suteikimo tvarka; (8) kompensuojamų valstybės tarnautojo išlaidų, susijusių su asmeninių telekomunikacijų įrenginių, kompiuterinės technikos, raštinės reikmenų ir kitokių asmeninių priemonių ar įrangos naudojimu darbo reikmėms, dydžiai ir kompensacijų mokėjimo sąlygos (jeigu tai nenustatyta kolektyvinėje sutartyje).

Apibendrinant nuotolinio darbo valstybės tarnyboje reglamentavimą darytina išvada, kad tinkamas nuotolinio darbo reglamentavimas priskirtinas įstaigos ir (arba) tiesioginio vadovų atsakomybei, todėl tai darydami jie turi plačią diskreciją. Tačiau ši jų diskrecija nėra beribė. Pirmiausia, reglamentuodami nuotolinį darbą įstaigoje ir priimdami su tuo susijusius sprendimus įstaigos ir (arba) tiesioginis vadovai veikia kaip valstybės tarnautojai, todėl jie privalo vadovautis VTĮ 3 straipsnyje įtvirtintais valstybės tarnautojų veiklos ir tarnybinės etikos principais, *inter alia*, atvirumo principu (valstybės tarnautojas turi būti atviras pozityvioms iniciatyvoms, dialogui, bendradarbiavimui, naujovėms), efektyvu-

mo principu (valstybės tarnautojas tarnybinės veiklos rezultatų turi siekti kuo mažesnėmis sąnaudomis, o skirtus išteklius naudoti ekonomiškai), lankstumo principu (valstybės tarnautojas turi gebėti prisitaikyti prie kintančių veiklos sąlygų ir reikalavimų, technologijų, technikos, darbo organizavimo pokyčių ir kitų aplinkybių), sąžiningumo ir nešališkumo principu (valstybės tarnautojas privalo būti objektyvus, priimdamas sprendimus vengti asmeniškumų; išklausti ir pateikti tokią informaciją, kuri padėtų asmeniui priimti tinkamiausią sprendimą; nedemonstruoti savo simpatijų ar antipatijų ir išskirtinio dėmesio atskiriems asmenims ar jų grupėms). Antra, nuotolinis darbas susijęs su efektyvesniu darbo funkcijų atlikimu ir lankstesniu darbo proceso organizavimu, o įstaigos ir tiesioginiai vadovai, įgyvendindami savo diskreciją jiems pavaldžių darbuotojų darbą įstaigoje organizuoti taikant nuotolinį darbą, veikia kaip darbdavio atstovai, todėl tai darydami jie privalo vadovautis ir pagrindiniais Darbo kodekso (2016) įtvirtintais principais, tokiais kaip nediskriminavimas, sąžiningumas ir bendradarbiavimas (DK 24, 26 str.).

1.3.3.2. Teisinio reguliavimo pokyčiai reguliuojant kolektyvinius tarnybos santykius

Atskirai aptartinas specialus teisinis reguliavimas, susijęs su valstybės tarnautojų teisėmis ir pareigomis dalyvaujant *kolektyviniuose darbo*⁸⁷ *santykiuose*. VTĮ 6 straipsnio 2 dalyje *expressis verbis* įtvirtinta, kad „kolektyvinėms deryboms ir kolektyvinių sutarčių sudarymui valstybės tarnyboje taikomos Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatos“ (2 dalis). Svarbu pažymėti, kad ši nuostata VTĮ įtvirtinta tik 2019 m. sausio 1 d. Toks pakeitimas, jį vertinant sistemiškai kartu su pakeitimais padarytais nuo 2017 m. liepos 1 d. Darbo kodekse (2016), vertintinas labai pozityviai, nes iki tol buvęs kolektyvinių sutarčių valstybės tarnyboje reglamentavimas buvo labai fragmentiškas, neaiškus ir keldavo labai daug ginčų⁸⁸.

⁸⁷ Šiuo atveju „darbo santykiai“ suprantami plačiaja prasme.

⁸⁸ Plačiau apie kolektyvinio sutartinio reguliavimo valstybės tarnyboje raidos etapus nuo 1990 m. kovo 11 d. žr. Rytis Krasauskas, ir kt., *Kolektyvinė darbo teisė* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013), 350–352.

VTĮ 6 straipsnyje įtvirtintos valstybės tarnyboje leidžiamos sudaryti nacionalines ir įstaigos kolektyvines sutartis sąvokos (3, 4 d.). Tai, kad VTĮ nepateikiama šakos kolektyvinės sutarties sąvoka, vertintina kaip teisinio reguliavimo spraga, kuri turėtų būti užpildoma taikant įstatymų analogiją (VTĮ 6 str. 1, 2 d.) ir taikant DK įtvirtintą teisinį reguliavimą. Valstybės tarnyboje sudaromos *šakos kolektyvinės sutarties sąvoka* pateikiama Vidaus tarnybos statuto 61 straipsnio 3 dalyje, pagal kurią šakos kolektyvinė sutartis yra profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kitų), atstovaujančių vienoje viešojo administravimo veiklos srityje tarnaujantiems pareigūnams, ir Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos rašytinis susitarimas, kuriame nustatomos visų tos viešojo administravimo veiklos srities pareigūnų darbo užmokesčio, tarnybos (darbo) ir poilsio laiko ir kitos socialinės bei ekonominės sąlygos. Taip pat paminėtame Statute įtvirtinta, kad „šakos kolektyvinėje sutartyje“ gali būti: kitaip nei šiame Statute apibrėžta „tarnybos vietovės“ sąvoka (2 str. 7 d.); nustatyta kitokia kasmetinių atostogų suteikimo tvarka (49 str. 7 d.); nustatyta žalos, padarytos pareigūnui nutraukiant jo kasmetines atostogas, atlyginimo tvarka (50 str. 4 d.); nustatytas kitas profesinių sąjungų veiklai vykdyti skiriamų tarnybos (darbo) valandų skaičius per metus (61 str. 8 d.); nustatyta galimybė darbo laiku organizuoti profesinių sąjungų narių susirinkimus (jiems vadovauti), naudoti profesinių sąjungų veiklai tarnybinės patalpas, ryšio ir transporto priemonės (61 str. 8 d.); nustatytas kitoks prašymo atleisti iš tarnybos pateikimo terminas (74 str. 1 d.); ir kt..

Paminėtos pozicijos nekeičia ir tai, kad LVAT 2020 m. balandžio 15 d. ir 2020 m. balandžio 29 d. nutartyse⁸⁹ iš esmės pritarė atsakovo pozicijai, kad „<...> nuo 2019 m. sausio 1 d. įsigaliojusioje naujoje VTĮ redakcijoje nėra numatyta galimybė valstybės tarnybos teisiniuose santykiuose sudaryti šakos kolektyvinę sutartį. Nuo 2019 m. sausio 1 d. įsigaliojus naujai VTĮ redakcijai, valstybės tarnyboje galima sudaryti nacionalines (VTĮ 6 str. 3 d.) ir įstaigos (VTĮ 6 str. 4 d.)

⁸⁹ Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2020 m. balandžio 15 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-3891-438/2020 ir 2020 m. balandžio 29 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-3890-261/2020. <https://www.infolex.lt/tp/1873998> [žiūrėta 2020 m. birželio 29 d.]

kolektyvines sutartis“. Paminėtos LVAT nutartyse pateikti motyvai neturėtų būti vertintini kaip griežta šio teismo pozicija dėl to, kad valstybės tarnyboje šakos kolektyvinės sutartys negali būti sudaromos, o sudarius jos turėtų būti pripažintos neteisėtomis. Priešingai pats LVAT minėtose bylose konstatavo, kad „įvertinus minėtas teisės aktų nuostatas, darytina išvada, kad nors nuo 2019 m. sausio 1 d. įsigaliojusi VTĮ redakcija nenumato šakos kolektyvinės sutarties sudarymo galimybės valstybės tarnyboje, tačiau tai nesudaro pagrindo teigti, kad anksčiau (iki 2018 m. gruodžio 31 d.) sudarytos kolektyvinės sutartys automatiškai netenka galios“. Taigi teismas neatskleidė, kokie teisiniai gėriai galėtų būti pažeisti valstybės tarnyboje sudarant šakos kolektyvines sutartis, taip pat nevertino, kaip iš implicitinio 2019 m. sausio 1 d. įsigaliojusio VTĮ teisinio reguliavimo išvestas draudimas valstybės tarnyboje sudaryti šakos kolektyvines sutartis yra suderinamas su asociacijų laisvės principu ir jo taikymu valstybės tarnautojams. Atsižvelgiant į tai manytina, kad, ilgainiui plėtodami savo praktiką, administraciniai teismai turėtų aiškiau įvertinti galimybę dėl nuo 2019 m. sausio 1 d. įsigaliojusio VTĮ 6 straipsnio 3 ir 4 dalyse įtvirtinto teisinio reguliavimo atsiradusią spragą, susijusią su šakos kolektyvinės sutarties sudarymo valstybės tarnyboje galimybe, užpildyti taikant įstatymų analogiją (VTĮ 6 str. 1, 2 d.) ir taikant DK įtvirtintą teisinį reguliavimą.

VTĮ 6 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad valstybės tarnyboje sudaroma *nacionalinė kolektyvinė sutartis* yra profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.), atstovaujančių valstybės tarnautojams, ir Vyriausybės rašytinis susitarimas, kuriame nustatomi Lietuvos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio, tarnybos (darbo), poilsio laiko ir kitos socialinės ir ekonominės sąlygos.

Iš paminėtos nuostatos matyti, kad valstybės tarnyboje sudaromos nacionalinės kolektyvinės sutarties *šalys* yra profesinių sąjungų organizacijos (susivienijimai, federacijos, centro ir kt.), atstovaujančios valstybės tarnautojams, ir Vyriausybė. Kolektyvinėse derybose dėl nacionalinės kolektyvinės sutarties dalyvaujančioms profesinių sąjungų organizacijoms keliamas vienintelis reikalavimas – jos

turi atstovauti valstybės tarnautojams, tačiau šiuo metu nei VTĮ nei Darbo kodekse (2016) nėra įtvirtinti jokie kiti kriterijai, kuriuos turėtų atitikti tokios profesinės sąjungos. Tokia situacija, esant valstybės tarnyboje veikiančių profesinių sąjungų pliuralizmui, neišvengiamai užprogramuoja ginčus tarp pačių valstybės tarnautojų atstovų. Siekiant tokių ginčų išvengti ir užtikrinti sklandesnį jų sprendimą jau dabar būtina galvoti apie būtinybę kolektyvinėse derybose dėl nacionalinės kolektyvinės sutarties siekiančioms dalyvauti profesinių sąjungų organizacijoms įvesti vertinamuosius kriterijus, kurie, be kita ko, atspindėtų jų atstovaujamo valstybės tarnautojų skaičių, organizacinius gebėjimus, finansines galimybes, veiklos istoriją ir pan. (tai vertinant turėtų būti atsižvelgiama į tai, kiek darbuotojų profesinėje sąjungoje dirba pagal darbo sutartis, kiek narių jos turi, kiek surenka lėšų iš nario mokesčio, kada jos įsisteigusios, kiek laiko vykdo aktyvią veiklą ir pan.). Remiantis paminėtais kriterijais, tuo atveju, jeigu pačioms profesinėms sąjungoms nepavyktų susitarti dėl jungtinio valstybės tarnautojų atstovavimo kolektyvinėse derybose dėl nacionalinės kolektyvinės sutarties, būtų galima atrinkti labiausiai valstybės tarnautojų interesus reprezentuojančias profesines sąjungas.

VTĮ įtvirtinta valstybės tarnyboje sudaromos nacionalinės kolektyvinės sutarties sąvoka pateikia atsakymus į tai, koks gali būti tokios kolektyvinės sutarties *turinys*. VTĮ eksplicitiškai įtvirtinta, kad tokiose sutartyse nustatomi (1) Lietuvos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio, (2) tarnybos (darbo), poilsio laiko ir (3) kitos socialinės ir ekonominės sąlygos. Dėl galimybės nacionalinėmis sutartimis reglamentuoti valstybės tarnautojų darbo užmokestį paminėtina, kad VTĮ įtvirtinta, kad „ateinančių finansinių metų bazinis dydis [Lietuvos Respublikos Seimo patvirtintas atitinkamų metų pareiginės algos koeficiento vienetas, taikomas apskaičiuojant Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų bei valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginės algos (atlyginimo) bazinį dydį], atsižvelgiant į praėjusių metų vidutinę metinę infliaciją (skaičiuojant nacionalinį vartotojų kainų indeksą), minimaliosios mėnesinės algos dydį ir kitų VDU viešajame sektoriuje

dydžiui ir kitimui poveikį turinčių veiksnių įtaką, nustatomas nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje. Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje sulygtą bazinį dydį tvirtina Seimas iki Seimo pavasario sesijos pabaigos. Jeigu nacionalinė kolektyvinė sutartis nėra sudaryta arba pakeista iki einamųjų metų birželio 1 dienos, ateinančių finansinių metų bazinį dydį Vyriausybės teikimu, įvertindamas ir atsižvelgdamas į šioje dalyje numatytas aplinkybes, tvirtina Seimas iki Seimo pavasario sesijos pabaigos.“ (29 str. 2 d.) (analogiška nuostata įtvirtinta Vidaus tarnybos statuto 53 str. 1 d.). Paminėtina, kad iš esmės analogiškas teisinis reguliavimas galioja nuo 2008 m. birželio 3 d., tačiau pirmoji nacionalinė kolektyvinė sutartis šiuo klausimu pasirašyta daugiau nei po 10 metų (t. y. 2018 m. lapkričio 5 d.); joje įtvirtintas bazinis dydis taikomas 2018 metais. Lietuvoje iki šiol nėra nacionalinių kolektyvinių sutarčių, kuriose būtų reglamentuotas tarnybos (darbo), poilsio laikas, kitos socialinės ir ekonominės sąlygos. Paminėti faktai atspindi politinių veiksnių, lemiančių atotrūkį tarp formaliai įtvirtintos socialinės partnerystės sistemos ir faktinės jos būklės, buvimą, ir yra platesnio proceso – valstybės nenoro pradėti realų socialinės partnerystės skatinimo procesą, reguliuojant iš valstybės biudžeto atlyginimą gaunančių valstybės tarnautojų ir darbuotojų darbo santykius (valstybė neužleidžia valstybinio reguliavimo monopolio, taip sąmoningai ar nesąmoningai veikia nedraugišku socialinei partnerystei būdu). Manytina, kad valstybė darbo santykių teisinio reguliavimo monopolį turėtų laipsniškai mažinti, taip būtų sudaryta galimybė dar labiau priartėti link realios socialinės partnerystės modelio⁹⁰.

2020 metais atliktas viešajame sektoriuje sudarytos pirmosios Nacionalinės kolektyvinės sutarties⁹¹ tyrimas atskleidė, kad 1) nepaisant jos pavadinimo, ši kolektyvinė sutartis laikytina tarpšakine, o įvertinus jos turinį nustatyta, kad (i) dėl šiuo metu galiojančio įstatyme įtvirtinto reglamentavimo šios kolekty-

⁹⁰ Plačiau apie tai žr.: Rytis Krasauskas, „The Lithuanian Social Partnership Model and its Impact on the Development of Labour Law“, *Labour Law Reforms in Eastern and Western Europe. Cultures juridiques et politiques* 12 (2017): 172.

⁹¹ 2019 m. liepos 10 d. nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje „2020 metų nacionalinė kolektyvinė sutartis“ (reg. Nr. PV3-326). Kolektyvinių sutarčių registras, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 10 d. <https://socmin.lrv.lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciu-registras-ir-kolektyviniu-sutarciu-registravimo-tvarka>) (duomenys atnaujinti 2020 m. rugpjūčio 4 d.).

vinės sutarties nuostatos, kuriomis nustatyta pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis, nėra norminės; (ii) joje papildomas garantijas (dvi papildomos mokamų kasmetinių atostogų dienas ir mokymosi atostogų apmokėjimą) nustatčius tik ją pasirašiusių profesinių sąjungų nariams, kurie tokie tapo iki sutarties pasirašymo, buvo praleista proga realiai sustiprinti šiame sektoriuje veikiančias profesines sąjungas; (iii) informacinių sąlygų gausa ir deklaratyvios nuostatos rodo, kad dėl šiuo metu galiojančio griežto įstatyme įtvirtinto viešojo sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo reglamentavimo Vyriausybės, kaip kolektyvinių derybų dėl nacionalinės kolektyvinės sutarties šalis, neturi realių įgaliojimų derėtis dėl viešojo sektoriaus dirbančiųjų darbo užmokesčio. Siekiant stiprinti socialinį dialogą viešajame sektoriuje, įstatymų leidėjui siūlytina koreguoti šiuo metu galiojančią teisinę reguliavimą dėl pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje, įtvirtinant taisyklę, pagal kurią nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje sutarus dėl pareiginės algos bazinio dydžio tuo pačiu klausimu įstatymas nebebūtų priimamas⁹².

VTĮ 6 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad *įstaigos kolektyvinė sutartis* yra rašytinis susitarimas, kuris sudaromas tarp „valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos vadovo arba jo įgalioto asmens“ ir „valstybės tarnautojams atstovaujančios valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje veikiančios valstybės tarnautojų profesinės sąjungos“ ir kuriame nustatomi valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos valstybės tarnautojų tarnybos (darbo) ir kitos socialinės ir ekonominės sąlygos.

Iš paminėtos nuostatos matyti, kad *darbdaviui atstovaujantia* įstaigos kolektyvinės sutarties *šalimi* įvardijamas „valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos vadovas arba jo įgaliotas asmuo“⁹³. Toks teisinis reguliavimas yra nesuderin-

⁹² Plačiau apie tai žr.: Rytis Krasauskas, „Lietuvoje sudaromų kolektyvinių sutarčių turinys: teisiniai aspektai“, iš *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020), 153.

⁹³ Iš esmės analogiška reglamentavimo klaida padaryta ir Vidaus tarnybos statute, kurio 61 straipsnio 3 dalyje nustatyta: „Statutinės įstaigos kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas, kurį sudaro statutinės įstaigos vadovas arba jo įgaliotas asmuo ir pareigūnams atstovaujančios statutinėje įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos ir kuriame nustatomos statutinės įstaigos pareigūnų tarnybos (darbo) ir poilsio laiko ir kitos socialinės bei ekonominės sąlygos.“

tas su įtvirtintuoju DK 194 straipsnio 1 dalyje, kuriame aiškiai numatyta, kad „darbdaviams – iš valstybės, savivaldybių, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų išlaikomoms įstaigoms, organizacijoms – atstovauja Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliota institucija“. Taigi šiuo atveju VTĮ 6 straipsnio 4 dalyje nurodytas „valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos vadovas arba jo įgaliotas asmuo“ turėtų būti laikomas ne įstaigos kolektyvinės sutarties šalimi, bet darbdaviams (t. y. valstybės, savivaldybių, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų išlaikomų įstaigų, organizacijų) atstovaujančių Lietuvos Respublikos Vyriausybei ar jos įgaliotai institucijai įgaliotais asmenimis. Todėl manytina, kad tam, kad „valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos vadovas arba jo įgaliotas asmuo“ galėtų dalyvauti kolektyvinėse derybose dėl įstaigos kolektyvinės sutarties ir ją pasirašyti, jis turi iš Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos gauti tinkamai įformintus ir aiškiai aprašytus įgaliojimus. Šiame kontekste pabrėžtina, kad įgaliojimų nesuteikimas arba suteikiamų įgaliojimų abstraktumas laikytinas vienu esminiu veiksnių, lemiančių atotrūkį tarp formaliai įtvirtintos socialinės partnerystės sistemos ir faktinės jos būklės, ir tai, kad kolektyvinės derybos valstybės tarnyboje dažnai primena ne realias derybas, o jų imitaciją⁹⁴.

Valstybės tarnautojams atstovaujančia įstaigos kolektyvinės sutarties šalimi įvardijamos „valstybės tarnautojams atstovaujančios valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje veikiančios valstybės tarnautojų profesinės sąjungos“. Vertinant, ar konkreti kolektyvinėse derybose dėl įstaigos kolektyvinės sutarties siekianti dalyvauti valstybės tarnautojų profesinė sąjunga atitinka „valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje veikiančios valstybės tarnautojų profesinės sąjungos“ teisinį statusą, *mutatis mutandis* būtina vadovautis LAT išaiškinimais, pagal kuriuos profesinė sąjunga gali būti pripažįstama darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga ir gali naudotis jai įstatymų leidėjo suteiktomis teisėmis (pvz., turėti bent vieną atstovą darbo taryboje, sudaryti darbdavio ly-

⁹⁴ Plačiau apie tai žr. Krasauskas, *supra note*, 90: 172.

gmens kolektyvinę sutartį ir pan.) tik tuo atveju, jeigu ji įsteigta laikantis DK 179 straipsnio 2 dalyje nustatytų reikalavimų⁹⁵.

VTĮ įtvirtinta valstybės tarnyboje sudaromos įstaigos kolektyvinės sutarties sąvoka pateikia atsakymus į tai, koks gali būti tokios kolektyvinės sutarties *turinys* – valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos valstybės tarnautojų tarnybos (darbo) ir kitos socialinės ir ekonominės sąlygos. Šiuo aspektu paminėtina, kad pagal VTĮ reglamentuojant valstybės tarnautojų teises, pareigas ir garantijas, pateikiama nuoroda į tai, kad jos gali būti nustatomos „kituose įstatymuose“ (17 str. 8 d., 16 str. 2 d., 49 str. 10 d.). Šios VTĮ nuostatos, kiek tai susiję su valstybės tarnyboje sudaromų kolektyvinių sutarčių turiniu, turėtų būti aiškinamos sistemiskai kartu su teisiniu reguliavimu, įtvirtintu VTĮ 6 straipsnio 2–4 dalyse, t. y. kaip leidžianti papildomas teises, kurių nustatymas neprieštarauja valstybės tarnybos paskirčiai ir ypatingam konstituciniam valstybės tarnautojo teisiniam statusui įtvirtinti ne tik įstatymo teisinės galios teisės akte, bet ir nustatyta tvarka sudarytose įvairaus lygmens kolektyvinėse sutartyse.

Nagrinėjamu aspektu paminėtina, kad atskirose teisės normose įtvirtinamos konkrečios nuorodos, dėl ko galėtų būti susitarta valstybės tarnyboje sudaromose kolektyvinėse sutartyse (žr., pvz., VTĮ nustatyta, kad kolektyvinėse sutartyse gali būti sulygtą dėl ilgesnio nei 16 valandų tarnybos (darbo) laiko per mėnesį ir 100 valandų per metus, už kurį mokamas darbo užmokestis ir kuris suteikiamas valstybės tarnautojams, kurie yra profesinių sąjungų atstovai, dalyvauti sprendžiant valstybės tarnautojų vertinimo, tarnybinių nuobaudų skyrimo klausimus, taip pat dalyvauti profesinių sąjungų organizacinėje veikloje (17 str. 6 d.); Statute įtvirtinta, kad kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatytos specialios su statutinių įstaigų veiklos ypatumais susijusios pareigūnų tarnybos santykius reglamentuojančios normos (7 str. 2 d.). Šiame kontekste paminėtina, kad Statute išliko nuostata, pagal kurią „statutinės įstaigos kolektyvinėje sutartyje negali būti nustatyta papildomų sąlygų, susijusių su papildomomis valstybės ir savival-

⁹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. lapkričio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-417-421/2018, 27 p.

dybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų lėšomis“ (analogiškos nuostatos VTĮ buvo atsisakyta). Manytina, kad tokia nuostata yra nekonkreči (galima sakyti, kad visos arba dauguma sąlygų daugiau ar mažiau yra susijusios su papildomu valstybės ir savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų lėšų poreikiu), nepagrįsta ir iš esmės paneigianti kolektyvinių derybų šioje srityje galimybę, todėl siūlytina jos atsisakyti.

Draudimai ir apribojimai dalyvauti kolektyviniuose santykiuose. Statutinėse įstaigose veikiančioms profesinėms sąjungoms draudžiama organizuoti streikus ir juose dalyvauti, taip pat organizuoti piketus ar mitingus, kurie tiesiogiai trukdytų statutinės įstaigos veiklai ar atlikti pareigūno tarnybines pareigas, taip pat juose dalyvauti (Statuto 62 str.). Iš paminėto teisinio reglamentavimo matyti, kad Lietuvoje įtvirtinamas absoliutus draudimas statutiniams valstybės tarnautojams streikuoti. Taip pat įtvirtintas ribotas draudimas dalyvauti piketuose, mitinguose, t. y. toks draudimas galioja tik tuo atveju, jeigu paminėtos kolektyvinės savignyos priemonės tiesiogiai trukdytų statutinės įstaigos veiklai ar atlikti pareigūno tarnybines pareigas. Griežtesni apribojimai dalyvauti kolektyviniuose santykiuose įtvirtinti Specialiųjų tyrimų tarnybos įstatyme, kuriame nustatyta, kad šios tarnybos pareigūnams draudžiama ne tik streikuoti ar dalyvauti piketuose, mitinguose, kurie tiesiogiai trikdytų Specialiųjų tyrimų tarnybos veiklą arba kliudytų atlikti Specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūno tarnybines pareigas, tačiau ir „būti profesinės sąjungos nariais“ (23 str. 1 d. 6 p.).

Apibendrinant darytina išvada, kad nepaisant paminėtų trūkumų, su kuriais susidūrė socialiniai partneriai praktiškai dalyvaudami kolektyviniuose darbo santykiuose, Darbo kodekse (2016) įtvirtintas teisinis reglamentavimas ir nuo 2019 m. sausio 1 d. įsigaliojusiam VTĮ įtvirtinti pakeitimai įnešė gerokai daugiau aiškumo reglamentuojant tiek valstybės tarnyboje sudaromas kolektyvines sutartis, tiek nustatant statutinių valstybės tarnautojų galimybes organizuoti streikus, piketus ar mitingus ir juose dalyvauti, tiek jų teisę būti profesinių sąjungų nariais.

II. DARBO ORGANIZAVIMAS IR JO TEISINIS REGULIAVIMAS

2.1. DARBO TEISĖS REGULIAVIMO RIBOS

„Valstybė remia visuomenei naudingas ūkines pastangas ir iniciatyvą. Valstybė reguliuoja ūkinę veiklą taip, kad ji tarnautų bendrai tautos gerovei.“

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 46 straipsnis.

„Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju. Užsieniečių darbą Lietuvos Respublikoje reguliuoja įstatymas. Priverčiamasis darbas draudžiamas. Priverčiamuoju darbu nelaikoma tarnyba kariuomenėje ar ją pakeičianti alternatyvioji tarnyba, taip pat piliečių darbas karo, stichinės nelaimės, epidemijos ar kitais ypatingais atvejais. Priverčiamuoju darbu nelaikomas ir įstatymo reguliuojamas teismo nuteistųjų darbas.“

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis.

Asmuo gali būti užsiėmęs visuomenei ar sau naudinga ūkine, komercine ar profesine veikla. Valstybei ir tautos gerovei naudinga veikla, atsispindinti įvairiomis formomis, turi būti teisėta, t. y. reguliuojama ir kontroliuojama. Tačiau kyla klausimas: ar viską būtina reguliuoti ir kiek galima duoti laisvės tai veiklai pasiekiant kontrolės funkciją? Užimtumas – tai veikla, iš kurios asmenys gauna pajamų arba negauna jų, bet gauna patirties, kvalifikaciją ar žinias, kuri padės jiems tapti užimtiems, t. y. jie galės susirasti darbą ar dirbs patys sau (pvz., savarankiškai) arba užsiims kitokia veikla (pvz., karinė tarnyba). Vadinasi, atriboti, kur darbo santykiai, o kur ne tampa sudėtinga be teisinio reguliavimo.

Todėl darbo teisė skirta reguliuoti užimtumo klausimams – siekiant įsidarbinti (Užimtumo įstatymas), ikisutariniams santykiams – sukuriant teises ir pareigas šalims prieš sudarant darbo sutartį ir taip įforminant darbo santykius, vykdamas darbo sutartį ir net nutraukiant darbo santykius, taip pat kolektyvinius darbo teisinius santykius, taip pat nagrinėjant ginčus tarp darbo santykių dalyvių, tiek ir su įstatymo laikymosi priežiūra ir kontrole susijusius santykius, taip pat kitus visuomeninius santykius, atsirandančius asmenims įgyvendinant profesinę, tarnybinę, kūrybinę ar kitokią veiklą (DK 1 str.).

Viena vertus, darbo teisės specialistai teigia, kad darbo teisė išsiskiria savo pagrindine – apsaugine – funkcija, t. y. saugoti ekonomiškai silpnesnę darbo santykių pusę (darbuotojus) nuo ekonomiškai stipresnės (darbdavių) išnaudojimo⁹⁶. Kita vertus, ar galima taip kalbėti apie visus darbuotojus? Darbingo amžiaus ir kvalifikuoti asmenys lengvai gali susirasti darbą ir apginti savo teises, tačiau darbo rinkoje yra nemažai socialiai pažeidžiamų darbuotojų, kuriems sudėtingiau surasti darbą ar jį išlaikyti ne tik dėl lyties (ypač moterims, kurios sunkiai integruojasi į darbo rinką ir lygiais pagrindais konkuruoja su vyrais dėl vienodo darbo užmokesčio), negalios, jauno amžiaus ir patirties neturėjimo, ar atvirkščiai, dėl pagyvenusio / priešpensinio amžiaus, ar dėl to, kad augina vaikus, bet ir dėl pasaulinės globalizacijos ir IT staigaus progreso diegiamų robotizuotų darbo vietų, kurios „atima“ iš darbuotojų (ypač nekvalifikuotų) darbo vietas ir pan. Vadinasi, teisinio reguliavimo ribos turi būti susijusios su pagrindiniais principais dėl visų asmenų užimtumo, integracijos į darbo rinką ir jų apsaugos darbe, ypač prisitaikant prie pasikeitusių rinkos sąlygų.

Danijoje 1993 m. kilęs *flexicurity* principas⁹⁷ skatina proaktyvų užimtumą ir mokymo politiką, kuri realiai sutrumpintų darbo pakeitimo laikotarpį⁹⁸. Terminas „flexicurity“ reiškia politikos kryptį ar tikslą, viena vertus, padidinti darbo

⁹⁶ Ipolitas Nekrošius „Darbo teisė: dabartis ir perspektyvos“, iš *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos* (Vilnius: TIC, 2007), 50.

⁹⁷ Audrius Bitinas ir Justinas Usonis, *Flexicurity teisinis reguliavimas* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013), 9.

⁹⁸ Giuseppe Casale, „The labour law challenges: in search of a balance between flexibility and security. Hard vs. Soft law?“, iš *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos* (Vilnius: TIC, 2007), 143.

rinkos, darbo organizavimo ir darbo santykių lankstumą, kita vertus, užtikrinti silpnesnių socialinių grupių apsaugą (plačiau prasme) tiek darbo rinkos viduje, tiek išorėje⁹⁹.

ES reguliavimo srityje užimtumas – išimtis. ES atviro koordinavimo metodu labiau formuoja užimtumo politiką valstybėms, t. y. gaires, kurių pagrindu valstybės reguliuoja užimtumą vidaus rinkoje. Ši sritis paliekama pačioms valstybėms, kadangi būtų per daug sudėtinga reikalauti skirtingo ekonominio, socialinio ir technologinio lygio valstybėse nustatyti vienodus užimtumo standartus.

Tarpvalstybinio lygio užimtumo klausimų kyla dėl migracijos (ir ypač darbuotojų), kuri vyksta nuolat. Migruojama ne tik valstybės viduje tarp miestų, tarp miesto ir kaimo ar atvirkščiai, bet ir tarp valstybių. Tarpvalstybinių migrantų srautų reguliavimas susijęs su trimis tikslais: 1) apsaugoti savo darbo rinką (pvz., nustatant įvažiuojančių darbuotojų kvotų skaičių, įvedant leidimų gyventi ir dirbti sistemą ir pan.); 2) patirties mainai (pvz., darbuotojų komandiravimas į kitą valstybę atlikti darbo užduotis su tikslu teikti paslaugas, bet taip pat ir pasisemti patirties, ją perimti grįžus po, pvz., stažuotčių ar mokymų); 3) pasitelkti trūkstamą darbo jėgą (ypač pritraukti aukštos kvalifikacijos specialistus).

Užimtumas ES teisiniame reglamentavime atsirado tik 2000 m. Iš esmės klausimai su užimtumo reguliavimu siejasi tik dėl vienodo požiūrio į darbuotojus, jų darbo sąlygas, todėl, keliant klausimą dėl darbuotojų lygiateisiškumo skirtingose ES valstybėse, 2000 m. lapkričio 27 d. buvo priimta Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus¹⁰⁰. Vėliau, t. y. 2006 m. liepos 5 d., buvo priimta Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB „dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo“ (nauja redakcija) (OL 2006 L 204, p. 23) ir kt.

Šiuolaikinė visuomenė nėra grindžiama išimtinai vienu kuriuo nors principu:

⁹⁹ Giuseppe Casale, „The labours law challenges: in search of a balance between flexibility and security. Hard vs. Soft law?“, iš *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos* (Vilnius: TIC, 2007), 143.

laisvės, lygybės ar socialinio saugumo. Ten, kur per daug lygiateisiškumo, pritrūksta laisvės. Teikiant prioritetą vien laisvei nyksta solidarumas. Tik sujungus laisvės, lygybės ir socialinio saugumo principus į vieną derinį galima pasiekti tokį darbo teisės lygį, kad žmogaus orumas būtų pakankamai gerbiamas¹⁰⁰.

Kova su diskriminacija plėtėsi, atitinkamai apimdama ne tik tokias reguliavimo sritis kaip darbo sąlygos, ypač darbo užmokestis (DK 33 str. 4 d., 140 str. 5–6 d.), bet ir priėmimas į darbą, atleidimas iš darbo, persikvalifikavimas, mokymasis (DK 26 str. 2 d.), taip pat kai nėra dar susiklostę darbo santykiai, t. y. kai asmenys dar tik ieško darbo, nori įsidarbinti (DK 41 str. 1 d.), dirba pas laikino darbo naudotoją (DK 75 str.) ir panašiai. Atitinkamai užimtumo politikos formavimas plačiąja prasme taip pat pateko į nediskriminavimo sritį.

Lietuvoje užimtumo klausimus reguliuoja Užimtumo įstatymas, kurio pirminė redakcija buvo skirta bedarbiams remti¹⁰¹, vėliau – gyventojų užimtumo rėmimui¹⁰² reguliuoti. Įstatyme išplėtus reguliavimo sritį imta reguliuoti pagrindines užimtumo formas ir jų sistemą, darbo ieškančių asmenų užimtumo rėmimo sistemos teisinius pagrindus, jos tikslą, uždavinius, užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių subjektų funkcijas, darbo rinkos paslaugų teikimo ir užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo organizavimą ir finansavimą, atsakomybę už nelegalų darbą, užsieniečių įdarbinimo tvarkos pažeidimus, nedeklaruotą darbą ir savarankišką veiklą.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymu, „užimtumas“ – atlyginta arba neatlyginta teisėta fizinio asmens savarankiška, iš dalies savarankiška arba priklausoma veikla, kuria asmuo užsidirba pragyvenimo lėšų, taip pat veikla, kuria asmuo užsiima siekdamas įgyti darbinių ar profesinių įgūdžių, arba kita tęstinė veikla, kurią asmuo vykdo įstatymų nustatytais atvejais ir tvarka. Galima nurodyti užimtumą apibūdinančius požymius. Asmuo yra laikomas

¹⁰⁰ Helena Barancova, „Gibt es die Alternative zum liberalistischen Konzepten in der Entwicklung des Arbeitsrechts und der sozialen Sicherheit in 21. Jahrhundert“, iš *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos* (Vilnius: TIC, 2007), 180.

¹⁰¹ Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas (*Lietuvos aidas*, 1990, Nr. 153-0).

¹⁰² Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas (*Valstybės žinios*, 2006, Nr. 73-2762).

užimtu, jeigu jis užsiima bent viena šių užimtumo formų veikla:

- a) dirba pagal darbo sutartį arba darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindu;
- b) yra savarankiškai dirbantis asmuo;
- c) užsiima neatlygintino užimtumo veikla.

2.1.1. Asmenys, dirbantys pagal darbo sutartį arba darbo santykiams prilygintus teisinius santykius

Asmuo yra laikomas dirbančiu, jeigu jis dirba pagal darbo sutartį (Užimtumo įstatymo 4 str. 1 d.) ar darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindu (Užimtumo įstatymo 4 str. 3 d.).

Darbo kodekse (2016) pateikiamas naujas darbo sutarties apibrėžimas: „Darbo sutartis – darbuotojo ir darbdavio susitarimas, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja būdamas pavaldus darbdaviui ir jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys įsipareigoja už tai mokėti darbo užmokestį.“ (32 str. 1 d.). To paties straipsnio 2 d. sąvoka „pavaldumas“ yra paaiškinama nurodant, kad „darbdavys turi teisę kontroliuoti ar vadovauti tiek visam darbo procesui, tiek ir jo daliai, o darbuotojas paklūsta darbdavio nurodymams ar darbovietėje galiojančiai tvarkai“, o 3 d. pasisakoma dėl rizikų pasiskirstymo, šias priskiriant darbdaviui – „atliekant darbo funkciją, kylanti komercinė, finansinė ar gamybinė grėsmė tenka darbdaviui“. Atsižvelgiant į tai, svarbu įvertinti, kaip naujasis reguliavimas keičia (jei keičia) darbo sutarties sampratą.

Vertinant darbo sutarties apibrėžimą detaliau, pabrėžtina, kad:

- 1) nebeliko nuostatos, kad darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą;
- 2) nuostata, kad darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, pakeista į darbuotojo įsi-

pareigojimą atlikti darbo funkciją;

3) darbo organizavimo įsipareigojimai paaiškinami nurodant, kad darbdavys turi teisę kontroliuoti ar vadovauti tiek visam darbo procesui, tiek ir jo daliai;

4) numatyta darbuotojo pareiga paklusti ne tik darbovietėje galiojančiai tvarkai, bet ir darbdavio nurodymams;

5) apibrėžime nebelieka nuostatų, kad darbdavys turi užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu;

6) apibrėžimas papildytas nuostatoms dėl komercinės, finansinės ar gamybinės rizikos priskyrimo darbdaviui;

7) taip pat apibrėžimas papildomas nurodant, kad darbuotojas ne tik veikia kaip pavaldus asmuo, bet ir darbdavio naudai.

Analizuojant šiuos pakeitimus akcentuotina, kad nors, viena vertus, tam tikri darbo sutarties turinio elementai nėra minimi tiesiogiai apibrėžime, tačiau negalima teigti, kad darbo sutarties turinys iš esmės pakito ir tokių turinio elementų nebeliko. Pavyzdžiui, nors naujajame DK 32 str. apibrėžime tiesiogiai nebeminimas darbdavio įsipareigojimas užtikrinti darbo sąlygas, tačiau tokie įsipareigojimai gali būti tiesiogiai išvedami iš pavaldumo požymio, be to, ir kitų DK nuostatų (pvz., DK 158 str. numato, kad kiekvienam darbuotojui turi būti sukuriama tinkama, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos). Naujasis apibrėžimas suponuoja išvadą, kad jis buvo įkvėptas doktrininų teismų praktikos, ES teisės¹⁰³ išaiškinimų, kai iš esmės orientuojamasi į tris pagrindinius darbo sutarties požymius: darbo funkcijos atlikimą, pavaldumą (subordinaciją) ir atlygintinumą. Toliau kiekvienas jų panagrinėtinas.

Darbo funkcijos atlikimas.

Ankstesniame reguliavime, kaip minėta, buvo nurodoma, kad darbo sutartimi

¹⁰³ Inga Daukšienė, „Sąvoka „darbuotojas“ pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos Veikimo 45 straipsnį“, *Socialinių mokslų studijos* 3, 7 (2010): 277–292.

susitariama dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba tam tikrų pareigų, tačiau tokia lingvistinė išraiška teismų praktikoje¹⁰⁴, doktrinoje¹⁰⁵ buvo aiškinama apibendrintai nurodant, kad darbuotojas darbo sutartimi iš esmės įsipareigoja atlikti tam tikrą rūšiniais požymiais apibrėžtą darbo funkciją, todėl naujame reguliavime taip pat pasirinktas toks posakis, kuris iš esmės išreiškia darbuotojo įsipareigojimą esmę, o darbo funkcijos detalesnis paaiškinimas paliktas prie būtinųjų darbo sąlygų apibrėžimo (žr. DK 34 str. 2 d.).

Pavaldumas (subordinacija).

Antrasis darbo sutarties požymis, pavaldumas (subordinacija), yra plataus turinio. Iš DK 32 str. lingvistinės formuluotės galima spręsti, kad įstatymas pavaldumo darbdaviui sąvoką apibrėžia taip: darbuotojas atlieka jam pavestą darbo funkciją, paklusdamas darbdavio nurodymams ar darbovietėje galiojančiai tvarkai, o darbdavys turi teisę kontroliuoti ar vadovauti tiek visam darbo procesui, tiek ir jo daliai; visa ūkinė, komercinė ar finansinė grėsmė vykdant darbo sutartį tenka darbdaviui. Tokie patys turinio elementai minimi ir iki DK įsigaliojimo susiformavusioje doktrinoje. Doktrinoje nurodoma, kad darbo sutartimi darbdavys įsipareigoja suteikti darbo sutartimi sutartą darbą, užtikrinti darbo teisės šalinuose nustatytas darbo sąlygas, o darbuotojas – paklusti darbdavio nurodymams, ir šie turinio elementai iš esmės iliustruoja pavaldumo, kaip darbo sutarties požymio, esmę¹⁰⁶. A. Perulli nurodo, kad pavaldumas gali atsiskleisti įvairiomis formomis, pvz., darbdavys gali nurodyti, kaip darbai turėtų būti atlikti, taip pat kokiu laiko grafiku; jis turi teisę skirti drausmines nuobaudas už tai, kad jo nurodytos instrukcijos nėra išpildomos; darbdavys turi teisę kontroliuoti darbuotoją jo darbo funkcijų atlikimo metu; darbdavys įtraukia darbuotoją į organizacinę darbdavio struktūrą; darbuotojas nepatiria jokios ekonominės rizikos, kuri sietųsi su jo veiklos rezultatais; darbo užmokesčio išmokėjimo būdas nėra sietinas su rezultatais, o su pačios funkcijos įgyvendinimu; darbo priemonės yra

¹⁰⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. kovo 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-135/2009.

¹⁰⁵ Viktoras Tiažkijus, *Darbo teisė: teorija ir praktika*, I tomas (Vilnius: Justitia, 2005), 334.

¹⁰⁶ Ieva Povilaitienė, „Darbo sutartis ir kitos teisinės darbo panaudojimo formos“ (daktaro disertacija, Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, teisė (01S), 2012), 58.

suteikiamos darbdavio¹⁰⁷. Taigi, pavaldumas taip pat reiškia, kad darbdavys turi prisiimti visą su jo veikla susijusią riziką. Tokios pozicijos laikomasi ir Lietuvos doktrinoje: I. Povilaitienės nuomone, esant samdomam darbui laikoma, kad fizinis asmuo neturi reikiamų gamybos priemonių tapti savarankišku gamybos organizatoriumi, todėl gamybos procese dalyvauja tik kaip žmoniškųjų išteklių šaltinis¹⁰⁸; B. Martišienės požiūriu, lemiamas elementas, atskiriantis priklausomą nuo savarankiško darbo – pelno / nuostolių rizikos pasidalijimas (veiklos vykdymo išlaidų pasidalijimas ir t. t.), todėl darbo sutartimi darbdavys, o ne darbuotojas turi prisiimti visą riziką¹⁰⁹. Teismų praktikoje taip pat nurodoma, kad sudaręs darbo sutartį darbuotojas neveikia savo rizika, bet priešingai – darbus vykdo darbdavio, su kuriuo yra susietas pavaldumo ryšiais, rizika, paklūsta jo organizacinei struktūrai, darbus atlieka nustatytoje vietoje ir nustatytu laiku, yra darbdavio kontroliuojamas¹¹⁰. Šiame kontekste reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad Darbo kodekso (2016) 32 str. 3 d. numatyta, kad atliekant darbo funkciją kylanti komercinė, finansinė ar gamybinė grėsmė, tenkanti darbdaviui, neturėtų būti laikoma papildomu darbo sutarties požymiu, kadangi iš esmės tik iliustruoja pavaldumo požymį.

Atlygintinumas.

Darbo užmokestis taip pat yra esminis darbo santykių bruožas. Darbo sutartyje šalys turi susitarti dėl darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio ir mokėjimo tvarkos. Šis elementas siejasi su kitais darbo sutarties turiniais elementais, kadangi darbo užmokestis mokamas už atliekamą darbo funkciją ir nepriklauso nuo darbo rezultatų. Pabrėžtina, kad, priėmus Darbo kodeksą (2016), jo 32 str. 1 d. pirminėje redakcijoje neteisingai buvo nurodyta, kad esant darbo

¹⁰⁷ Adalberto Perulli, “Economically dependent / quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects”, *Imago*, 2003, žiūrėta 2021 m. spalio 16 d. https://imago.org/wp-content/uploads/2013/10/images_pdfs_5c32fc1b528601980f68d5b8cbabde44.pdf

¹⁰⁸ Povilaitienė, *op. cit.*, 9.

¹⁰⁹ Beata Martišienė, „Priklausomą ir savarankišką darbą atskiriančių požymių pokyčiai“, *Teisė* 80 (2011): 143-144; Beata Martišienė, „Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai“ (daktaro disertacija, Vilniaus Universitetas, 2012), 65–71, žiūrėta 2021 m. spalio 16 d. <https://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:1986666/datastreams/MAIN/content>

¹¹⁰ Lietuvos Vyriausiojo Administracinio teismo 2012 m. birželio 28 d. nutartis byloje Nr. A-602-164-12.

sutarčiai darbdavys įsipareigoja mokėti „atlygį“¹¹¹. Ši sąvoka paprastai siejama su civilinėmis sutartimis, kai mokama už rezultatą. Netrukus juridinės technikos klaida buvo pastebėta ir ištaisyta, nurodyta, kad darbdavys įsipareigoja mokėti darbo užmokestį.

Nagrinėjamos temos kontekste svarbu įvertinti darbo sutarties ypatumus, kurie charakterizuoja darbo sutartis ir turi reikšmės aiškinant ir taikant teisės normas dėl darbo sutarties keitimo. T. Bagdanskio nuomone, pagrindiniai kriterijai, skiriantys darbo ir civilines sutartis, yra šie: teisinio reguliavimo tikslai (esmė) ir metodai, principai, abipusiai šalių įsipareigojimai, pavaldumo buvimas, atsakomybė, darbuotojo darbo integravimas į visą darbdavio veiklos procesą¹¹². Teismų praktikoje nurodoma, kad darbo teisės santykiuose sutarčių laisvės principas, dispozityvumo metodas veikia siauresne apimtimi¹¹³, pvz., draudžiama sudaryti terminuotas sutartis dėl nuolatinio pobūdžio darbų¹¹⁴, darbo sutarties dalykas skiriasi nuo civilinių sutarčių dalyko: darbo sutarties dalykas yra rūšiniais požymiais apibrėžti darbai arba paslaugos, t. y. susitarimas dėl darbo funkcijos, kuri atliekama kitai šaliai vadovaujant, nustatant darbų atlikimo tvarką, darbo sąlygų¹¹⁵. Todėl, sprendžiant iš darbo sutarties kylančius klausimus, visų pirma reikia bandyti pritaikyti DK nuostatas ir CK nuostatas taikyti tik tada, kai DK nepateikia jokio reguliavimo mechanizmo¹¹⁶. Darbo sutarčių ypatumai lemia, kad darbo sutarčių pakeitimai taip pat pirmiausia reguliuojami darbo teisės normomis, kurie geriausiai atspindi šių sandorių esmę ir tikslus.

Apibendrinus galima teigti, kad nors DK 32 str. pateikia naują darbo sutarties sąvoką, tačiau darbo sutarties samprata iš esmės išliko nepakitusi, kadangi yra grindžiama tais pačiais darbo sutarties požymiais: darbo funkcijos atlikimu, pa-

¹¹¹ Plačiau apie „atlyginimo“, „apmokėjimo“ sąvokas rašė Vaidotas Granickas, „Teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimo bruožai“, *Socialinių mokslų studijos* 3, 7 (2010): 316–317.

¹¹² Tomas Bagdanskis ir Justinas Usonis, „Problems of qualifying an employment relationship and undeclared work in Lithuania“, *Jurisprudencija* 18, 3 (2011).

¹¹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-65/2011.

¹¹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. gruodžio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-572/2014.

¹¹⁵ Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2012 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. A-602-164-12.

¹¹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. lapkričio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-530/2014.

valdumu (subordinacija) ir atlygintinumu. Darbo sutarčių ypatumai lemia, kad darbo sutarčių pakeitimai taip pat pirmiausia reguliuojami darbo teisės normomis, kurie geriausiai atspindi šių sandorių esmę ir tikslus.

2.1.2. Savarankiškai dirbantys asmenys

Savarankiškai dirbantis asmuo yra fizinis asmuo, kuris užsiima šia pagal savo pobūdį ir turinį neturinčia darbo santykiams ar darbo santykiams prilyginamiems teisiniams santykiams būdingo darbą atliekančio asmens pavaldumo asmeniui, kurio naudai yra atliekamas darbas, požymio veikla, kuriai būdingas tęstinumas ir (ar) kartotinumumas bei galimybė tokią veiklą vykdyti ateityje:

- a) individualia veikla;
- b) veikla įsteigus juridinį asmenį ar kitą organizacinę struktūrą arba vykdant veiklą, kitaip susijusią su veikla juridiniame asmenyje;
- c) veikla pagal paslaugų kvitus teikiant žemės ūkio ir miškininkystės paslaugas Lietuvos Respublikos žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų teikimo pagal paslaugų kvitą įstatymo nustatyta tvarka.

Savarankiškai dirbančių asmenų veikla labai artima pagal darbo santykius dirbančiųjų, todėl dažnai kyla ginčų, pvz., vienoje iš bylų buvo konstatuoti faktiškai tarp pareiškėjo ir fizinių asmenų susiklostę darbo teisiniai santykiai. Teismas grindė šiais argumentais: sudarant darbo sutartį susitariama dėl darbo funkcijos, t. y. įsipareigojama dirbti tam tikros rūšies darbą. Esant darbo santykiams svarbus yra tęstinis darbo pobūdis. Be to, sudaręs darbo sutartį darbuotojas neveikia savo rizika, bet priešingai – darbus vykdo darbdavio, su kuriuo yra susietas pavaldumo ryšiais, rizika, paklūsta jo organizacinei struktūrai, darbus atlieka nustatytoje vietoje ir nustatytu laiku, yra darbdavio kontroliuojamas.

O paslaugų sutarties dalykas yra tam tikras nematerialaus pobūdžio (intelektinių) ar kitokių paslaugų teikimas. Sudaręs ją, darbuotojas yra savarankiškas, t. y. jis pats turi teisę pasirinkti sutarties įvykdymo būdus ir priemones, veikia savo

nuožiūra, o su paslaugos gavėju jis nėra susietas subordinacijos ar priklausomumo ryšiais¹¹⁷.

Vienoje iš ESTT bylų¹¹⁸, kurioje buvo vertinama, ar tai yra „darbuotojas“ ar „savarankiškai dirbantis asmuo“, nustatė, kad 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, turi būti aiškinama kaip draudžianti asmeniui, kurį tariamas darbdavys samdo pagal paslaugų sutartį, kurioje nustatyta, kad jis yra savarankiškas asmuo – samdomas nepriklausomas rangovas, būti laikomam „darbuotoju“ pagal šią direktyvą, jei tam asmeniui suteikiama diskrecija:

- 1) pasitelkti subrangovus ar pakaitalus paslaugai, kurią jis įsipareigojo teikti, atlikti;
- 2) priimti ar nepriimti įvairias tariamo darbdavio siūlomas užduotis arba vienašališkai nustatyti maksimalų tų užduočių skaičių;
- 3) teikti savo paslaugas bet kuriai trečiajai šaliai, įskaitant tiesioginius tariamo darbdavio konkurentus, ir
- 4) nustatyti savo „darbo“ valandas pagal tam tikrus parametrus ir pritaikyti savo laiką pagal savo asmeninius patogumus, o ne vien tik tariamo darbdavio interesus, su sąlyga, kad, *pirma*, šio asmens nepriklausomumas neatrodo fiktyvus ir, *antra*, neįmanoma nustatyti pavaldumo santykių tarp šio asmens ir jo tariamo darbdavio.

Aktivėjus IT naujoms galimybėms savarankiškai dirbančiųjų daugėja. Ypač tai aktualu socialiai pažeidžiamoms asmenų grupėms, turinčioms pareigų šeimai – globą, priežiūrą dėl vaikų, tėvų senatvės ar ligos, ir kurios IT technologijomis gali dirbti iš namų¹¹⁹. Joanos Unterschütz teigimu, naujų užimtumo formų plė-

¹¹⁷ Lietuvos Vyriausiojo Administracinio teismo 2012 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. A-602-164-12. <https://eteismai.lt/byla/143515891497987/A-602-164-12>

¹¹⁸ Europos Sąjungos Teisingumo teismo 2020 m. balandžio 22 d. nutartis B v Yodel Delivery Network Ltd byloje Nr. C-692/19.

¹¹⁹ Aleksandra Pietras, „Flexibility in Employment. Chances and Threats from the Perspective of the Work-Life Balance Concept“, in *New Forms of Employment. Current Problems and Future Challenges* (by eds: Jerzy Wratny, Agata Ludera-Ruszel) (Springer, 2020), 88.

tra skaitmeninėje ekonomikoje, ypač tokia specifinė kaip darbas skaitmeninėse platformose ir programose, savaime nėra argumentas pakeisti darbo teisę nauja sritimi – užimtumo teise¹²⁰.

TDO nurodo, kad skaitmeninė transformacija paskatins žmonių „poreikį naujoje savarankiško darbo formose, taps įprasta turėti papildomą verslą, darbą arba du darbus vienu metu“ prisidedant prie šios grupės nevienalytiškumo išplėtimo¹²¹. Darbo platformose ekonomika (angl. *Gig Economy* – darbo dalijimosi ekonomika (darbas pagal poreikį, masinis (minios) darbas, laikinas), skirstoma:

- 1) skaitmeninės prekyvietės (pvz., „eBay“);
- 2) tarpinės platformos („Airbnb“, „Uber“);
- 3) sutelktinio darbo platformos („Amazon“); ir
- 4) socialinio bendravimo platformos („Facebook“).

Tačiau nepaisant jų užimtumo galimybių, darbo sąlygos platformose yra laikomos problemiškomis¹²². Yra rizika, kad kai kurie užimtumo modeliai užmaskuoja netikrą savarankišką darbą, kadangi sunku suvokti, kad darbas yra skaitmeninis; o platformas ar programas – kaip vieną reiškinį. Priešingai, nepaisant kai kurių bendrų bruožų, atskirais atvejais darbas pagal vieną tolygią skaitmeninę platformą gali būti „paslėpta“ darbo sutartis arba nepriklausomo specialisto veikla¹²³. Kita vertus, užimtumo forma lemia ir dirbančiųjų garantijas, kurių pagrindinės turėtų būti siejamos su darbų sauga ir sveikata (apimant ir kasmetines atostogas) ir kitomis teisėmis, tokiomis kaip teisė į vaiko priežiūros atostogas, tėvystės atostogas ir kt. Pritartina Joanos Unterschut minčiai, kad ir kokių iš-

¹²⁰ Joanna Unterschut, „Digital Labour Platforms: Dusk or Dawn of Labour Law?“, in *New Forms of Employment. Current Problems and Future Challenges*, (by eds: Jerzy Wratny, Agata Ludera-Ruszel) (Springer, 2020), 336.

¹²¹ Synthesis Report of the National Dialogues on the Future of Work. International Labor Organization, 2017, 46.

¹²² Synthesis Report of the National Dialogues on the Future of Work. International Labor Organization, 2017, 41–43; Tomas Davulis, „Savarankiškai dirbančių asmenų teisė į kolektyvines derybas ir teisė į streiką“. In: *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitėi Dambrauskienėi*, sudarytoja Ingrida Mačernytė-Panomariovienė (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020), 43.

¹²³ Unterschut, *supra note*, 120.

šūkių keltų naujos darbo užimtumo formos, įskaitant darbą platformose, vis dar reikia suteikti darbuotojams pagrindines teises, taip pat kolektyvines teises¹²⁴.

Vieni autoriai, pvz., Markas Friedlandas ir Nikola Kountouris mini, kad „darbo rinkos raida lėmė situaciją, kai nacionalinės darbo teisės sistemos ilgiau prisitai-ko prie darbo rinkos realybės¹²⁵. Tačiau kai kurios valstybės jau imasi priemonių jas reguliuoti, pvz., vietoje „darbas“ įvardija „veiklą“, plečia darbo teisės reguliavimo sritį, įtraukdamos savarankiškai dirbančius, arba siūlo keisti darbuotojo¹²⁶ ar net darbdavio¹²⁷ apibrėžimą. Atsiranda „naujų darbuotojų tipų, kurie sunkiai telpa į apibrėžimą, kuri darbo teisė sukūrė per savo istorinę raidą“¹²⁸. Atitinkamai iškilo poreikis įvertinti 2021 m. pabaigoje Europos Komisijos žengtą svarbų žingsnį, tačiau pateiktas pasiūlymas priimti Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą dėl darbo skaitmeninėse platformose sąlygų gerinimo¹²⁹ dar turės praktikoje būti patikrintas ir tai užtruks.

Iš esmės, nepaisant įvairių individualios veiklos formų, savarankiškai dirbantys asmenys suvokiami kaip organizuojantys savo darbą, darbo laiką, poilsį, darbo įrankius, kitas išlaidas ir prisiimantys veiklos riziką, taip pat ir atsakomybę už sveikatą ir saugą darbe.

Pasak T. Davulio, savarankiškai dirbančių asmenų, kaip iš esmės finansų teisės subjektų (draudimo, mokesčių) statuso teisinis reguliavimas reiškia, kad kolek-

¹²⁴ *Ibid*, 319–341.

¹²⁵ Mark Friedland and Nikola Kountouris, *The legal construction of personal work relations* (Oxford: Oxford University Press, 2011), 27.

¹²⁶ Esther Guerrero Vizuete, „Legal Characterization of the Worker in New Forms of Employment: Reflections on the Subjective Scope of Labour Law“, *E-Journal of International and Comparative Labour Studies* 8, 3 (2019).

¹²⁷ Jeremias Prassl suformulavo naują „funkcinę“ darbdavio sampratą. Darbdaviai atlieka penkias pagrindines funkcijas: darbo santykių pradžią ir nutraukimą, darbo jėgos ir jos vasių pirkimą, darbo ir užmokesčio teikimą, įmonės / vidaus rinkos valdymą ir įmonės / išorės rinkos valdymą. Daugiau žr.: Jeremias Prassl, *The concept of Employer* (Oxford: Oxford University Press, 2016), 155. Autorius taip pat sėkmingai teigia, kad koncepcija puikiai tinka platformos darbuotojams: Jeremias Prassl, *Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy* (Oxford: Oxford University Press, 2018); Jeremias Prassl and Risak, „Uber, taskrabbit, and co: Platforms as employers? Rethinking the labour law of crowdwork“, in *The new foundations of Labour Law* (ed. Kerstin Ahlberg and Niklas Bruun) (Frankfurt a Main: Peter Lang, 2017).

¹²⁸ José María Goerlich Peset, „Repensar el derecho del trabajo? Cambios tecnológicos y empleo“, *Gaceta Sindical*, 27 (2016), 179.

¹²⁹ Pasiūlymas Briuselis, 2021 12 09, COM(2021) 762 final 2021/0414(COD), žiūrėta [2022-03-18]: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A52021PC0762>

tyvinės darbo teisės srityje jie save priskiria pilkai zonai. Problema, regis, ta, kad jiems netaikomos Darbo kodekso nuostatos, be to, tai, kad jie nėra prilyginami asmenims, dirbantiems pagal darbo santykius. Taigi pagrindinė išvada ta, kad jų asociacijos neturi kompetencijos vesti kolektyvines derybas ir taikyti spaudimo priemonės streiko forma¹³⁰. Tačiau iš dalies, išskyrus nedarbo, nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų, įskaitant sveikatą ir saugą darbe, draudimą, savarankiškai dirbantys asmenys turi nemažai socialinių garantijų. Jie turi teisę gauti tam tikras socialinio draudimo išmokas, jei atitinka jų įgijimo sąlygas ir moka įmokas¹³¹.

2.1.3. Neatlygintino užimtumo veikla

Užimtu yra laikomas asmuo, kuris vykdo šią neatlygintą veiklą:

- 1) stažuojasi, sudaręs stažuotės sutartį;
- 2) atlieka visuomenei naudingą veiklą;
- 3) atlieka darbą kaip darbo terapijos priemonę;
- 4) vykdo savanorišką veiklą;
- 5) atlieka praktiką, sudaręs savanoriškos praktikos sutartį;
- 6) atlieka praktiką, sudaręs profesinės veiklos praktikos sutartį;
- 7) užsiima profesine veikla profesinės adaptacijos laikotarpiu;
- 8) atlieka viešuosius darbus jam skyrus tokią administracinę nuobaudą Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso nustatyta tvarka;
- 9) atlieka viešuosius darbus jam skyrus tokią bausmę Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso nustatyta tvarka.

¹³⁰ Tomas Davulis, „Savarankiškai dirbančių asmenų teisė į kolektyvines derybas ir teisė į streiką“, iš *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020), 39–78.

¹³¹ Tatiana Wrocławska and Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, „Samozatrudnienie w świetle prawa państw bałtyckich“, in *W poszukiwaniu prawnego modelu samozatrudnienia w Polsce. Analiza prawnoporównawcza* (Uniwersytet Łódzki, 2023).

Išvardytų neatlygintų teisėtų veiklų sąrašas yra baigtinis. Šių veiklų reguliavimas nepriskirtinas darbo santykiams ar darbo santykiams prilygintiems teisiniams santykiams. Bet yra tikimybė juos sutapatinti. Pavyzdžiui, užimtais laikomi ir asmenys, iki 29 metų sudarę savanoriškos praktikos sutartis su įmone, kurioje atliekama savanoriška praktika. Tokius santykius sudėtingiau atriboti nuo darbo santykių, nes panašūs reikalavimai keliami asmenims, norintiems atlikti praktiką. Pvz., jaunesni kaip 18 metų asmenys turi teisę sudaryti savanoriškos praktikos sutartį, jeigu tam neprieštaruoja vaiko atstovas pagal įstatymą. Įmonė, likus ne mažiau kaip vienai darbo dienai iki numatytos asmens savanoriškos praktikos atlikimo pradžios ir per 3 darbo dienas po savanoriškos praktikos atlikimo pabaigos, informuoja Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinį skyrių apie asmens savanoriškos praktikos pradžią ir pabaigą. Nuo darbo santykių savanoriška praktika skiriasi tuo, kad ji yra neatlygintina. Kitaip tariant, praktikantams nėra mokamas darbo užmokestis, todėl savanorišką praktiką atliekantys asmenys yra valstybės lėšomis draudžiami sveikatos draudimu Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymo nustatyta tvarka, taip pat nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo nustatyta tvarka.

Tam, kad nekiltų noro išnaudoti jaunus asmenis ir susiformuotų naudingi praktiniai įgūdžiai tiek darbdaviui, tiek ir būsimam darbuotojui, nustatomi kiti apribojimai savanoriškai praktikai atlikti. Asmuo tuo pačiu metu gali atlikti savanorišką praktiką ne daugiau kaip pagal vieną savanoriškos praktikos sutartį. Savanoriškos praktikos sutartis su ta pačia įmone gali būti sudaroma ne daugiau kaip vieną kartą. Savanoriškos praktikos sutarčių skaičius įmonėje negali viršyti 10 procentų visų įmonės darbuotojų skaičiaus. O jeigu įmonėje yra mažiau kaip 10 darbuotojų, toje įmonėje negali būti sudaryta ir galioti daugiau kaip viena savanoriškos praktikos sutartis. Savanorišką praktiką atliekančio asmens sudarytos savanoriškos praktikos sutarties terminas arba bendras to asmens sudarytų savanoriškos praktikos sutarčių terminas negali būti ilgesnis kaip 2 mėnesiai

per kalendorinius metus. Asmuo gali sudaryti savanoriškos praktikos sutartį ne daugiau kaip 3 kartus, o bendras jo sudarytų savanoriškos praktikos sutarčių terminas negali būti ilgesnis kaip 6 mėnesiai (Užimtumo įstatymo 10 straipsnis).

2.2. DARBO SANTYKIAI IR NELEGALAUS DARBO POŽYMIAI

ES, taikydama laisvą asmenų judėjimo principą, neišvengiamai pamatė, kad ES valstybės-narės susidūrė ir su nelegalia migracija. Atitinkamai, turėjo imtis atitinkamų priemonių, kurių pagrindas – bendras draudimas įdarbinti teisės gyventi ES neturinčius trečiųjų šalių piliečius, taip pat sankcijos ši draudimą pažeidusiems darbdaviams. Tam tikslui buvo priimta 2009 m. birželio 18 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/52/EB, kuria numatomi sankcijų ir priemonių nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams būtiniausi standartai (OL 2009 L 168, p. 24). Šia direktyva valstybės narės įpareigojo darbdavius:

- a) reikalauti, kad trečiųjų šalių pilietis prieš įdarbinimą turėtų ir darbdaviui pateiktų galiojantį leidimą gyventi arba kitą leidimą būti šalyje;
- b) bent darbo trukmės laikotarpiu saugoti leidimo gyventi arba kito leidimo būti šalyje kopiją arba įrašą, kad kompetentingos valstybių narių institucijos galėtų juos patikrinti;
- c) per kiekvienos valstybės narės nustatytą laikotarpį pranešti valstybių narių paskirtoms kompetentingoms institucijoms apie trečiųjų šalių piliečių darbo pradžią.

Taip pat direktyvoje nustatyta, kad už nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbą darbdaviams būtų taikomos veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios sankcijos. Jas gali apimti:

- a) finansinės sankcijos, kurios didėja atsižvelgiant į nelegaliai dirbančių trečio-

sios šalies piliečių skaičių; ir

b) nelegaliai dirbančių trečiosios šalies piliečių grąžinimo išlaidų padengimas tais atvejais, kai vykdomos grąžinimo procedūros. Arba valstybės narės gali nuspręsti, kad finansinės sankcijos pagal a punktą atitiktų bent vidutines grąžinimo išlaidas.

Numatyta ir išimtis: valstybės narės gali nustatyti mažesnes finansines sankcijas, kai darbdavys yra fizinis asmuo, kuris įdarbina nelegaliai esantį trečiosios šalies pilietį savo asmeniniais tikslais ir kai nedirbama ypač išnaudojamo darbo sąlygomis (direktyvos 5 str.).

Lietuvoje Užimtumo įstatymu numatyta atsakomybė už nelegalų darbą, užsieniečių įdarbinimo tvarkos pažeidimus, nedeklaruotą darbą ir nedeklaruotą savarankišką veiklą, kuri taikoma visiems asmenims, veikiantiems Lietuvos Respublikos teritorijoje. Vadinasi, nėra išimčių, taikomų asmenims be pilietybės, užsieniečiams ar kitiems ES piliečiams.

Teisėtos darbo santykių ribos apibūdinamos per nelegalaus darbo/veiklos apibrėžimus.

Užimtumo įstatymo 56 straipsnyje numatyta, kad nelegaliu darbu laikomos fizinio asmens (darbuotojo) pavaldžiai kitam asmeniui (darbdaviui) ir jo naudai atlygintinai atliekamos darbo funkcijos, kai:

- 1) darbdavys nesudaro darbo sutarties raštu arba nepraneša Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinei įstaigai mažiausiai prieš vieną darbo dieną iki darbo pradžios apie darbuotojo priėmimą į darbą;
- 2) dirba trečiosios šalies pilietis, įdarbintas nesilaikant norminių teisės aktų, reglamentuojančių trečiųjų šalių piliečių įdarbinimą, nustatytos tvarkos.

Darbo kodekso (2002) 98 straipsnyje, kuriame taip pat buvo nustatyti nelegalaus darbo požymiai, nelegalaus darbo faktui nustatyti užteko bent vieno jų. Tačiau diskusijos kilo dėl to, kad nelegalaus darbo faktui nustatyti pakako to, kad esant Darbo kodekso (2002) 93 straipsnyje numatytiems darbo sutarties požymiams

buvo dirbama nesudarius rašytinės darbo sutarties. O darbo sutarties požymiai – darbuotojo ir darbdavio susitarimas. Tiek LVAT, tiek ir LAT yra ne kartą konstatavęs, kad darbo sutarties nepasirašius abiem darbo santykių subjektams – tiek darbuotojui, tiek darbdaviui – rašytinė darbo sutartis nėra sudaryta, o darbdavys neturi teisės leisti pradėti darbuotojui dirbti, darbuotojų darbas, esant nurodytoms sąlygoms, yra nelegalus¹³². Tačiau E. Šileikio teigimu, teismai ne visai tinkamai interpretuoja teisės normas aiškindami nelegalų darbą: „<...> DK nėra aiškios, tuo labiau imperatyvios nuostatos, kad darbo sutartis atsiranda tik tada (laikoma sudaryta nuo to momento), kai (a) raštu įforminamas susitarimas, (b) jis pasirašomas, (c) atitinkamai įregistruojamas“¹³³. Jo nuomone, į tai atsako Darbo kodekso (2002) 99 str. 1 d.: „<...> darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų <...>“. Panašiai išliko ir Darbo kodekso (2016) 42 str. 1 d., tik DK patikslinta, kad „<...> susitaria dėl būtinųjų darbo sąlygų <...>“. Esminis skirtumas – susitarimas dėl darbo užmokesčio, kurio ankstesnėje Darbo kodekso (2002) redakcijoje nebuvo reikalaujama, ir šis darbo sutarties požymis kėlė klausimų dėl darbo sutarties sudarymo teisėtumo.

Nelegalus darbas gali būti atviros arba paslėptos formos. Atviro nelegalaus darbo formos atveju dvi šalys susitaria dėl darbo sąlygų ir atlygintinumo, tačiau darbdavys vengia įteisinti darbo santykius (nesudaro rašytinės darbo sutarties, nepraneša Sodrai). Paslėpto nelegalaus darbo formos atveju abi šalys suinteresuotos įvairiais būdais nuslėpti darbo santykius. Dėl to, siekdamos išvengti administracinės atsakomybės, abi šalys bando paneigti atlygintinumo faktą. Taigi atlygintinumas yra tik vienas iš objektyviųjų požymių visumos. Faktiškai dirbdamas asmuo turi teisę į minimalų atlyginimą ir specialus žodinis susitari-

¹³² Žr.: Lietuvos Vyriausiojo Administracinio teismo 2010 m. rugpjūčio 13 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N-502-1064-10; Lietuvos Vyriausiojo Administracinio teismo 2012 m. vasario 6 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. 575-97-2012; Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2013 m. birželio 11 d. nutartis administracinio teisės pažeidimo byloje Nr. 2AT-19-2013; Lietuvos Vyriausiojo Administracinio teismo 2019 m. gruodžio 4 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. EA-5556-756/2019 ir kt.

¹³³ Egidijus Šileikis, „Teismų precedentai ir aprobuota praktika darbo teisės šaltinių sistemoje: konstituciniai ir tarpdisciplininiai aspektai“, iš *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos* (Vilnius: TIC, 2007), 319.

mas dėl jo dydžio nebūtinai veikia kvalifikuojant kaip nelegalų darbą¹³⁴. Tokios pat pozicijos laikosi ir LAT¹³⁵.

Tad, pasak E. Šileikio, „nelegalaus darbo objektyvieji požymiai“ nebūtinai turi būti siejami su visais darbo sutarties požymiais; nėra pakankamo pagrindo vienareikšmiškai ir kategoriškai teigti, kad (a) tuo laikotarpiu dar nėra (negali būti) faktiškai sudarytos darbo sutarties ir (b) akivaizdus sutarties sudarymo žodžiu faktas neva neturi jokios teisinės reikšmės vertinant darbdavio atsakomybę ir kategoriją „nelegalus darbas“¹³⁶. Panašiai patvirtina ir T. Davulis: reikalavimo raštu sudaryti sutartį pažeidimas nepaneigia darbo sutarties sudarymo fakto, jei tik šalys (žodžiu) susitaria dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų¹³⁷.

Vėlesni teismų sprendimai plečiamai aiškina šią normą ir nurodo objektyvius nelegalaus darbo požymius:

- 1) turi būti nustatyta, kad asmuo iš tikrųjų pradėjo dirbti;
- 2) darbdavio ir nelegalaus darbuotojo santykiai turėjo darbo sutarties požymių, t. y. darbas buvo dirbamas darbdaviui ir darbuotojui susitarus, dirbamas tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas arba einamos tam tikros pareigos, asmuo dirba paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, asmuo dirba atlygintinai;
- 3) nesilaikyta darbo sutarties sudarymo taisyklių.

Tik esant šių požymių visetui galima konstatuoti, kad darbas buvo atliekamas nelegaliai¹³⁸.

Vadinasi, nepakanka tik nurodyti, kad veikla turi darbo sutarties požymių (2 požymis). Darbo kodekso (2016) redakcija pasipildė dviem naujomis sąlygomis. Pirmoji sąlyga susijusi su darbo faktu, nes DK 42 str. 3 d. nurodyta, kad darbo

¹³⁴ Davulis, *supra note*, 68: 190.

¹³⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. gruodžio 1 d. nutartis administracinio teisės pažeidimo byloje Nr. 2AT-87-895/2015.

¹³⁶ Šileikis, *supra note*, 133

¹³⁷ Davulis, *supra note*, 68: 170, 4 pastraipa.

¹³⁸ Klaipėdos apygardos teismo 2019 m. liepos 25 d. nutartis byloje Nr. AN2-247-462/2019.

sutartis įsigalioja darbuotojui pradėjus dirbti. Darbo kodeksas (2002) apie įsigaliojimą nekalbėjo, buvo nurodyta leidžiamoji norma – „darbdavys užtikrina, kad darbuotojui būtų leidžiama dirbti tik pasirašius su juo darbo sutartį, <...>“ (DK 99 str. 3 d.), ir įsakomoji norma – „darbuotojas privalo pradėti dirbti kitą po darbo sutarties sudarymo dieną, jeigu vėlesnė darbo pradžia nenustatyta šalių susitarimu“ (DK 99 str. 5 d.).

Vadinasi, jei, pvz., darbuotojas persigalvojo ir nuėjo pas kitą darbdavį dirbti, nors darbo sutartis ir buvo sudaryta ir įforminta, t. y. ne tik sudaryta raštu, bet ir pranešta SODRAI, atitinkamai, negalima konstatuoti, kad darbo sutartis įsigaliojo. Be to, tam, kad būtų leidžiama darbuotojui pradėti dirbti, darbdavys turi pasirašytinai supažindinti jį su darbo sąlygomis, tvarką darbovietėje nustatančiomis darbo teisės normomis, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimais. Vadinasi, legalaus darbo įrodymai būtų dokumentai su darbuotojo parašais, kad jis susipažino su dokumentais.

Kalbant apie trečiąjį nelegalaus darbo objektyvų požymį, kai nesilaikoma įforminimo tvarkos pagal DK 43 str., pvz., darbo sutarties nepasirašius abiem darbo santykių subjektams – tiek darbuotojui, tiek darbdaviui – rašytinė darbo sutartis nėra sudaryta, o darbdavys neturi teisės leisti pradėti darbuotojui dirbti, darbuotojų darbas, esant nurodytoms sąlygoms, yra nelegalus¹³⁹. Tai reiškia, kad nustatant teisiškai reikšmingas aplinkybes turi būti įvertinta byloje surinktų įrodymų visuma, jų pakankamumas, nuoseklumas, galimi jų prieštaravimai, logiškumas, atitinkamų duomenų nurodymo aplinkybės ir įrodymų šaltinių patikimumas¹⁴⁰.

Nors buvo pereita prie laisvesnės (pavyzdinės) darbo sutarties formos, kurioje šalys privalo susitarti dėl būtinųjų darbo sąlygų, tačiau DK 44 straipsnis numato naują darbdavio pareigą vienu ar keliais dokumentais arba toje pačioje darbo sutartyje iki darbo pradžios pateikti informaciją apie darbuotojo darbo sąlygas, kurias turi žinoti darbuotojas. Šis reikalavimas numatytas įgyvendinant Tarybos direktyvą 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio

¹³⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. kovo 13 d. nutartis administracinėje byloje Nr. 2AT-25-942/2018.

¹⁴⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. sausio 31 d. nutartis administracinėje byloje Nr. 2AT-3-1073/2019.

pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas, kuri vėliau buvo pakeista. Nuo Tarybos direktyvos 91/533/EEB1 priėmimo darbo rinka labai pasikeitė, nes dėl demografinių pokyčių ir perėjimo prie skaitmeninių technologijų atsirado naujų užimtumo formų, o tai sustiprino naujoves, darbo vietų kūrimą ir darbo rinkos augimą. Pagal direktyvą 91/533/EEB dauguma ES darbuotojų turi teisę į rašytinę informaciją apie jų darbo sąlygas, tačiau direktyva 91/533/EEB buvo taikoma ne visiems ES darbuotojams ir dėl to išryškėjo su jomis susijusių apsaugos spragų. Atitinkamai buvo priimta iš esmės direktyvą 91/533/EEB keičianti, nauja 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1152 Dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje¹⁴¹.

Svarbu tai, kad informacija turi būti pateikta darbuotojui neatlygintinai. Dažnu atveju laikino įdarbinimo įmonės iš įsidarbinti norinčiųjų prašo atlygio tiek tiesiogiai, tiek ir užslėpta forma, pvz., į Norvegiją siunčiamų darbuotojų darbo sutartis sudaromos norvegų ar anglų kalba, kurios nekvalifikuoti darbuotojai nemoka ir nesupranta, kas parašyta, todėl tarpininkas – laikino įdarbinimo įmonė – kaip darbdavys paprašo atlygio už darbo sutarties vertimą į lietuvių kalbą.

Vadovaujantis DK 44 str., informacija gali būti perduota pateikiant vieną ar kelis dokumentus raštu. Jeigu informacija pateikiama keliuose dokumentuose, bent viename iš jų turi būti pateikiama šio straipsnio 1 dalies 1–10 punktuose nurodyta informacija. Jeigu kasmetinių atostogų trukmę ar išpėjimo apie atleidimą iš darbo terminus nustato darbo teisės normos, dokumente pateikiamos nuorodos į tai nustatančias darbo teisės normas. Pasikeitus nurodytoms darbo sąlygoms, darbdavys tokia pačia tvarka pateikia informaciją apie darbuotojui taikomus darbo sąlygų pasikeitimus prieš jiems įsigaliojant.

DK numato ir išimtį – informacijos darbdavys gali nepateikti darbuotojams, kurių darbo sutarties terminas yra trumpesnis negu vienas mėnuo.

¹⁴¹ Europos Parlamento ir Tarybos 2019 m. birželio 20 d. direktyva dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje. PE/43/2019/REV/1, *OJ L 186, 11.7.2019, p. 105–121*.

Kita vertus, to paties DK 42 straipsnio 3 d. ypatinga tuo, kad savo reguliavimu artima sutartiniams civiliniams santykiams, nes dėl neįvykusio susitarimo dėl darbo numatoma sankcija tiek darbdaviui, tiek ir darbuotojui. T. Davulis nurodo, kad darbuotojo galimybė atsisakyti sutarties yra didesnė¹⁴². Kitaip tariant, darbuotojas gali išvengti sankcijos, jeigu jis prieš tris darbo dienas iki sutartos darbo pradžios informuos apie tai darbdavį. Kitu atveju jam teks atlyginti darbdaviui padarytą žalą, kurios dydis ne didesnis, negu darbuotojo darbo užmokestis už sulygtą darbo laikotarpį, tačiau ne ilgesnį negu dvi savaitės. Jeigu darbo sutartis buvo sudaryta, tačiau ji neišgaliojo ne dėl darbuotojo kaltės, darbdavys privalo sumokėti darbuotojui kompensaciją, kurios dydis ne mažesnis negu darbuotojo darbo užmokestis už sulygtą darbo laikotarpį, tačiau ne ilgesnį negu vienas mėnuo.

Atitinkamai galima spręsti, kad šiuolaikinės darbo teisės ribos šiek tiek išsiplėtė su DK, tapo lankstesnės ir daugeliu atveju panašesnės į civilinius santykius. Darbo teisė reguliuoja ne tik individualius darbo santykius, kurie atsiranda sudarius, vykdam ir nutraukiant darbo sutartį, bet ir glaudžiai su individualiais darbo santykiais susijusius kitus santykius.

2.3. PACTA SUNT SERVANDA IR DARBO SUTARTIES KEITIMAS

Kadangi darbo sutartį sudariusios šalys yra laisvos sudaryti sutartį, darbo teisiniuose santykiuose, kaip ir civiliniuose teisiniuose santykiuose, galioja *pacta sunt servanda* principas, reiškiantis, kad šalys privalo laikytis sąlygų, dėl kurių susitarė. Doktrinoje nurodoma, kad šis principas užtikrina tam tikrą stabilumą, apsaugo nuo pernelyg dažno sutartinių sąlygų kaitaliojimo, užtikrina teisėtus lūkesčius ir veikia kaip prevencinė priemonė, kad nebūtų piktnaudžiaujama¹⁴³. Teismų praktikoje nurodoma, kad „darbo sutartimi šalys, išreikšdamos suderintą

¹⁴² Davulis, *supra note*, 68: 171, 10 pastraipa.

¹⁴³ Mačernytė-Panomariovienė, *supra note*, 67: 383.

valią, gali pakeisti bet kurią sutarties sąlygą, tačiau jos turi laikytis nustatytos darbo sutarties sąlygų keitimo tvarkos, kuri užtikrina, jog būtų teisiškai įgyvendinta darbo teisės apsauginė (socialinė) funkcija – užtikrintos žmogaus teisės darbo procese¹⁴⁴. Taigi, keičiant darbo teisinius santykius, taip pat yra svarbu laikytis tam tikrų principų: *pacta sunt servanda*, teisėtų lūkesčių užtikrinimo, stabilumo ir draudimo piktnaudžiauti.

Analizuojant DK nuostatas matyti, kad tam tikros nuostatos privalo būti įtvirtintos darbo sutartyje (pvz., sąlyga dėl išbandymo, darbo funkcija, darbo laiko režimas), kitos nuostatos gali būti įtvirtintos ir kituose aktuose (pvz., kasmetinių atostogų suteikimas, premijos už gerą darbą). Konkrečių nuostatų įtvirtinimas sutartyje ar lokaliuose teisės aktuose turi įtakos jų pakeitimams¹⁴⁵. Tam tikrų nuostatų įtvirtinimas darbo sutartyje tarnauja kaip papildoma garantija darbuotojui. Vis dėlto doktrinoje nurodoma, kad visais atvejais, kai keičiamos įprastai taikomos nuostatos (nesvarbu, kur jos įtvirtintos), turėtų būti gautas darbuotojų sutikimas¹⁴⁶. D. Petrylaitė ir V. Petrylaitė pabrėžia, kad toks sutikimas turi būti gautas ne bet kaip, o laikantis protingo termino standartų¹⁴⁷. Tam pritaria ir G. Tavits, kuris laikosi pozicijos, kad net ir tais atvejais, kai konkreti nuostata gali būti įtvirtinta įsakymu, darbo tvarkos taisyklėse, darbdavys privalo atsižvelgti į standartinėms sutarčių nuostatoms keliamas taisykles, kad būtų išvengta ginčų dėl tokių nuostatų nesąžiningumo¹⁴⁸.

Nors darbo sutarties turinį parengia darbdavys, tačiau svarbu paminėti, kad darbo santykių šalių teisės ir pareigos kyla ne tik iš darbo sutarties, bet ir iš norminių teisės aktų¹⁴⁹. Šiuo aspektu darbdavio informavimo pareiga nereiškia, kad visos šios nuostatos turi būti nukopijuojamos į darbo sutartį. Teismų praktikoje nurodoma, kad įstatymo nežinojimas neatleidžia nuo atsakomybės, todėl darbdavio pareiga negali būti aiškinama plečiamai kaip reiškianti reikalavimą

¹⁴⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. gegužės 29 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-332-686/2015.

¹⁴⁵ Tiažkijus, *supra note*, 105: 403.

¹⁴⁶ *Ibid.*

¹⁴⁷ Petrylaitė, *supra note*, 2: 97.

¹⁴⁸ Gaabriel Tavits, „Indispensability of the Law of Obligations in Employment Relationships“, *Juridica International X* (2005): 71–78.

¹⁴⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. kovo 16 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-156-701/2016.

darbdaviui supažindinti darbuotoją su visais – tiek nacionaliniais, tiek užsienio valstybių ir pan. – teisės aktais¹⁵⁰.

Taip pat reikėtų pasakyti, kad darbo teisėje galioja tam tikri papildomi apsaugos mechanizmai, kurie siejasi kolektyvinėmis sutartimis. Doktrinoje nurodoma, kad didžiausias darbo teisinių santykių ypatumas sietinas su kolektyvinėmis sutartimis, kadangi formaliai šio susitarimo šalis yra darbuotojų kolektyvas, o ne individualus darbuotojas, tačiau šie susitarimai vis dėlto turi įtakos individualaus darbuotojo interesams¹⁵¹. Taigi, tam tikri pakeitimai gali būti paveikti kolektyvinių sutarčių pasikeitimų ir tam, kad šie pakeitimai atsirastų, nereikalaujama gauti išankstinio individualaus darbuotojo sutikimo. Tai pateisinama tuo, kad kolektyvinės sutartys pagerina individualių darbuotojų derybines pozicijas prieš darbdavį ir veikia jų interesų labui¹⁵².

Teisės doktrinoje keliama polemika, kiek laisvas yra darbdavys, esant ekonominio ir socialinio gyvenimo padiktuotiems pokyčiams, reikalauti iš darbuotojo atlikti papildomas funkcijas nekeičiant darbo sutarties¹⁵³. Doktrinoje nurodoma, kad iškilus būtinybei vykdyti papildomus darbus, kurie nebuvo aptarti sutartyje, šalys turėtų tartis dėl papildomo darbo¹⁵⁴. Taigi, darbdavys nėra laisvas savo nuožiūra priskirti naujų funkcijų. Taip pat ir darbuotojas neturi teisės viršyti savo įgaliojimų ir atlikti funkcijas, kurios jam nėra priskirtos darbo sutartimi¹⁵⁵.

DK atskirai reglamentuoja darbo sutarties vykdymą, *inter alia*, darbo sutarties keitimo nuostatas. Įstatymų leidėjas atskirai apibrėžė atvejus, kada ir kokia tvarka darbo sutartis gali būti keičiama užtikrinant, kad nebūtų pažeistas balansas tarp darbuotojo ir darbdavio interesų. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teis-

¹⁵⁰ Žr.: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. kovo 16 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-156-701/2016; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. gegužės 30 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-263/2012.

¹⁵¹ Sergio Gamonal C., „Rules or principles in labour law?“, in *Festschrift Till Ann-Numhauser Henning* (Editors: Mia Rönnmar and Jennu Julén Votinius) (Visby: Juristförlaget i Lund), žiūrėta 2021 m. spalio 16 d., 266, https://www.researchgate.net/publication/319018732_RULES_OR_PRINCIPLES_IN_LABOUR_LAW

¹⁵² *Ibid.*

¹⁵³ Povilaitienė, *supra note*, 81: 36.

¹⁵⁴ Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, „Darbo sutarties rūšių išskyrimas ir jų nustatymas“, *Jurisprudencija* 74, 66 (2005): 7.

¹⁵⁵ Povilaitienė, *op.cit.*, 37.

mas yra pasisakęs dėl teisės pasirinkti darbą turinio nurodydamas, kad Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą neturi būti aiškinama tik lingvistiškai ir neturi būti suprantama tik kaip teisė pasirinkti darbą, ji sietina ir su santykiiais, susiklostančiais asmeniui jau pasirinkus darbą ir jį atliekant (2016 m. vasario 17 d. nutarimas)¹⁵⁶. Atitinkamai galima šiuos reikalavimus suskirstyti pagal tai, kas inicijuoja pakeitimą ir tai, būtinas darbuotojo raštiškas sutikimas ar ne.

2.3.1. Darbo sąlygų keitimas darbdavio iniciatyva, kai reikia darbuotojo sutikimo

Darbo kodekso (2016) 45 str. numatyta, kad „pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas, papildomas darbo sutarties sąlygas, nustatytą darbo laiko režimo rūšį ar perkelti darbuotoją dirbti į kitą vietovę darbdavio iniciatyva galima tik su darbuotojo rašytiniu sutikimu“. Darbo kodekse (2016), palyginti su buvusiu teisiniu reguliavimu, pirmą kartą įtvirtintas darbo sąlygų, kurias keičiant darbdavio iniciatyva yra būtinas raštiškas darbuotojo sutikimas, sąrašas¹⁵⁷. Taigi, pagal naująjį reguliavimą šių kategorijų sąlygos patenka į sąrašą sąlygų, dėl kurių yra būtinas darbuotojo sutikimas:

- a) būtiniosios darbo sutarties sąlygos;
- b) papildomos darbo sutarties sąlygos;
- c) nustatyta darbo laiko režimo rūšis; ir
- d) atvejai, kai darbuotojas perkeliamas į kitą vietovę.

Vadovaujantis DK 33 str., išskiriamos šios būtiniosios darbo sutarties sąlygos: darbo funkcijos, darbo apmokėjimo sąlygos ir darbovietė. Kaip papildomos darbo sutarties sąlygos yra įvardijami įvairūs susitarimai (dėl išbandymo, moky-

¹⁵⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2019 m. rugsėjo 19 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai (KT25-N11/2019).

¹⁵⁷ Vilius Mačiulaitis, „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas su nuostatų komentarais“, seminaro mokymų medžiaga (Vilnius: Mokesčiai praktikams, 2021).

mosi išlaidų, konfidencialumo ir pan.), kurie neturi įtakos darbo sutarties galiojimui. Vertinant DK 45 str. matyti, kad tam tikros kategorijos sąlygas įstatymų leidėjas prilygina būtinosioms darbo sutarties sąlygoms ir joms numato tokį patį apsauginį režimą, t. y. reikalavimą, kad keičiant šias sąlygas būtų gautas raštiškas darbuotojo sutikimas.

Vadovaujantis DK 113 str. 1 d., darbo laiko režimas – darbo laiko normos paskirstymas per darbo dieną (pamainą), savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį, kuris negali viršyti trijų mėnesių paeilui.

Darbdavys darbovietėje nustato vienam ar keliems darbuotojams (darbuotojų grupei) arba visiems darbuotojams vieną iš penkių DK nustatytų darbo laiko režimo rūšių (nekintantį, suminį, suskaidytą, lankstų, individualų). Darbuotojų darbo laiko režimą valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Atitinkamai pabrėžtina, kad darbo laiko režimas gali būti ir nenustatytas darbo sutartimi, o lokaliu teisės aktu. Bet norint jį keisti būtinas darbuotojo sutikimas.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vienoje iš bylų¹⁵⁸ pasisakė, kad „<...> vietovė paprastai siejama su konkrečiu šalies administraciniu teritoriniu vienetu ar jo dalimi (išskyrus kilnojamojo pobūdžio darbo atvejus, kai funkcijos atliekamos visos šalies mastu ar už jos ribų)“. Pagal suformuotą kasacinio teismo praktiką „<...> darbuotojo rašytinio sutikimo dėl darbo sąlygos – vietovės – pakeitimo neturi būti reikalaujama <...> kai darbo sutarties sudarymo metu joje buvo apibrėžtos vietovės, kuriose darbuotojas atliks darbo funkcijas, ir sutarties vykdymo metu darbuotojas perkliamas iš vienos vietovės į kitą; darbuotoją ketinama perkelti dirbti iš vienos vietovės į kitą, nors abi vietovės įeina į darbo sutartyje apibrėžtą darbo funkcijų atlikimo teritoriją (*pvz., darbuotoją perkelti iš savivaldybės X į savivaldybę Y, tačiau abi patenka į sutartyje apibrėžtą apskrities teritoriją Z*). Tai paaiškinama tuo, kad darbo sutarties šalys laisva valia suderino tokį darbo organizavimo būdą ir tokios sąlygos darbuotojui yra priimtinos. Taip

¹⁵⁸ „Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2021 m. birželio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-150-313/2021“, Infoplex praktika, žiūrėta 2022 m. kovo 27 d., <https://www.infoplex.lt/tp/2003705>.

pat, teisėjų kolegijos vertinimu, darbuotojo rašytinio sutikimo dėl darbo sąlygos – vietovės – pakeitimo neturi būti reikalaujama, kai: pačioje darbo sutartyje yra aiškiai įtvirtinta, kad darbuotojo darbo funkcijų atlikimo vieta nesiejama su konkrečia (-iomis) vietove (-ėmis); pats darbo funkcijos atlikimo būdas yra tokio pobūdžio, kad funkcijos atlikimas negali būti siejamas su konkrečia vietove (pvz., *kilnojamojo pobūdžio darbas, kurio esmė yra pervažiavimai į kitas vietas*).“

Rašytinis darbuotojo sutikimas neabejotinai turėtų būti vertinamas kaip papildoma darbuotojo garantija, kad darbdavys nesiimtų vienašališkų veiksmų keisti darbo sutartį. Tai yra gana logiška įstatymo nuostata, kadangi darbo sutartis, visų pirma, yra dvišalis šalių susitarimas, todėl racionalu tikėtis, kad, norint keisti tam tikras nuostatas, kurios tiesiogiai veikia darbuotojo interesus, turėtų būti gautas jo sutikimas.

DK 45 str. 2 d. numatyta, kad darbuotojo sutikimas turi būti pateiktas per darbdavio nustatytą terminą. Kaip matyti iš šios nuostatos lingvistinės formuluotės, įstatymų leidėjas nenumatė konkrečių terminų, tačiau nustatė minimalią ribą, kurios darbdavys negali pažeisti – 5 darbo dienas. Taigi, šia nuostata yra suteiktos tam tikros diskrecijos ribos darbdaviui spręsti, koks terminas konkrečiu atveju yra protingas ir adekvatus darbuotojui priimti sprendimą. Įstatymų leidėjas, konkrečiai įstatyme numatydamas minimalią ribą, užtikrino tam tikrą darbuotojų apsaugos minimumą. Darbuotojui išreiškus savo sutikimą dėl darbo sutarties sąlygų pakeitimo per trumpesnę terminą, tokie pakeitimai galėtų būti įforminami ir nelaukiant darbdavio nustatyto termino¹⁵⁹. DK 45 str. 2 d. normos kontekste kyla klausimas: ar tam tikrais atvejais gali būti pripažįstama, kad darbdavys pažeidė šią normą, nors ir laikėsi minimalaus termino reikalavimo? Manytina, kad taip: šia nuostata siekiama užkirsti kelią darbdaviui piktnaudžiauti savo padėtimi ir todėl ši nuostata privalo būti aiškinama sistemiskai su tikslais, kuriems įgyvendinti ši nuostata įstatyme buvo įtvirtinta. Jeigu konkrečioje situacijoje būtų nustatyta kad 5 d. d. terminas yra neprotingai trumpas, gali būti

¹⁵⁹ Mačiulaitis, *supra note*, 157.

konstatuota, kad darbdavys pažeidė DK 45 str. 2 d. nuostatą, nors darbdavys formaliai laikėsi šios nuostatos reikalavimų.

Taip pat svarbu įvertinti, ar darbuotojas, gavęs informaciją iš darbdavio, galėjo priimti sutikimą, t. y. ar darbdavys darbuotojui atskleidė visas reikšmingas aplinkybes, padedančias priimti sprendimą. Darbdavys privalo aiškiai nurodyti, kokias darbo sąlygas ir nuo kada jis norėtų jas keisti, taip pat priežastis, kurios lėmė tokį darbdavio apsisprendimą. Šiuo aspektu pabrėžtina, kad naujasis teisinis reguliavimas numato darbdavio pareigą visais atvejais pagrįsti, dėl kokių ekonominio, organizacinio ar gamybinio būtinumo sąlygų atsirado poreikis keisti sutartį¹⁶⁰. Darbo sutarties sąlygų keitimas veikia darbuotojo interesus, be to, gali būti priežastimi su juo nutraukti darbo santykius, todėl darbdavys privalo elgtis maksimaliai skaidriai ir sąžiningai.

DK 45 str. darbo sąlygų keitimą, kai reikia darbuotojų sutikimo, sieja su keliomis pasekmėmis. Pirma, jei darbuotojas sutinka, kad būtų keičiamos darbo sąlygos, tai turi būti įforminama ir patvirtinama šalių parašais, o darbuotojas informuojamas apie pasikeitusias darbo sąlygas. Nuo šio momento (nebent šalys nustatė konkrečią įsigaliojimo datą ateityje) šalys turi vykdyti darbo sutartį pakeistomis sąlygomis. Antra, jei darbuotojas nesutinka, kad darbo sutartis būtų keičiama, tai gali būti priežastis su juo nutraukti darbo sutartį. Trečia, jei darbdavys nevykdė reikalavimo gauti darbuotojo sutikimo, darbuotojas turi teisę kreiptis į darbo ginčų komisiją ir reikalauti, kad darbdavys tinkamai vykdytų sutartį ir atlygintų susidariusią žalą.

Pirmasis atvejis yra darbdaviui pats palankiausias, kadangi įvykdomos visos sąlygos. Tiesa, šios sąlygos išpildymo sėkmė priklauso nuo to, ar darbuotojas savo sutikimą išreiškė laisva valia, o ne dėl apgaulės, suklaidinimo ar kitokių darbdavio taikyto poveikio priemonių. Nustačius, kad darbdavys išgavo darbuotojo sutikimą piktnaudžiaudamas savo padėtimi, darbdavio teisės, gautos piktnaudžiavimo būdu, neturėtų būti ginamos.

¹⁶⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. birželio 16 d. nutartis byloje Nr. e3K-3-150-313/2021.

Teismų praktikoje daugiausia polemikos kyla dėl antrosios pasekmės – darbo santykių nutraukimo su darbuotoju jam nesutikus su darbo sąlygų pakeitimu. DK 45 str. 2 d. numatyta, kad tokiais atvejais darbo sutartis nutraukiama remiantis DK 57 str. nustatyta tvarka. DK 57 str. 1 d. 3 p. darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba atsisakymas keisti darbo laiko režimo rūšį ar darbo vietovę laikytinas kaip viena iš sąlygų nutraukti darbo sutartį su darbuotoju be darbuotojo kaltės. I. Nekrošiaus nuomone, tokiais atvejais reiktų laikyti, kad darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis darbo sąlygomis yra tik darbo sutarties nutraukimo priežastis, o ne pagrindas, t. y. teisėtas pagrindas yra visų straipsnio dispozicijoje numatytų sąlygų išpildymas¹⁶¹. Su šia mintimi reiktų sutikti, kadangi sistemiškai DK 57 str. 1 d. 3 d. turi būti taikoma drauge su DK 57 str. 6 d., kurioje numatoma, kad „darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimo rūšį ar darbo vietovę gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį, kai darbdavio siūlymas keisti darbo sąlygas yra pagrįstas reikšmingomis ekonominio, organizacinio ar gamybinio būtinumo priežastimis“. Įstatyme nepateikta išaiškinimo kas yra „ekonominio, organizacijos ir gamybinio būtinumo priežastys“, tai yra vertinamojo pobūdžio sąvokos, kurių turinys atsiskleidžia teismų praktikoje. DK 57 str. 6 d. nuostatos reiškia, kad darbdaviui kyla prievolė kiekvienu atveju įrodyti šių sąlygų buvimą ir neužtenka vien fakto, kad darbuotojas atsisakė pakeisti darbo sutartį. Taigi, vertinant DK 45 str. sistemiškai su darbo teisės tikslais ir kitomis nuostatomis, matyti, kad įstatymų leidėjas šią nuostatą suvokia kaip *ultima ratio* priemonę, nes iš darbdavio tikimasi, kad jis, visų pirma, stengtųsi išsaugoti darbo teisinius santykius ir įsitikintų, kad darbuotojui negali pasiūlyti nieko, kas tenkintų jų abiejų interesus.

Darbo kodekse (2016) numatyti atvejai, kai darbo sutartis negali būti nutraukiama net ir gavus darbuotojo nesutikimą su darbdavio pasiūlymu: DK 45 str. 2 d. numato, kad darbuotojo nesutikimas su darbo užmokesčio sumažinimu ne-

¹⁶¹ Ipolitas Nekrošius ir kt., Darbo teisė (Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008), 238.

gali būti laikytinas teisėta priešastimi nutraukti darbo santykius; DK 61 str. 3 d. draudžia nutraukti sutartį su darbuotojais, auginančiais vaiką (įvaikį) iki trejų metų, jeigu nėra darbuotojo kaltės.

Taip pat akcentuotina, kad, net ir gavus darbuotojo sutikimą, šis sutikimas negalioja, jei prieštarauja imperatyvioms įstatymo normos. Pvz., DK 158 str. 1 d. numatyta, kad „kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, nustatytos Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme“. DK 159 str. 1–2 d. numatyta, kad darbuotojas turi teisę atsisakyti dirbti, jeigu yra pavojus jo saugai ir sveikatai, o toks atsisakymas nebūtų laikomas jo darbo pareigų pažeidimu. Šiuo aspektu, net ir esant darbuotojo sutikimui, darbo sutartis negalėtų būti keičiama taip, kad šis pakeitimas nebūtų tinkamas darbuotojui darbo saugos ir jos sveikatos požiūriu.

DK 45 str. 3 d. reglamentuoja neteisėto darbo sutarties pakeitimo atvejus. Valsstybinė darbo inspekcija neteisėtu darbo sutarties pakeitimu laiko ne tik atvejus, kai darbo sutartis yra vienašališkai pakoreguojama darbdavio, bet ir atvejus, kai darbo sutartis formaliai nėra koreguojama, tačiau pakeitimai faktiškai vykdomi pagal vienašališką darbdavio sprendimą¹⁶². Tokiais atvejais darbuotojas turi teisę kreiptis į darbo ginčų komisiją ir reikalauti darbdavio tinkamai vykdyti darbo sutartį ir atlyginti darbuotojui susidariusią žalą. Pagrindinis pavojus, kuris sietinas su šia norma, – senaties terminas. Darbuotojas turi teisę kreiptis dėl jo teisių pažeidimo per 3 mėnesius nuo sužinojimo apie jo teisių pažeidimą. Tuo atveju, jei darbuotojas nesikreipia, laikoma, kad darbuotojas pasyvia forma išreiškė savo sutikimą. Doktrinoje nurodoma, kad šia nuostata įtvirtintas reikalavimas darbuotojui elgtis aktyviai: *„Keičiantis aukščiau nurodytoms sąlygoms darbuotojas turi būti aktyvus ir prieštaraudamas tokiems pakeitimams turi kreiptis į darbo ginčų komisiją (teismą), prašydamas įpareigoti darbdavį vykdyti darbo sutartį ir atlyginti atsiradusią žalą. Jeigu darbuotojas nėra aktyvus ir be pateisinamos priežasties negina savo galimai pažeistos teisės ir nesikreipia į darbo ginčų komisiją*

¹⁶² Valsstybinė darbo inspekcija, „Klausimai-atsakymai“, VDI, žiūrėta 2021 m. spalio 16. d. https://www.vdi.lt/PdfUploads/2_Klausimai_DK.pdf

per tris mėnesius nuo to momento, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą, laikoma, kad jis sutiko dirbti pakeistomis darbo sąlygomis“.¹⁶³ Su šiuo teiginiu reikėtų sutikti, tačiau derėtų atkreipti dėmesį į tai, kad DK 45 str. 3 d. nuostata negali būti aiškinama taip, kad suteiktą teisę darbdaviui piktnaudžiauti savo padėtimi. Pvz., jei darbdavys įkalbinėtų darbuotoją, kad pakeitimai yra laikini iki tol, kol darbuotojas praleis jam įstatyme nustatytą terminą skūsti tokius pakeitimus, įstatyme numatytas 3 mėnesių terminas neturėtų būti laikomas naikinamuoju ir terminas turėtų būti atnaujinamas darbuotojui įrodžius, kad jis praleido terminą dėl darbdavio apgaulės veiksmų.

Darbuotojo sutikimo yra reikalaujama ir esant darbdavio pasikeitimui, kadangi darbdavys yra laikytinas būtinąja darbo sutarties sąlyga. DK 51 str. 3 d. numatyta, kad apie būsimą verslo ar jo dalies perdavimą darbuotojui turi būti pranešama iš anksto ne vėliau kaip prieš 10 d. d. iki perdavimo, nurodant visas reikšmingas aplinkybes (teisinių pagrindą, perdavimo datą, ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojui, priimtas priemones). Įstatyme darbuotojui tokiais atvejais suteikiama teisė per 5 d. d. pateikti savo nesutikimą su darbo santykių tęstinumu ir darbdavys tokiais atvejais privalo su juo nutraukti sutartį laikantis DK 57 str. nuostatų, t. y. laikantis, kad nėra darbuotojo kaltės. Plačiau apie darbuotojų garantijas, įvykus verslo (įmonės / įstaigos / organizacijos) ar jo dalies perdavimui, žr. 3.4. dalyje.

Apibendrinant šios dalies išvalgas galima teigti, kad naujasis reguliavimas dėl darbo sutarties sąlygų keitimo darbdavio iniciatyva susijęs su trimis esminiais pokyčiais: 1) aiškumo tikslais DK pirmą kartą pateikia baigtinį sąrašą darbo sutarties sąlygų, dėl kurių yra būtinas darbuotojo sutikimas; 2) keičiant darbo sutarties sąlygas darbdavio iniciatyva keliami ne tik formos, bet ir turinio reikalavimai: turinio prasme, Darbo kodeksu (2016), darbdaviui visais atvejais keliami pareiga pagrįsti, kad darbo sutarties sąlygos turi būti keičiamos dėl ekonominio, organizacinio ar gamybinio būtinumo; 3) teisiniame reguliavime yra įtvirtinamas aktyvus darbuotojo vaidmuo išreiškiant savo nesutikimą su darbo sutarties sąlygų pakeitimu.

¹⁶³ Mačiulaitis, *supra note*, 157.

2.3.2. Darbo sąlygų keitimas darbdavio iniciatyva, kai nereikia darbuotojo sutikimo

Valstybinė darbo inspekcija numato, kad prieš keisdamas darbo sąlygas darbdavys turėtų įsitikinti, ar bus keičiamos tos darbo sutarties sąlygos, kurios yra išvardytos Darbo kodekso (2016) 45 str. 1 d. ar kitos sutarties sąlygos pagal DK 45 str. 4 d.¹⁶⁴ Tai siejasi su tuo, kad ne visoms darbo sąlygoms yra numatytas vienodas apsauginis režimas. Taigi, pirmiausia, darbdavys turi įsitikinti, kad nereikia taikyti griežtesnių, DK 45 str. 1 d. nuostatų. Netinkamai įvertinus situaciją ir taikytinas teisės normas, darbdavys turi prisiimti neigiamas to pasekmes.

DK 45 str. 4 d. numato, kad visos sąlygos, kurios nepaminėtos to paties straipsnio 1 d., „gali būti keičiamos, pasikeitus jas reglamentuojančioms taisyklėms ar ekonominio, organizacinio ar gamybinio būtinumo atvejais“. Tokiais atvejais iš darbdavio nereikalaujama gauti išankstinio sutikimo, tačiau reikalaujama, kad darbdavys tinkamai ir per protingą terminą įgyvendintų informavimo pareigą. Darbo kodekse (2016) nėra apibrėžta, koks terminas yra laikytinas protingu. Darbo kodekso komentare nurodoma, kad protingu terminu laikomas toks terminas, kuris yra pakankamas darbuotojui tinkamai pasirengti darbo sąlygų pasikeitimams¹⁶⁵. Doktrinoje nurodoma, kad „turi būti sukuriamos pakankamos sąlygos darbuotojams pasiruošti darbo sutarties pasikeitimams“, kuri reiškia, kad darbdavys vykstant deryboms dėl pokyčių turi būti aktyvus, bendradarbiauti su darbuotojais, kad jie galėtų per įmanomai trumpiausią laiką tinkamai prisitaikyti prie pokyčių ir būtų objektyviai pajėgūs šiuos pokyčius įgyvendinti¹⁶⁶. Be to, darbdavys, kaip minėta, tokiais atvejais turi aiškiai pagrįsti, dėl kokių ekonominių, organizacinių ar gamybinių aplinkybių keičia darbo sąlygas¹⁶⁷.

Vertinant lingvistiniu požiūriu DK 45 str. 4 d. atkreiptinas dėmesys į tai, kad šia

¹⁶⁴ „VDI Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyriaus veiklos darbo teisės aiškinimo srityje 2018 m. I ketvirtį apibendrinimas“, VDI, Žiūrėta 2021 m. spalio 16 d., https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=1738

¹⁶⁵ Tomas Bagdanskis, Vilius Mačiulaitis ir Mantas Mikalopas, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai* (Vilnius: Rito projects, 2018), 101.

¹⁶⁶ *Ibid.*

¹⁶⁷ Bagdanskis, Mačiulaitis ir Mikalopas, *supra note*, 165: 85.

nuostata pirmiausia siekiama darbdaviui nesudaryti pernelyg didelių suvaržymų pakeisti darbo sąlygas tais atvejais, kai toks poreikis kyla dėl objektyvių ir nuo darbdavio valios nepriklausančių aplinkybių – pasikeičia teisinis reguliavimas (pvz., nustatoma funkcijų atlikimo kadencija, atestacijos procedūra ir kt.), atsiranda kitas objektyvus būtinumas. Tokio pobūdžio pasikeitimai dažniausiai turi įtakos ne tik konkrečiam darbuotojui, bet visam darbuotojų kolektyvui, todėl įstatymų leidėjas sudarė galimybes darbdaviui tokiais atvejais įgyvendinti pakeitimus, nereikalaujant kiekvieno individualaus darbuotojo sutikimo. Vis dėlto, net ir esant DK 45 str. 4 d. nurodytoms aplinkybėms, darbdavys nėra atleidžiamas nuo tam tikrų procedūrinių reikalavimų, kurie tarnauja darbuotojo interesams, – kaip minėta, darbdavys privalo tinkamai įgyvendinti informavimo pareigą ir tinkamai pagrįsti, kodėl tokie pakeitimai yra būtini.

Manytina, kad darbuotojo sutikimo neturėtų būti reikalaujama ir tais atvejais, kai pakeitimai vienareikšmiškai gerina darbuotojo padėtį. Darbo sutarties keitimo institutas nustato tam tikrus procedūrinius reikalavimus darbdaviui gauti darbuotojo sutikimą tuo tikslu, kad darbuotojui turi būti sudarytos galimybės nesutikti su jo interesus pažeidžiančiu pakeitimu. Be to, tokie procedūriniai reikalavimai taip pat užtikrina tam tikrą apsaugą darbdaviui – jis yra apsaugomas nuo galimų darbuotojo pretenzijų. Pakeitimai, kurie vienareikšmiškai gerina darbuotojo padėtį, iš esmės užtikrina, kad darbuotojo interesai nėra pažeidžiami, be to, darbuotojų nėra intereso tokius pakeitimus skųsti.

DK yra numatyti tam tikri konkretūs atvejai, kai darbdavys gali laikinai įvesti tam tikrą darbo sutarties vykdymo režimą. DK 47 str. reglamentuoja prastovas, t. y. situacijas, kai darbdavys negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulgyto darbo dėl objektyvių priežasčių. Akcentuotina, kad kilus pasaulinei pandemijai šio straipsnio nuostatos buvo pakoreguotos įtraukiant darbdaviui galimybę skelbti prastovas esant ekstremaliai situacijai ir (ar) karantinui (plačiau žr. 3.1.4.3. ir 3.3.4. dalis). Tiesa, šios nuostatos negali būti taikomos automatiškai, iš darbdavio prieš tai reikalaujama įsitikinti, ar sulgyto darbo negalima įgyvendinti nuotoliniu būdu (plačiau žr. 3.1.4.1 dalį), be to, darbdavys, jei tai objektyviai

įmanoma, pirma turi pabandyti darbuotojui pasiūlyti kitą darbą, kurį darbuotojas sutiktų dirbti. Paskelbus prastovas darbuotojui nustatomos tam tikros minimalios garantijos dėl darbo užmokesčio. DK 48 str. numato dalinio darbo nustatymą. Šiame straipsnyje numatyta, kad „dalinis darbas gali būti nustatomas, kai dėl svarbių ekonominių priežasčių, objektyviai esančių tam tikroje teritorijoje ar ūkinės veiklos sektoriuje ir pripažintų tokiomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės, darbdavys negali suteikti darbuotojams darbo ir yra grupės darbuotojų atleidimo iš darbo prielaidos“. Abi šios priemonės yra laikinojo pobūdžio ir jų taikymas turi būti sustabdomas išnykus objektyvioms aplinkybėms, dėl kurių jos buvo nustatytos. Taigi, šiomis nuostatomis nėra įgyvendinamas nuolatinis darbo sąlygų pakeitimas (apie tai plačiau žr. 3.1.1–3.1.2. dalyse).

Apibendrinant šios dalies išvalgas galima teigti, kad prieš keičiant darbo sąlygas darbdavys turi įsitikinti, ar bus keičiamos darbo sutarties sąlygos, kurios yra išvardytos DK 45 str. 1 d. ir kurioms taikomas griežtesnis apsauginis režimas (reikalaujama gauti darbuotojo sutikimą) ar DK 45 str. 4 d. darbo sutarties sąlygos, kai darbuotojo sutikimo nereikalaujama. Nepriklausomai nuo to, kokios darbo sutarties sąlygos yra keičiamos, turinio prasme pakeitimai turi būti atlikti. DK 45 str. 4 d. turinio prasme sąvoka „protingas terminas“ aiškinama kaip pakankamas laikas darbuotojams tinkamai pasiruošti pasikeitimams.

2.3.3. Darbo sąlygų keitimas darbuotojo iniciatyva

Atsižvelgiant į naują teisinį darbo reguliavimą reikia pasakyti, kad numatyti atvejai, kai ne tik darbdavys gali keisti darbo sutartį. Tam tikrais atvejais iniciuoti darbo sutarties pakeitimus gali būti suinteresuotas pats darbuotojas. Darbdavio atsakas į tokius prašymus priklauso nuo pakeitimų pobūdžio.

Darbo kodekso (2016) 46 str. 1 d. numato, kad „kai šis kodeksas ar kitos darbo teisės normos nesuteikia darbuotojui teisės reikalauti pakeisti darbo sąlygas, darbuotojas turi teisę prašyti darbdavio pakeisti jo darbo sąlygas“. Taigi, kaip matyti, išskiriami net du atvejai: vienu atveju darbuotojui suteikiamos teisės

reikšti reikalavimą, kitu – tik prašymą. Teisė reikšti reikalavimą apima tik įstatyme nustatytus išimtinius atvejus.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str. yra įtvirtinta darbuotojo teisė turėti saugias ir sveikas darbo sąlygas. DK 158 str. 1 d. ši nuostata atkartojama nurodant, kad „darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos“. Taigi, tam tikrais atvejais darbuotojas gali turėti interesą reikalauti pakeisti sutartį dėl objektyvių su darbo sauga ir sveikata susijusių aplinkybių. Atsižvelgiant į tai, Darbo darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 34 str. 3 d. įtvirtinta darbuotojo teisė reikalauti jį perkelti į kitą darbą (darbo vietą), jeigu pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą dėl sveikatos būklės jis negali dirbti sutartyje numatyto darbo ar eiti pareigų. Pabrėžtina, kad poreikis perkelti darbuotoją į darbą, kuris atitinka jo sveikatą ir saugos reikalavimus, kyla nepriklausomai nuo to, ar darbuotojas pareiškė tokį prašymą ar ne. Darbdaviui žinant tokio pobūdžio informaciją, jis privalėtų imtis tokių veiksmų savo iniciatyva, net ir nesant darbuotojo reikalavimo (pvz., dėl nėščios darbuotojos, pagal DSSĮ 37 str. 3 d.). Tiesa, tokiais atvejais turėtų būti gaunamas darbuotojo sutikimas, kadangi būtų keičiamos būtinosios darbo sąlygos.

Darbdavio galimybės atsisakyti tenkinti prašymą suvaržytos ir DK 52 str. 2 d.: „Jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu, to pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki 8 metų, ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų, arba darbuotojas, pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos būkle, neįgalumu arba būtinybe slaugyti (prižiūrėti) šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį“. Taip pat toks suvaržymas numatytas DK 40 str. 4 d.: darbuotojas, dirbantis pas darbdavį ne trumpiau kaip 3 metus, turi teisę pateikti prašymą dirbti ne visą darbo laiką. Toks prašymas darbdavio turi būti tenkinamas, jei prašymas buvo pateiktas ne anksčiau kaip 30 d. iki įsigaliojimo, ir bus dirbama ne ilgiau kaip vienus metus, taip pat jei

nėra jokių kitų svarbių priežasčių netenkinti tokio prašymo. Be to, toks prašymas privalo būti tenkinamas, kai toks prašymas grindžiamas pateikus sveikatos priežiūros įstaigos išvadą, taip pat pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ir krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, kuris augina vaiką iki 8 metų, ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki 14 m. arba neįgalų vaiką iki 18 m. (DK 40 str. 5 d.).

Tais atvejais, kai įstatymai darbuotojui nesuteikia teisės reikšti reikalavimą, darbuotojas, kaip minėta, turi teisę pareikšti prašymą. Akcentuotina, kad net ir tais atvejais, kai darbuotojas turi teisę pateikti tik prašymą, darbdavys privalo laikytis DK 46 str. 2 d. nuostatų, t. y atsakymą dėl darbuotojo prašymo darbdavys privalo pateikti raštu ir jis turi būti motyvuotas. Taip pat įstatyme nustatytas terminas, per kiek laiko darbdavio atsakymas privalo būti pateiktas, numatant ne ilgesnį kaip 5 d. d. nuo pranešimo pateikimo laikotarpį. Darbdavio atsisakymas nereiškia, kad pakartotinis prašymas negali būti reiškiamas ir ateityje. Tai patvirtinta ir DK 46 str. 3 d., kurioje tiesiogiai numatyta darbuotojo teisė reikšti pakartotinį prašymą ne anksčiau kaip po vieno mėnesio nuo darbuotojo prašymo pakeisti darbo sąlygas pateikimo. Tai iš esmės vienintelė priemonė, kurios gali imtis darbuotojas, kadangi darbo įstatymai šiais atvejais nenumato jokių priemonių priverstine tvarka įpareigoti darbdavį tenkinti jo prašymą. Taigi, net ir tais atvejais, kai darbuotojui darbdavio motyvacija atrodo nepakankama, jis negali darbdavio įpareigoti pakeisti darbo sutartį.

Apibendrinant šios dalies išvalgas galima teigti, kad darbo sutarties keitimas darbuotojo iniciatyva skirstomas į atvejus, kai darbuotojas turi teisę įstatymo numatytais atvejais reikšti reikalavimą dėl darbo sutarties sąlygų pakeitimo, ir atvejus, kai darbuotojas turi tik teisę teikti prašymą. Darbuotojo prašymai DK 46 str. 1 d. kontekste neturi privalomo poveikio, tačiau tam tikras poveikis darbdavio valiai daromas dviem būdais 1) darbdavys savo atsakymą netenkinti tokio prašymo turi motyvuoti; 2) darbuotojo teisė teikti pakartotinius prašymus įstatyme nėra ribojama.

III. DARBO GARANTIJOS IR APSAUGA

3.1. DARBO SANTYKIŲ VYKDYMO YPATUMAI

Kaip ir bet kuris susitarimas tarp šalių, taip ir darbo santykiai vyksta šalių sutartomis sąlygomis tol, kol neatsiranda naujų ar kitokių aplinkybių, lemiančių pirminį susitarimą (darbo sutartį), dėl kurių šalys turi reaguoti iš naujo keisdamos esamą darbo sutartį. Kaip jau buvo minėta, darbo santykiai susiklosto vykdant ūkinę, komercinę ar profesinę veiklą, t. y. dėl gamybos, prekybos, paslaugų teikimo. Kol veikla vykdoma, tol galimi įprasti darbo santykiai. Kai dėl veiklos išskyla sunkumų, tai gali turėti įtakos ir darbo santykių pokyčiams. Aplinkybės gali būti nenuspėjamos nei vienos iš šalių. Kitu atveju, jei šalys iš anksto žinotų būsimus pokyčius, iš anksto galėtų aptarti juos savo susitarimuose, darbo ar kolektyviniuose sutartyse. Deja, organizuojant darbus, niekas negali nuspėti verslo sėkmės ar nesėkmės, kaip ir išorinių ar vidinių veiksnių, kurie gali taip pat nulemti tą sėkmę / nesėkmę. Žinoma, pasaulinės krizės, ekonomikos nuosmukiai, valdžios priimti sprendimai, avarijos, nelaimės ir pan. gali paveikti ne visus verslus ar paslaugas. Reaguojant į krizes, pandemijas, nelaimes ir pan., taip pat siekiant išlaikyti sukurtas darbo vietas, atitinkamai, teisiniame reguliavime yra numatytos normos, suteikiančios tam tikras garantijas ir teises tiek darbdaviui, tiek ir darbuotojui. Kitaip tariant, yra numatyti keli teisiniai instrumentai, leidžiantys sustabdyti darbo sutarties vykdymą tam tikram laikui: prastova (DK 47 str.), dalinis darbas (DK 48 str.), darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdavio (DK 49 str.) ir darbuotojo iniciatyva (DK 50 str.).

DK numato galimybę tiek vienai, tiek kitai darbo sutarties šaliai priimti atitinkamus sprendimus, dėl kurių darbo santykiai nenutrūksta, o tik jų vykdymas apribojamas su tam tikromis sąlygomis, kurios gali nulemti skirtingas pasekmes ir garantijas. Palyginti su ankstesniu reguliavimu šie klausimai reglamentuojami kitaip.

3.1.1. Prastova

Prastovai būdinga tai, kad darbdavys dėl objektyvių priežasčių vienašališkai nevykdo įsipareigojimo suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygtą darbą, o darbuotojas būtent dėl šios priežasties nebegali vykdyti darbo sutartimi nustatyto savo įsipareigojimo – dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba eiti tam tikrų pareigų. Tokia padėtis neatitinka nei darbuotojo, nei darbdavio interesų, prieštarauja darbo sutartimi sulygtų sąlygų privalomumo principui. Įstatymo leidėjas, pripažindamas, kad tokia padėtis darbovietėje yra objektyviai galima, ją sureguliuo, derindamas abiejų darbo sutarties šalių interesus¹⁶⁸. Būtent atsižvelgiant į darbdavio interesą išvengti darbo laiko nuostolių ir papildomų negamybinių išlaidų arba juos minimizuoti, t. y. dėl prastovos darbuotojui mokėti mažesnę nei sulygtas darbo užmokestis. Ir sykiu toks reguliavimas apsaugo darbuotojo interesus: teisės normos nustato tam tikras teises į darbą, darbo užmokestį garantijas darbuotojui, negalinčiam dėl nuo jo nepriklausančių priežasčių dirbti darbo sutartimi sulygtą darbą.

Vadovaujantis Darbo kodekso (2016) 47 straipsniu, *prastova* – tai atvejai, kai (1) darbdavys negali suteikti darbuotojui darbo sutartimi sulygtą darbą dėl objektyvių priežasčių ne dėl darbuotojo kaltės (DK 47 str. 1 d. 1 p.) arba kai (2) Lietuvos Respublikos Vyriausybė paskelbia ekstremaliąją situaciją ir (ar) karantiną ir dėl darbo organizavimo ypatumų nėra galimybės sulygtą darbą dirbti nuotoliniu būdu (DK 47 str. 1 d. 2 p.), ir darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo. Kitaip tariant, prastovą galima skirstyti atsižvelgiant į lėmusius šią situaciją veiksnius, t. y. pirmu atveju – dėl vidinių veiksnių, antru atveju – dėl išorinių veiksnių.

Kokie galėtų būti vidiniai veiksniai, lėmę prastovą?

Priežastys, lemiančios prastovą, gali būti įvairios, tačiau visada turi būti objek-

¹⁶⁸ Klaipėdos apygardos teismo 2013 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-296-538/2013.

tyvios, t. y. nepriklausančios nuo darbdavio valios¹⁶⁹. Pavyzdžiui, prastova paskelbta dėl kito įmonės darbuotojo nedarbingumo, nes įmonė negalėjo užtikrinti atsakovui darbo¹⁷⁰; užsitęsęs vykdomų patalpų rekonstrukcijos, remonto darbams, kai negalima perkelti darbuotojų darbo vietų į kitas patalpas, dėl užlaidyto krovinio; žaliavų trūkumo; sutrikusio elektros energijos tiekimo, interneto ryšio ir pan., laikinų sunkumų dėl finansinių ar ekonominių sutrikimų, paskelbto įmonėje ar įstaigoje streiko (DK 250 str. 5 d.) ir pan.

Prastovos paskelbimas negali būti nulemtas išankstinių darbdavio veiksmų ir įtakos keisti darbo organizavimą, gamybą ar struktūriškai pertvarkyti įmonės veiklą ar pan. Vadovaujantis DK 47 straipsnio 1 dalyje įtvirtintomis sąlygomis ir kasacinio teismo išaiškinimais, prastova nėra siejama su situacija, kai darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa neberekalinga ar perteklinė dėl ekonominių, technologinių priežasčių, darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su darbdavio veikla¹⁷¹.

Situacija, kai darbdavys negali suteikti darbuotojui darbo, turi būti netikėta ir neplanuota. Pvz., sprendamas dėl prastovos paskelbimo teisėtumo apeliacinės instancijos teismas nurodė, kad vertinamas ne paties sprendimo nutraukti per metus jokių pajamų neatnešusių produktų tiesioginę rinkodarą tikslingumas, bet tai, ar šio sprendimo priėmimas gali būti laikomas objektyvia priežastimi, dėl kurios ieškovė negalėjo suteikti atsakovei darbo sutartimi sulygtą darbo. Teisėjų kolegija padarė išvadą, kad prastovos paskelbimo dieną buvusią situaciją (negalėjimą atsakovei suteikti darbo sutartyje sulygtą darbo) lėmė ne kokios nors objektyvios aplinkybės, bet nepakankamas pačios ieškovės organizuotumas, neefektyvus veiklos planavimas, t. y. iš esmės subjektyvios priežastys¹⁷².

Organizuodamas veiklą įmonėje darbdavys siūlo darbuotojams kitas darbo vietas, funkcijas, ir šalys susitaria dėl darbo sutarties sąlygų iš naujo. T. Davulio

¹⁶⁹ Kauno apygardos teismo 2013 m. balandžio 8 d. nutartis civilinėje byloje, Nr. 2A-622-324/2013.

¹⁷⁰ Vilniaus apygardos teismo 2019 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1318-910/2019.

¹⁷¹ Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2020 m. balandžio 15 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. EA-3797-629/2020;

¹⁷² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. liepos 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-286-943/2021.

teigimu, remiantis nauju reguliavimu, prastova nelaikytini atvejai, kai darbuotojas tuo metu sutinka atlikti kitą darbo funkciją¹⁷³. Taip pat nebus prastovos pagal DK 47 str. 1 d. 2 punktą, jei darbą galima organizuoti nuotoliniu būdu ir darbuotojas sutinka taip dirbti (DK 52 str. 1–2 d.). Vadinasi, šalių susitarimas dėl kitų darbo sąlygų ar kitokio darbo atlikimo būdo neturi būti siejamas su DK 47 straipsnio 1 d. taikymu.

Prastova dažnai tapatinama su *pravaikšta*. Deja, pravaikšta laikomas neatvykimas į darbą be pateisinamos priežasties, t. y. dėl darbuotojo kaltės (DK 58 str. 3 d. 1 p.). Prastovos atveju nėra darbo sutarties šalių kaltės, tuo prastova skiriasi nuo panašių į ją situacijų, pvz., nuo priverstinės pravaikštos¹⁷⁴ (DK 218 str.). Pavyzdžiui, byloje Nr. 2A-1503-730/2018 teismas nustatė, kad: nustatytas atsakovo neįgalumas, dėl kurio jis negalėjo atlikti jam naujai nustatytų darbo funkcijų prekybos centre, jo atžvilgiu būtinosios darbo sutarties sąlygų (darbo funkcijų) pakeitimas, nesant jo rašytinio sutikimo, atsakovo tinkamas ieškovės informavimas, kad dėl sveikatos būklės negali vykdyti nustatytų naujų darbo funkcijų, negali būti pripažįstama aplinkybėmis, kad atsakovo neatvykimo į darbą priežastys nebuvo svarbios ir neatvykimas į darbą laikytinas pravaikštomis¹⁷⁵. Kitaip tariant, darbuotojas neatvyko į darbą dėl pateisinamų priežasčių, todėl tai yra prastova. Taigi prastova laikoma tokia situacija, kai darbo vieta yra, tačiau dėl tam tikrų objektyvių priežasčių nėra darbo, negalima dirbti. Vadinasi, prastovos metu darbuotojui darbo santykiai ir darbo vieta turi būti išlaikomi. Prastova skiriasi ir nuo nušalinimo nuo darbo (DK 49 str.), kai darbuotojui draudžiama dirbti valiniais darbdavio, įgaliotų organų ar pareigūnų sprendimais¹⁷⁶.

Kokie galėtų būti išoriniai veiksniai, lėmę prastovą?

Vadovaujantis DK 47 str. 1 d. 2 p., prastova skelbiama, kai Lietuvos Respublikos Vyriausybė paskelbia ekstremaliąją situaciją ir (ar) karantiną, dėl darbo orga-

¹⁷³ Davulis, *supra note*, 68: 185.

¹⁷⁴ Vilniaus apygardos teismo 2019 m. liepos 11 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2A-768-910/2019.

¹⁷⁵ Klaipėdos apygardos teismo 2018 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1503-730/2018.

¹⁷⁶ Nekrošius, *supra note*, 161: 240.

nizavimo ypatumų nėra galimybės sulygti darbo dirbti nuotoliniu būdu (DK 47 str. 1 d. 2 p.), ir darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo. Šalyje ar regione gali būti paskelbta ekstremali situacija (pvz., mobilizacija dėl stichinės nelaimės – gaisro, potvynio ir pan.) ir (ar) karantinas (pvz., dėl pandemijos ir pan.). Darbo kodekse (2016) nėra paaiškinta, kas yra „ekstremali situacija“. DK vartojamos sąvokos „paskelbta mobilizacija¹⁷⁷, karo¹⁷⁸, nepaprastoji padėtis¹⁷⁹“ tik kalbant dėl streikų (DK 248 str. 2 d.) ir lokautų (DK 258 str.) organizavimo draudimo. Sąvoka „ekstremali situacija“ apibrėžta Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatymo 2 straipsnyje: Ekstremali situacija – padėtis, kuri atsiranda dėl gamtinio, techninio, ekologinio ar socialinio pobūdžio priežasčių ir sukelia staigų bei didelį pavojų žmonių gyvybei ar sveikatai, turtui, gamtai arba lemia žmonių žūtį, sužalojimą ar didelius turtinius nuostolius. Šiek tiek kitoks „ekstremalios situacijos“ apibrėžimas numatytas Lietuvos Respublikos civilinės saugos įstatyme: „Ekstremalioji situacija – dėl ekstremaliojo įvykio susidariusi padėtis, kuri gali sukelti staigų didelį pavojų gyventojų gyvybei ar sveikatai, turtui, aplinkai arba gyventojų žūtį, sužalojimą ar padaryti kitą žalą“¹⁸⁰. Ekstremali situacija turi būti susijusi su netikėta situacija, kuri sukelia staigų ir didelį pavojų žmonių gyvybei ar sveikatai, turtui, gamtai arba lemia žmonių žūtį, sužalojimą ar didelius turtinius nuostolius. Tai gali būti potvyniai, gaisras, žemės drebėjimas, audra, streikai, maištai, riaušės, karantinas ir pan. Pagal teritoriją ir trukmę, ekstremali situacija, gali būti savivaldybės lygmens (pvz., Alytuje ir Alytaus rajone paskelbta ekstremali situacija dėl Alytaus padangų perdirbimo gamykloje 2019-10-16 kilusio gaisro) ir valstybės lygio, kai ekstremaliosios situacijos padarinių išplitimo ribos viršija trijų savivaldybių teritorijų ribas (pvz., Vyriausybė paskelbė valstybės lygio ekstremalią situaciją visoje šalyje dėl naujojo korona-

¹⁷⁷ Lietuvos Respublikos mobilizacijos ir mobilizacinio rezervo rengimo įstatymas (*Valstybės žinios*, 1996, Nr. 116-2695; TAR, 2020-07-16, Nr. 15862).

¹⁷⁸ Lietuvos Respublikos karo padėties įstatymas (*Valstybės žinios*, 2000, Nr. 52-1482; TAR, 2020, Nr. 15863).

¹⁷⁹ Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatymas (*Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-25751; TAR, 2020, Nr. 15877).

¹⁸⁰ Lietuvos Respublikos civilinės saugos įstatymas (*Valstybės žinios*, 1998, Nr. 115-3230).

viruso (COVID-19) plitimo grėsmės¹⁸¹).

Vadovaudamasi Civilinės saugos įstatymu Vyriausybė skelbia ir atšaukia, taip pat nustato tvarką dėl valstybės lygio ekstremalios situacijos. Savivaldybės administracijos direktoriui paskelbus savivaldybės lygio ekstremalią situaciją, prastova pagal DK 47 str. 1 d. 2 p. tos savivaldybės teritorijoje esančioje įmonėje negalės būti taikoma. Tokiu atveju darbdavys, įvertinęs darbo organizavimo ypatumus, turės savo nuožiūra priimti sprendimą dėl prastovos pagal DK 47 str.1 d. 1 p. ir / arba kitų priemonių taikymo. Pavyzdžiui, vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 22 str., „likvidavus avariją, užgesinus gaisrą ar kitais atvejais, kai dar yra pavojus darbuotojų saugai ir sveikatai, darbdaviui atstovaujantis asmuo, padalinio vadovas ar kitas darbdavio įgaliotas asmuo negali duoti nurodymų darbuotojams tęsti ar pradėti darbą“¹⁸². Atitinkamai, tuo pagrindu darbdavys turės skelbti įmonėje prastovą.

Paskelbus valstybės lygio ekstremaliąją situaciją, Vyriausybė gali nustatyti gyventojams, valstybės ir savivaldybių institucijoms ir įstaigoms, kitoms įstaigoms ir ūkio subjektams ūkinės veiklos laisvės, viešųjų ir administracinių paslaugų teikimo apribojimus, būtinus ekstremaliajai situacijai likviduoti ir jos padariniams šalinti (Civilinės saugos įstatymo 9 str. 19 p.). Tačiau šie apribojimai turi būti nedelsiant atšaukti, kai išnyksta priežastys, dėl kurių jie buvo nustatyti (Civilinės saugos įstatymo 30¹ str. 3 d.). Pvz., nuo 2020 m. birželio 17 d. atšaukus karantiną Lietuvos teritorijoje¹⁸³, Vyriausybė ekstremalios situacijos neatšaukė, nors nuo kovo 17 d. taikyti tam tikrų ūkio subjektų veiklos ribojimai galiojo iki liepos 16 dienos ir darbas bei darbo santykiai šiuose ūkio subjektuose dėl to negalėjo būti vykdomi¹⁸⁴. Kiek laiko gali būti paskelbta valstybės lygio ekstremali

¹⁸¹ Lietuvos Respublikos vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimas Nr. 152 Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo (TAR, 2020, Nr. 4023; TAR, 2020, Nr. 4023).

¹⁸² Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (*Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170).

¹⁸³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. birželio 10 d. nutarimas Nr. 579 Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. kovo 14 d. nutarimo Nr. 207 „Dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“ pripažinimo netekusiu galios (TAR, 2020, Nr. 12723).

¹⁸⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. birželio 10 d. nutarimas Nr. 588 Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimo Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“ pakeitimo (TAR, 2020, Nr. 12822).

situacija, Civilinės saugos įstatymas nenustato. Vadinasi, neatšaukus ekstremalios situacijos ribojimai gali pasikartoti. Plačiau apie tai žr. 3.1.4.3 dalį.

Ankstesniame darbo teisiniame reguliavime įvykus gaivalinei nelaimei ar gamybinei avarijai ir kitais ypatingais iš anksto nenumatytais atvejais buvo nustatyta teisė darbdaviui iki vieno mėnesio perkelti darbuotojus į kitą darbą toje pačioje vietovėje ir keisti darbo sąlygas be darbuotojo sutikimo, išskyrus dėl sveikatos būklės. Laikinas perkėlimas į kitą darbą dėl išorinių veiksnių turėjo būti susijęs su svarbiais darbovietės interesais: gaivalinės nelaimės ar gamybinės avarijos (pvz., prireikus skubiai iškrauti produktus, kad nesugestų sandėliuose saugomi įmonės kroviniai ir pan.) likvidavimu, dėl to kilusių padarinių šalinimu, siekiant užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, gaisro gesinimu ir kt. Taip pat atkreiptinas dėmesys į tai, kad toks perkėlimas galėjo būti tiek toje pačioje įmonėje, tiek ir kitoje įmonėje, bet esančioje toje pačioje vietovėje. Todėl teismo išvada, kad prastovos metu darbuotojui turi būti siūlomas darbas, esantis toje pačioje vietovėje, kurioje darbuotojas nuolat dirbo, o jeigu darbuotojas atsisako dirbti darbą kitoje vietovėje, DK 195 str. 4 d. netaikytina, laikytina pagrįsta ir teisėta¹⁸⁵.

Prastovos skelbimas. Prastovą darbuotojui gali skelbti tik darbdavys¹⁸⁶. Skirtingai nei ankstesniame reguliavime, T. Davulio nuomone, prastova gali būti *skelbiama ir darbuotojų grupei* (DK 47 str. 1 d.)¹⁸⁷. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas kolektyvo iniciatyva (skelbiamas streikas) yra taikomas tada, kai nesilaikoma kolektyvinės sutarties sąlygų. Niekas negali būti verčiamas dalyvauti arba atsisakyti dalyvauti streike. Streiko laikotarpiu streike dalyvaujantiems darbuotojams darbo sutarties vykdymas sustabdomas išsaugant darbo stažą ir teisės aktų nustatyta tvarka teisę į socialinį draudimą (DK 250 str. 1 d.). Taigi nenukenčia nei asmenys, kurie nori dalyvauti streike, nei tie, kurie atsisako jame dalyvauti, – jiems užtikrinama pasirinkimo laisvė. DK užtikrina garantijas dalyvaujantiems ir nedalyvaujantiems streike asmenims. Streiką (DK 244 str.) palyginus su pras-

¹⁸⁵ Klaipėdos apygardos teismo 2013 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-296-538/2013.

¹⁸⁶ Klaipėdos apygardos teismo 2018 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1503-730/2018.

¹⁸⁷ Davulis, *supra note*, 68: 185.

tova (DK 47 str.), prastova skelbiama dėl objektyvių priežasčių, kai darbuotojui nėra darbo, kuris numatytas sutartyje, o streiko esmė yra protestavimas kaip ginčo sprendimo priemonė dėl kolektyvinės sutarties nesilaikymo. Skiriasi ir apmokėjimo tvarka: streiko metu viskas priklauso nuo susitarimo, o prastovos apmokėjimas įtvirtintas įstatymu. Kitaip tariant, DK yra įtvirtintos apmokėjimo nuostatos darbuotojams, kurie nedalyvauja streike: darbuotojams, nedalyvaujantiems streike, bet dėl streiko negalintiems dirbti savo darbo, apmokama kaip už prastovą ne dėl jų kaltės arba jie gali būti su jų sutikimu perkelti į kitą darbą. DK 250 str. 4 d. numato galimybę streikuojantiems mokėti ir iš profesinės sąjungos ir jų organizacijų įkurto specialaus piniginio ar draudimo fondo.

Kokiais atvejais gali būti neteisėta prastova? Darbdaviai dažnai piktnaudžiauja padėtimi ir skelbia prastovą ne dėl objektyvių, o dėl subjektyvių priežasčių, pvz., darbdavys paskelbė vienai darbuotojai prastovą atimdamas darbo priemones, „atjungdamas nuo elektroninės sistemos ir pan.“¹⁸⁸, prastova paskelbta tol, „kol VDI suteiks leidimą atleisti iš užimamų Tarybos direktoriaus pavaduotojo pareigų“, „<...> nors atsakovas sužinojo, jog pareiškėjas yra Darbo tarybos narys 2018 m. lapkričio 28 d., todėl į VDI dėl leidimo atleisti pareiškėją iš užimamų pareigų galėjo kreiptis anksčiau“¹⁸⁹. Teismas, konstatavęs, kad ieškovė neįrodė, kad atsakovui nemokamos atostogos buvo suteiktos esant jo valiai, laikotarpius, kuriais atsakovui buvo fiksuotos nemokamos atostogos, pripažino prastova ne dėl darbuotojo kaltės¹⁹⁰. Pavyzdžiui, ieškovui paskelbta prastova dėl to, kad, valstybinei institucijai pradėjus ikiteisminį tyrimą dėl tariamai neteisėtos ieškovo veiklos, ikiteisminio tyrimo pareigūnai iš įmonės paėmė kompiuterį, kuriuo dirbo ieškovas, metodinę medžiagą ir kitus dokumentus. Atsakovė, tikėdamasi, kad darbuotojas nuspręs nutraukti darbo sutartį, ieškovo darbo vietoje paskelbė prastovą neturėdama tam pagrindo, t. y. nesiėmė priemonių, kad prastova nebū-

¹⁸⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. liepos 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-286-943/2021.

¹⁸⁹ Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2020 m. balandžio 15 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-3797-629/2020.

¹⁹⁰ Vilniaus apygardos teismo 2019 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1318-910/2019.

tų paskelbta (nesuteikė ieškovui kito kompiuterio, nedavė kitos metodinės medžiagos ir t. t.). Teismas pagrįstai nusprendė, kad tai negali būti pripažinta objektyvia priežastimi prastovai skelbti, nes „<...> nurodoma aplinkybių visuma, dėl kurių asmuo negali dirbti darbo, nepriklausomai nuo tai sąlygojusių aplinkybių yra susijusi ne su gamybinėmis, stichinėmis ar panašiomis objektyviomis darbo nedavimo priežastimis, o su darbdavio požiūriu į darbuotoją pasikeitimu, nepasitikėjimu“¹⁹¹.

Aplinkybės skelbti prastovą gali būti sukurtos dirbtinai, siekiant daryti ieškovui spaudimą nutraukti darbo sutartį, pvz., kai atsakovė raštu informavo ieškovę apie nėštumą¹⁹². Kitas piktnaudžiavimo pavyzdys, kai, pvz., darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis (DK 45 str. 2 d.) ir yra atleidžiamas iš darbo pagal DK 57 straipsnį. Pavyzdžiui, pareigybės panaikinimas nėra objektyvi, nepriklausanti nuo darbdavio valios priežastis, dėl kurios ieškovui galėjo būti skelbiama prastova¹⁹³. Atitinkamai, nesuteikus darbuotojui darbo (pvz., dėl to, kad jo darbo vieta naikinama) išpėjimo apie atleidimą iš darbo, laikotarpio negalima prilyginti prastovai.

Nesant duomenų apie išnykusią atsakovės darbo funkcijos būtinybę, organizacinius pertvarkymus, darbuotojos pareigų panaikinimą, atsakovei prastova negalėjo būti teisėtai paskelbta, neatsižvelgiant į tai, kad faktinių galimybių suteikti darbo nėra¹⁹⁴. Taigi, panaikinus ieškovo pareigybę, ieškovui turi būti skelbiama ne prastova, o jo atleidimo iš darbo data perkeliama iki to laiko, kada turi pasibaigti išpėjimo apie atleidimą terminas DK 64 str. 5 dalis). Nenustačius, kad buvo objektyvios priežastys, dėl kurių darbuotojui negalėjo būti suteiktas darbas, bet darbo nebuvimą galint paaiškinti darbdavio atleidimo iš darbo procedūrų organizavimu, darbdavys privalo darbuotojui sumokėti jo vidutinį darbo

¹⁹¹ Kauno apygardos teismo 2013 m. balandžio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-622-324/2013.

¹⁹² Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2020 m. balandžio 15 d. nutartis administracinėje byloje Nr. EA-3797-629/2020; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. liepos 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-286-943/2021.

¹⁹³ Kauno apygardos teismo 2018 m. spalio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1339-773/2018.

¹⁹⁴ Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2020 m. balandžio 15 d. nutartis administracinėje byloje Nr. EA-3797-629/2020.

užmokestį už visą prastovos laikotarpį¹⁹⁵. Kitaip tariant, kai darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, įspėjimo laikotarpiu darbdavys jam negali skelbti prastovos, nes darbo yra ir darbuotojas iki paskutinės atleidimo iš darbo dienos jį dirbs, o už tai turės gauti sutartą atlyginimą tomis pačiomis darbo sąlygomis, kuriomis iki tol dirbo. Prastova yra skelbiama tada, kai atsitinka nenumatyta situacija, dėl kurios darbdavys negali suteikti darbuotojui darbo, o darbuotojas negali vykdyti funkcijų, numatytų darbo sutartyje.

Kiek keistoka situacija susiklosto, kai darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis ir jo negalima atleisti iš darbo pagal DK 57 str. 1 d., kai nėra darbuotojo kaltės (DK 61 str. 3 d.), nes darbuotojas augina vaiką iki 3 metų¹⁹⁶. Tokiu atveju Valstybinė darbo inspekcija rekomendavo skelbti prastovą¹⁹⁷. Tačiau nuo 2020 m. rugpjūčio 1 d. atleisti darbuotojus, kurie augina vaiką iki 3 metų, iš darbo nesant jų kaltės DK 57 str. pagrindu galima, išskyrus pagal DK 57 straipsnio 1 dalies 1–3 punktus¹⁹⁸. Vadinasi, darbuotojai, auginantys vaiką iki 3 metų gali būti atleisti iš darbo ir pasinaudoti jiems suteiktomis garantijomis dviem atvejais: 1) kai darbuotojas nesutinka su darbo santykių tęstinumu verslo ar jo dalies perdavimo atveju arba 2) kai teismas ar darbdavio organas priima sprendimą, dėl kurio pasibaigia darbdavys. Bet jei toks darbuotojas atsisako dirbti pakeistomis darbo sąlygomis ir negali būti atleistas iš darbo DK 57 str. pagrindais situacija išlieka nepakitusi – būtina tada skelbti prastovą arba siūlyti kitą darbą/sąlygas. Panaši situacija vyks ir tada, kai darbdavys tampa nemokus ir bankrutuoja, tokiu atveju, veikla nevykdoma dėl objektyvių priežasčių ir darbuotojai negali dirbti įspėjimo apie jų atleidimą iš darbą laikotarpiu, nes darbo

¹⁹⁵ Žr., pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. gegužės 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-247/2011; Vilniaus apygardos teismo 2011 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1044-160/2011; Vilniaus apygardos teismo 2011 m. lapkričio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1515-585/2011; Vilniaus apygardos teismo 2012 m. lapkričio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2482-262/2012; Kauno apygardos teismo 2018 m. spalio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1339-773/2018.

¹⁹⁶ Žr. bylas: Vilniaus apygardos teismo 2013 m. gegužės 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2282-611/2013; Vilniaus apygardos teismo 2019 m. rugsėjo 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-2282-567/2019.

¹⁹⁷ Vilniaus miesto apylinkės teismo 2019 m. birželio 7 d. sprendimas byloje Nr. E2-12678-996/2019.

¹⁹⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2, 21, 26, 41, 52, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 72, 75, 83, 89, 93, 95, 104, 110, 112, 117, 127, 128, 135, 137, 140, 141, 144, 147, 172, 185, 188, 192, 193, 194, 198, 224, 225, 228 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 72-1 straipsniu įstatymas. TAR, 2020, Nr. 12135. Įsigalioja 2020-08-01 (įstatymo 41 straipsnio 2 dalis įsigalioja 2020-06-04).

jau nėra ir, tikėtina, kad nebus.

Apibendrinant galima teigti, kad *prastova gali būti skelbiama*:

- a) ne tik darbuotojui, bet ir darbuotojų grupei;
- b) nesant šalių kaltės;
- c) nuo darbdavio ir darbuotojo nepriklausančių priežasčių;
- d) kai darbo nėra dėl objektyvių, o ne dėl subjektyvių priežasčių.

Prastovos trukmė ir reikalavimas būti darbovietėje

Prastovos paskelbimas turi būti tiesiogiai susijęs su laikinumu. Priešingas prastovos sąlygų aiškinimas prieštarautų kasacinio teismo praktikoje išskiriamam prastovos laikinumo požymiui. Prastova yra ne nuolatinio pobūdžio, o laikinas negalėjimas suteikti darbo¹⁹⁹. Todėl teisėjų kolegija, vertindama aplinkybes, nustatė, kad vien tai, kad tam tikri ieškovės į Lietuvos rinką pateikti produktai neatnešė ekonominės naudos, savaime nelaikytina pakankama aplinkybe paskelbti už tokios įrangos pristatymą atsakingai darbuotojai (atsakovei) prastovą. Šios aplinkybės nebuvo naujos ir netikėtos, jos ieškovei buvo žinomos bent pusmetį iki prastovos darbuotojai paskelbimo²⁰⁰.

Prastova ne dėl darbuotojo kaltės gali trukti dieną, o gali tęstis ir neapibrėžtą laikotarpi²⁰¹. Teismai pasisako, kad galima situacija, kai padėtis įmonėje, darbdaviui nesuteikiant darbo sutartyje sulygto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių, gali tęstis net iki sprendimo tokį darbuotoją atleisti iš pareigų, esant ilgalaikiai prastovai, arba iki tol, kol darbuotojas sutinka eiti kitas pareigas²⁰². Ir nors tokia situacija gali tęstis nenumatyta ilgai ir ji nėra naudinga nei vienai iš šalių, tačiau apmokėjimo garantijos numatytos prastovos metu darbuotojams išlieka. Todėl šiuo atveju darbdavys turi ieškoti kitos išeities siekdamas, kad darbuotojas dirbtų.

¹⁹⁹ Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2020 m. balandžio 15 d. nutartis administracinėje byloje Nr. EA-3797-629/2020.

²⁰⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. liepos 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-286-943/2021.

²⁰¹ Vilniaus apygardos teismo 2016 m. birželio 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1718-803/2016.

²⁰² Vilniaus apygardos teismo 2013 m. gegužės 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2282-611/2013.

Prastova gali būti terminuota – nuo vienos dienos iki trijų dienų, arba neterminuota. Prastovos laikas priskiriamas darbuotojo darbo laikui (DK 111 str. 2 d. 7 p.), bet skiriasi trukmė, sąlygos ir apmokėjimas už šį laiką.

Prastovos metu darbuotojai turi paklusti darbdavio nustatyta tvarkai ir laikytis darbdavio įsakyme numatytų nurodymų, ypač susijusių su buvimu darbovietėje laiku. DK 47 str. 2–3 dalyse nurodoma, kada ir kiek laiko darbdavys turi teisę reikalauti, kad darbuotojas atvyktų ir būtų darbovietėje. Tai yra:

- 1) kai prastova trunka iki vienos darbo dienos, darbdavys turi teisę reikalauti darbuotojo būti tą dieną darbovietėje;
- 2) kai prastova trunka ilgiau negu vieną darbo dieną, bet ne ilgiau kaip tris darbo dienas, darbdavys negali reikalauti, kad darbuotojas atvyktų į darbovietę kasdien ilgesniam negu viena valanda laikui.

Darbdavys negali reikalauti, kad darbuotojas būtų darbovietėje šiais atvejais:

- 1) kai prastova neterminuota arba trunka ilgiau negu tris darbo dienas;
- 2) kai Lietuvos Respublikos Vyriausybė paskelbia ekstremaliąją situaciją ir (ar) karantiną ir darbdavys paskelbia prastovą.

Bet kokių atveju darbdavio nustatytoje tvarkoje dėl prastovos gali būti nenustatytas reikalavimas prastovos metu būti darbo vietoje²⁰³. Jei darbdavys nereikalauja, kad darbuotojas būtų darbovietėje arba tokios tvarkos neparengė, darbuotojas turi būti pasirengęs atvykti į darbovietę kitą darbo dieną po darbdavio pranešimo. Be to, pasibaigus prastovai darbuotojas, gavęs iš darbdavio pranešimą apie tai, turi kitą dieną atvykti ir pradėti dirbti.

Dažnai darbdaviai piktnaudžiauja šia norma ir nepagrįstai reikalauja, kad darbuotojas būtų darbovietėje. Pvz., vienoje iš bylų atsakovė 2014 m. lapkričio 3 d. įsakymu Nr. 44§4 pakeitė ieškovės prastovos sąlygas, nurodydama jai būti darbo vietoje – posėdžių salėje – be darbo ir darbo priemonių visą darbo dieną. Darbo ginčų komisija 2014 m. gruodžio 12 d. sprendimu Nr. DGKS-5541 nustatė, kad

²⁰³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-55-248/2018.

prastova buvo paskelbta be teisėto pagrindo, diskriminuojant ieškovę²⁰⁴.

Kita vertus, taisyklės dėl buvimo darbe prastovos metu gali būti neaiškios, pvz., vienoje iš bylų konstatuota, kad nors apeliantas įrodinėja, kad 2015 m. rugpjūčio 20 d. įsakymu ieškovui buvo paskelbta dalinė prastova, tačiau to paties įsakymo 2 punktas pagrindžia, kad nuo 2015-09-01 ieškovui nereikia atvykti į darbą, o tai reiškia, kad prastova yra dėl viso darbo²⁰⁵. Teismo sprendimu darbuotojas neturi dirbti ir būti darbo vietoje prastovos laikotarpiu. Bet kai prastova skelbiama tik daliai darbo funkcijų, – kyla klausimų. Ankstesnis reguliavimas dalinės prastovos nereguliuoja ir dėl to galima buvo įžvelgti nelegalaus darbo požymių, pvz., kai, prastovos metu darbdavys liepia dirbti įprastus darbus tam tikromis valandomis ar dienomis. Todėl teismai vertino objektyvias priežastis, pagrindžiančias prastovos skelbimo faktą. Juk ekonominio pobūdžio sprendimų priėmimas yra darbdavio, kuris atsako už įmonės gyvybingumo ir veiklos uždavinių įgyvendinimą, diskrecijos reikalas²⁰⁶. Tačiau praktika parodė teisinio reguliavimo trūkumą, dėl kurio darbdaviai negalėjo pasinaudoti daline prastova. Įvertinus teisinio reguliavimo spragą, Darbo kodeksas (2016) buvo papildytas nauja norma – *daline prastova*. Darbdavys gali paskelbti darbuotojui dalinę prastovą, kai tam tikram laikotarpiui sumažinamas darbo dienų per savaitę skaičius (ne mažiau kaip dviem darbo dienomis) ar darbo valandų per dieną skaičius (ne mažiau kaip trimis darbo valandomis).

Apibendrinus darbo ginčų komisijos sprendimus dėl susijusių su prastova prašymų, pateiktų nuo 2020 m. kovo 16 d. iki 2020 m. rugsėjo 21 d., buvo nustatytos tokios dvi pažeidimų dėl prastovų skelbimo tendencijos:

Pripažinti prastovą neteisėta. DGK sprendavo, ar buvo objektyvi priežastis skelbti prastovą. Dažnai, kai darbus galima buvo organizuoti nuotoliniu būdu, darbdaviai skelbė prastovas, tokiu atveju prastova paskelbta neteisėtai.

Atvirkščiai, įpareigoti darbdavį paskelbti prastovą. Tais atvejais, jei darbuotojai

²⁰⁴ Vilniaus apygardos teismo 2019 m. gegužės 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1486-855/2019.

²⁰⁵ Vilniaus apygardos teismo 2016 m. birželio 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1718-803/2016.

²⁰⁶ Davulis, *supra note*, 68: 187.

buvo išleidžiami į nemokamas atostogas, žymėtos pravaikštos ir pan., darbuotojas prašė pripažinti tuos laikotarpius prastovomis. Dažniausiai tokie reikalavimai buvo tenkinti.

Įdomu tai, kad ankstesni teisės aktai prastovai nustatė tik būtiną prastovos objektyvumo, tačiau ne laikinumo kriterijų²⁰⁷. Tačiau atkreiptinas dėmesys į tai, kad aiškindami prastovos aplinkybes tam tikrais atvejais teismai vis dėlto kreipė dėmesį ir į prastovos trukmę, kurią apibrėžia terminas „perkėlimas į kitą darbą“. Pavyzdžiui, vienoje iš bylų teisėjų kolegija konstatavo, kad ieškovei yra pasiūlyta ne laikinai, t. y. prastovos laiku dirbti Vilniuje, o nuolat, todėl toks atsakovės siūlymas vertintinas kaip siūlymas pakeisti darbo vietą, t. y. pakeisti vieną iš būtinųjų darbo sutarties sąlygų (DK 120 str. 1–2 d.), todėl už prastovos laiką šiuo atveju negali būti mokama²⁰⁸.

Dalinės prastovos atveju įstatymų leidėjas jau nurodo ir kitą svarbų kriterijų – laikinumą. Kita vertus, dalinės prastovos organizavimui įstatymų leidėjas numato ribas, kiek galima trumpinti darbo laiką, t. y. darbuotojui galės sutrumpinti arba darbo savaitę, bet ne mažiau kaip dviem darbo dienomis, arba darbo valandų per dieną skaičių, bet ne mažiau kaip trimis darbo valandomis. Kitoks darbo laiko trumpinimas dalinės prastovos atveju negalimas. Kitu atveju šalims nedraudžiama susitarti dėl ne viso darbo laiko. Todėl dalinės prastovos atveju, skirtingai nei ne viso darbo laiko susitarimo atveju, iniciatyva priklauso tik darbdaviui ir tokiu būdu laikantis nustatytų laiko ribų dirbama laikinai. Kitaip tariant, jei darbdavys laikinai negali užtikrinti visą darbo laiką dirbančiam darbuotojui darbo visa apimtimi, pvz., kai darbuotojo darbo funkcijos sugretintos ir vienas funkcijas jis gali atlikti, o kitų negali, nes nėra darbo, tokiu atveju gali būti skelbiama dalinė prastova, jei tie darbai bus atliekami ne mažiau nei DK 47 str. 2 d. 5 p. ir 3 d. 4 p. nustatyto darbo laiko ribose. Jei tų funkcijų iš viso nebevykdys darbuotojas, nes dėl, pvz., struktūrinių pertvarkymų buvo atsisakyta tokias paslaugas teikti arba darbo apimtis yra mažesnė nei įstatymas numato ribas, to-

²⁰⁷ Vilniaus apygardos teismo 2016 m. birželio 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1718-803/2016.

²⁰⁸ Klaipėdos apygardos teismo 2013 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-296-538/2013.

kiu atveju jau darbdavys gali inicijuoti ir darbo sutarties keitimą dėl galimybės darbuotojui dirbti ne visą darbo laiką.

Apmokėjimo garantijos prastovos metu

Prastova, nors ir skelbiama darbdavio sprendimu, tačiau už tai įstatymų leidėjas numato darbuotojams atitinkamas garantijas – apmokėjimą. Ankstesnis teisinis reguliavimas garantavo už prastovos laiką mokėti ne mažesnę nei MVA už kiekvieną prastovos valandą. Didesnis nei MVA, t. y. du trečdaliai VDU, apmokėjimas buvo taikomas atsižvelgiant į prastovos metu susidariusias aplinkybes, kurioms esant darbuotojui nepasiūlė įmonėje esančio kito darbo, kurį jis galėjo dirbti pagal savo profesiją, kvalifikaciją ar specialybę nepakenkdamas savo sveikatai. Kai darbuotojas atsisakydavo pasiūlyto darbo, jam galėjo būti mokama tik 30 proc. MVA²⁰⁹.

Pagal dabartinį reguliavimą apmokėjimo už prastovos laikotarpį dydis priklauso nuo prastovos trukmės ir jos skelbimo pagrindo. Kai darbdavys paskelbia prastovą:

- 1) trunkančią iki vienos darbo dienos, darbuotojui mokamas jo VDU;
- 2) ilgesniam laikotarpiui negu viena darbo diena, bet ne ilgiau kaip trims darbo dienoms, tada buvimo darbovietėje per prastovą laiku jam mokamas jo VDU, o kitu prastovos laikotarpiu, kai darbuotojas neprivalo būti darbe, jam mokami du trečdaliai jo VDU;
- 3) neterminuotai arba ilgesniam negu trijų darbo dienų laikotarpiui; tokiu atveju už prastovos laiką iki trijų darbo dienų buvimo darbovietėje per prastovą laiku jam mokamas jo VDU, o kitu prastovos laikotarpiu, kai darbuotojas neprivalo būti darbe, jam mokami du trečdaliai jo VDU, o už ketvirtą ir kitas prastovos dienas jam paliekama 40 proc. jo VDU;
- 4) kai Lietuvos Respublikos Vyriausybė paskelbia ekstremaliąją situaciją ir (ar) karantiną, prastovos laikotarpiu darbdavys darbuotojui moka darbo užmokestį,

²⁰⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (*Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569), 112 str.

ne mažesnę nei MMA, kai jo darbo sutartyje sulygta visa darbo laiko norma. Šiuo atveju garantijos numatomos privačiam darbdaviui, t. y. darbdaviui, išskyrus valstybės ir savivaldybės institucijas ar įstaigas, profesines sąjungas, religines bendruomenes (bendrijas) ar asociacijas; patirtų darbo užmokesčio už prastovą išlaidų dalis kompensuojama Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nustatytu dydžiu ir nustatyta tvarka.

Be išvardytų ypatumų dėl apmokėjimo už prastovos laiką nustatyta ir bendroji taisyklė: kalendorinį mėnesį, kurį darbuotojui buvo paskelbta prastova, darbuotojo gaunamas darbo užmokestis už tą mėnesį negali būti mažesnis negu MMA, kai jo darbo sutartyje sulygta visa darbo laiko norma (DK 47 str. 5 d., vėliau 2020-03-17 d. DK redakcijoje ji tapo 47 str. 2 dalies 4 punktu²¹⁰).

Darbdavys visada gali mokėti daugiau negu MMA, pvz., numatyti VDU; 60 proc. VDU ar pan. Tai patvirtina ir teismų praktika, pvz., LAT vertino, kad aplinkybė, kad ieškovė už prastovas skaičiavo atsakovui darbo sutartyje nustatytą (–), t. y. didesnę nei nustatytą įstatyme, darbo užmokestį, nesudaro pagrindo teigti, kad (–) atlyginimas buvo apskaičiuotas neteisėtai, nes įstatyme nėra draudimo darbuotojui mokėti didesnę nei minimalioji mėnesinė alga atlyginimą²¹¹.

Vis dėlto iš teismų praktikos matyti, kad teisinis reguliavimas dėl apmokėjimo prastovos metu kėlė ir kelia ginčų. Pvz., vienoje byloje apeliante nesutiko su teismo sprendimu ir nurodė, kad DK 47 straipsnio 5 dalis numato, kad kalendorinį mėnesį, kurį darbuotojui buvo paskelbta prastova, darbuotojo gaunamas darbo užmokestis už tą mėnesį negali būti mažesnis negu Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga, kai jo darbo sutartyje sulygta visa darbo laiko norma. Taigi šia straipsnio dalimi įtvirtinama nuostata, kad už prastovos mėnesį (nėra konkrečiai nurodyta, kad būtent tik pirmą prastovos mėnesį, todėl šios nuostatos taikymas turėtų apimti ir kitus prastovos mėnesius) darbo užmokestis negali būti mažesnis, negu MMA, t. y. sistemiškai aiškinant šią minėto DK straipsnio dalį su DK 47 straipsnio 4 dalimi, minimalioji mėne-

²¹⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 ir 49 straipsnių pakeitimo įstatymas (TAR, 2020, Nr. 5702).

²¹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. lapkričio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-27-701/2019.

sinė alga mokama tada, jei ji yra didesnė už 40 proc. darbuotojo VDU. Bet teismas, nesutikdamas su apeliančios argumentais, pagal sisteminio DK 47 straipsnio 3 ir 4 dalių aiškinimą padarė išvadą, kad darbuotojui visas VDU arba šiuo atveju MMA priklauso tik iki trijų darbo dienų. O DK 47 str. 4 d. yra aiškiai nurodyta, kad už kitą prastovos laikotarpį jam paliekama 40 proc. vidutinio jo darbo užmokesčio²¹². Aiškinant normas sistemiškai ir bendros, taip pat specialios normos koaliciją, reikia įvertinti tai, kad bendroji norma taikoma tiek, kiek neprieštarauja specialiam reguliavimui, t. y. galioja tol, kol neperžengia ribų, nustatytų kitoje, po jos einančioje normoje. Reikia tikėtis, kad darbuotojams bus taikoma numatyta garantija prastovos atveju per kalendorinį mėnesį gauti ne mažiau MMA, jei darbo sutartyje sulygta visa darbo laiko norma ir kai jo 2/3 VDU bus mažiau nei MMA.

Aiškinant šią normą būtina taikyti ir proporcingumo principą, jei darbuotojas dirba ne visą darbo laiką. Pavyzdžiui, prastovos laikotarpiu darbdavys darbuotojui turi mokėti ne mažesnę nei minimali mėnesinė alga (MMA) darbo užmokesį (607 Eur „ant popieriaus“ arba 437 Eur „į rankas“), jeigu darbuotojas dirba 40 val. per savaitę. Jeigu darbuotojas dirba ne visą darbo laiką, tada turi būti mokama proporcingai, t. y. jeigu darbo sutartyje numatyta, pvz., 20 val. darbo laiko norma, tada turi būti mokama ne mažiau kaip 303,5 Eur.

Paskelbus dalinę prastovą, jos laikotarpiais, kai darbuotojas neprivalo būti darbe, jam mokama:

- a) už prastovos laiką iki trijų darbo dienų – du trečdaliai jo VDU;
- b) už ketvirtą ir kitas prastovos dienas jam paliekama 40 proc. jo VDU.

Jei darbdavys paskelbia darbuotojui dalinę prastovą dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės paskelbtos ekstremalios situacijos ir (ar) karantino, tokiu atveju už darbo laiką mokamas sutartas darbo sutartyje darbo užmokestis, o už prastovos laiką mokama proporcingai prastovos laikui skaičiuojant nuo MMA (žr. 3.1.4.3 dalį).

²¹² Vilniaus apygardos teismo 2020 m. vasario 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E2A-800-643/2020.

Vyriausybei paskelbus ekstremalią situaciją darbdaviai gali tikėtis ir valstybės paramos – patirtų darbo užmokesčio už prastovą išlaidų kompensavimo, nes prastovos trukmė nustatoma Vyriausybės (žr. 3.1.4.3 dalį).

3.1.2. Dalinis darbas

Dar viena garantija darbuotojams, o kartu ir galimybė išlikti darbdaviui nebankrutuojant – dalinis darbas (DK 48 str.). Jis gali būti nustatomas, kai dėl svarbių ekonominių priežasčių, objektyviai esančių tam tikroje teritorijoje ar ūkinės veiklos sektoriuje ir pripažintų tokiomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės, darbdavys negali suteikti darbuotojams darbo ir yra grupės darbuotojų atleidimo iš darbo prielaidos (šio kodekso 63 straipsnis).

Dalinis darbas yra naujas darbo teisės institutas, skirtas sudaryti prielaidoms Valstybinio socialinio draudimo fondui ir darbdaviui pasidalyti darbuotojo išlaikymo kaštus, kai dėl sunkių ekonominių sąlygų kyla grėsmė panaikinti daug darbo vietų²¹³. Toks teisinis reguliavimas suteikia darbdaviams galimybę gauti finansinę paramą iš Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinio skyriaus siekiant išlaikyti darbuotojus, kuriems darbdavys negali suteikti darbo, nes turi finansinių sunkumų. Ši situacija turėtų būti laikina, t. y. iki pagerės ekonominės sąlygos ar bus įvykdytas veiklos pertvarkymas, kuris leis darbdaviui perimti darbo užmokesčio mokėjimą savo darbuotojams.

Dalinis darbas yra iki pusės darbuotojo darbo laiko normos trumpesnis darbo laikas (darbo dienų per darbo savaitę skaičius, darbo valandų per dieną skaičius arba ir viena, ir kita). Nors šis apibrėžimas labai panašus į dalinės prastovos apibrėžimą ir jos reguliavimą, bet dalinis darbas darbdavio sprendimu įsigalioja tik Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinio skyriaus sprendimu pradėjus gauti dalinio darbo išmokas (DK 48 str. 4 d.), skirtas kompensuoti darbuotojui sumažėjusį darbo užmokestį dėl darbo laiko sutrumpinimo. O iki tol darbdavys gali darbuotojams skelbti prastovą arba dalinę prastovą (DK 47 str.).

²¹³ Davulis, *supra note*, 68: 188.

Tam, kad darbdavys gautų dalinio darbo išmokas, turi būti šios sąlygos: svarbios ekonominės priežastys, objektyviai esančios tam tikroje teritorijoje ar ūkinės veiklos sektoriuje ir pripažintos tokiomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės, yra grupės darbuotojų atleidimo iš darbo prielaidos (DK 63 str.) ir kai darbas organizuojamas sutrumpinant darbo laiką darbdavio sprendimu dėl dalinio darbo nustatymo. Esant minėtoms sąlygoms darbdavys turi teisę kreiptis į Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinį skyrių pateikiant savo sprendimą dėl dalinio darbo nustatymo įmonėje. Darbdavio motyvuotame prašyme dėl dalinio darbo nustatymo turi būti nurodoma:

- a) sutrumpinto darbo laiko normos iki 50 procentų dalis;
- b) kas trumpinama (darbo dienų per darbo savaitę skaičius, darbo valandų per dieną skaičius arba ir viena, ir kita);
- c) dalinio darbo pradžia, kuri negali būti ankstesnė kaip po 30 dienų nuo kreipimosi dienos, ir pabaiga;
- d) darbuotojai, kuriems taikomas dalinis darbas.

Kitas dalinio darbo išmokos mokėjimo sąlygas nustato Nedarbo socialinio draudimo įstatymo 16–18 straipsniai ir įgyvendinamieji teisės aktai.

Siekiant išvengti darbdavio piktnaudžiavimo numatytas kreipimosi dėl išmokų ribojimas. Pakartotinai dėl dalinio darbo išmokų skyrimo tam pačiam darbuotojui darbdavys į Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinį skyrių gali kreiptis ne anksčiau kaip po 12 mėnesių nuo dalinio darbo išmokų, skirtų pagal ankstesnę kreipimąsi, mokėjimo paskutinės dienos (Nedarbo socialinio draudimo įstatymo 17 straipsnio 1 d.).

Dalinio darbo išmoka negali būti skiriama ilgesniam kaip 3 mėnesių laikotarpiui (Nedarbo socialinio draudimo įstatymo 18 straipsnio 2 d.). Dalinio darbo išmokos mokėjimas nutraukiamas pasibaigus darbo santykiams, įsiteisėjus teismo nutarčiai išskelti darbdaviui nemokumo bylą ar darbdaviui panaikinus sprendimą dėl dalinio darbo nustatymo darbuotojui (Nedarbo socialinio draudimo

įstatymo 18 straipsnio 2 d.).

3.1.3. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas

Pasirašiusios darbo sutartį šalys įsipareigoja savo pareigas vykdyti tinkamai. Tiek darbdavio, tiek ir darbuotojo pareigos apibrėžtos ne tik darbo sutartyje. Jos kyla ir iš teisinio reguliavimo. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas – tai atitinkamos situacijos, kurioms esant šalys turi teisę tam tikram laikui sustabdyti darbo santykių vykdymą. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas sukelia tam tikras pasekmes abiem šalims. Vienašalis sprendimas sustabdyti darbo sutarties vykdymą nors ir yra laikinas, tačiau yra reikšmingas priminimas kitai šaliai apie įsipareigojimą, dėl kurių šalys sutarė, vykdymą. Toks sustabdymas galimas tik įstatymo nustatytais atvejais ir tvarka.

3.1.3.1. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdavio ar kitų asmenų iniciatyva (DK 49 str.)

Įstatymų leidėjas, išskirdamas darbo sutarties vykdymo sustabdymą pagal subjektus ir numatydamas galimybę darbdaviui ar kitiems asmenims nušalinti darbuotoją nuo darbo, tam tikram laikui sustabdo darbo sutarties vykdymą. Nušalinimas nuo darbo yra laikinas darbo funkcijų atlikimo sustabdymas, kai darbuotojui neleidžiama dirbti darbo sutartyje sulygtu darbo arba eiti pareigų. Šiuo veiksmu darbdavys prevenciškai įspėja darbuotoją, kad darbo funkcijas, pareigas būtina vykdyti tinkamai ir iš to gali kilti pasekmės. Iš esmės nušalinimas nuo pareigų sietinas su netinkamu pareigų vykdymu ar negalėjimu vykdyti jas tinkamai. Tačiau darbdavio iniciatyvos teisė nušalinti darbuotoją nuo darbo turi būti pagrįsta įstatymų suteiktais pagrindais. DK ir kiti įstatymai numato teisę inicijuoti darbuotojo nušalinimą nuo darbo ne tik darbdaviui, bet ir kitiems asmenims, t. y. pareigūnams arba organams, kuriems įstatymai suteikia nušalinimo teisę. Bet tuo atveju darbuotoją vis dėlto nušalina darbdavys, gavęs minėtų pareigūnų ar kitų organų rašytinį reikalavimą apie darbuotojo nušalinimą.

Nušalinimo pagrindai.

Priežastys, dėl kurių darbdavys gali nušalinti darbuotoją nuo darbo, apibrėžtos įstatymais ir nušalinimas nuo darbo negali būti taikomas siekiant kitų tikslų²¹⁴. Pavyzdžiui, kaip teismas nurodė, nei Darbo kodekse (2002), nei kituose įstatymuose nenumatyta darbdavio teisės nušalinti darbuotoją nuo darbo įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą laikotarpiu, net tais atvejais, kai įspėjimas pratęsiamas dėl to, kad įstatymų nustatyta tvarka ginčijamas atsisakymas duoti išankstinį sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo²¹⁵. Neteisėto nušalinimo atvejų galima rasti teismų praktikos pavyzdžiuose: ieškovas D. S. nuo darbo buvo nušalintas ne už atsisakymą dėvėti uniformą (atsakovas neturėjo teisės leisti ieškovui dirbti be tarnybinės uniformos, nes tai reikštų Asmens ir turto saugos įstatymo ir Vyriausybės 2005 m. vasario 2 d. nutarimu Nr. 116 patvirtintų Ginkluotos ir neginkluotos asmens ir turto saugos licencijavimo taisyklių pažeidimus), kaip nurodyta 2009-01-17 nušalinimo nuo darbo akte, tačiau kitais pagrindais. Bylos nagrinėjimo metu nenustatyta, kad ieškovas D. S. būtų atsisakęs dėvėti darbo uniformą, todėl nušalinimo nuo darbo akte ir faktinis ieškovo nušalinimo nuo darbo pagrindas nesutampa²¹⁶.

Nušalinimas nuo darbo dažnai sietinas su *netinkamu darbo pareigų vykdymu ar darbo tvarkos taisyklių pažeidimu*. Pavyzdžiui, vadovaujantis DK 49 str. 1 d., jeigu darbuotojas pasirodė darbe apsvaigęs nuo alkoholio, narkotinių, psichotropinių ar toksinių medžiagų, darbdavys tą dieną (pamainą) jį nušalina nuo darbo, neleidamas jam dirbti ir nemokėdamas darbo užmokesčio. Toks darbuotojo pareigų pažeidimas laikytinas šiurkščiu (DK 58 str. 3 d.). Tokiu atveju šis laikas neturi būti įskaitomas į darbo laiką (DK 111 str. 2 d. 8 p.). T. Davulio manymu, nušalinimo ar nenušalinimo faktas savaime nelemia atsakomybės už padarytą šiurkštų darbo pareigų pažeidimą (atleidimo iš darbo) taikymo, nes atsakomybė gali būti taikoma ir tada, kai darbdavys dėl vienu ar kitų priežasčių nenušali-

²¹⁴ Davulis, *supra note*, 68: 190.

²¹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-456/2011.

²¹⁶ Vilniaus apygardos teismo 2010 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-473-623/2010.

no neblaivaus darbuotojo nuo darbo²¹⁷. Pagrindas atleisti darbuotoją iš darbo padarius šiuurkštų darbo pareigų pažeidimą yra siejamas su darbuotojo kaltės įrodymu. Tačiau, kaip rodo teismų praktika, dažnai darbdaviai netaiko nušalinimo nuo darbo ir atleidžia darbuotoją iš darbo už šiuurkštų darbo pareigų pažeidimą²¹⁸ arba nušalina „ieškovą nesilaikydamas DK nustatytų atvejų bei pažeidė nušalinimo nuo darbo procedūrą“²¹⁹, nes nušalinimas nuo darbo turi būti įformintas pagal įstatymo reikalavimus ir tą dieną darbuotojui nemokamas darbo užmokestis, nesvarbu kuriuo darbo dienos metu darbuotojas buvo nušalintas²²⁰.

Darbdaviui suteikta teisė nušalinti nuo darbo darbuotoją ir tuo atveju, kai nėra aiškiai žinoma, kad darbuotojas pažeidė ar pažeidinėja nustatytą vidaus darbo tvarką. Kitaip tariant, DK 49 str. 3 d. pagrindu leidžiama darbdaviui nušalinti darbuotoją nuo darbo, kai tiriamos darbuotojo galimai padaryto darbo drausmės pažeidimo aplinkybės ir yra tikimybė, kad darbuotojas, likęs dirbti, tęs darbo drausmės pažeidimą, bandys slėpti darbo pareigų pažeidimo įrodymus ir pan. Darbdavys savo iniciatyva tokiu pagrindu gali nušalinti darbuotoją nuo darbo iki 30 kalendorinių dienų mokėdamas jam vidutinį jo darbo užmokestį. Tam, kad darbdavys galėtų surasti įrodymus ar kitaip pagrįsti darbuotojo kaltę, jam įstatymų leidėjas leidžia laikinai nušalinti nuo darbo darbuotoją, nors ne visais atvejais tai daryti įpareigojama. Kai kurie įstatymai, pvz., Geležinkelio transporto kodekso²²¹ 32 str. aiškiai apibrėžia, kad nušalinti darbuotoją privalo, kai darbuotojas „padarė drausmės pažeidimą, keliantį grėsmę eismo saugai, žmonių gyvybei ir sveikatai; padarė šiuurkštų darbo pareigų pažeidimą, numatytą DK. Finansų įstaigų įstatymo 20 str. 2–3 dalyse numatyta galimybė nušalinti finansų įstaigos vadovą dėl šiuurkštaus darbo drausmės pažeidimo, dėl teistumo, finansinių ar kitų nusikaltimų“²²².

²¹⁷ Davulis, *supra note*, 68: 190.

²¹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. kovo 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-93/2011.

²¹⁹ Vilniaus apygardos teismo 2010 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-473-623/2010; Kauno apygardos teismo 2015 m. birželio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-216-153/2015.

²²⁰ Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2014 m. rugsėjo 29 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-146-1362-14.

²²¹ Lietuvos Respublikos geležinkelių transporto kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir taikymo įstatymas. Geležinkelių transporto kodeksas (*Valstybės žinios*, 2004, Nr. 72-2489).

²²² Lietuvos Respublikos finansų įstaigų įstatymas (*Valstybės žinios*, 2002, Nr. 91-3891).

Darbdavys taip pat raštu privalo nušalinti darbuotoją nuo darbo, neleisdamas jam dirbti ir nemokėdamas darbo užmokesčio, pagal pareigūnų arba organų, kuriems įstatymai suteikia nušalinimo teisę, rašytinį reikalavimą iki trijų mėnesių (DK 49 str. 2 d.). Minėtu pagrindu Darbo kodekso (2016) reguliavime nebuvo nurodytas maksimalus nušalinimo terminas pagal pareigūnų ar kitų organų iniciatyvą, nors, kita vertus, tokia rašytiniame reikalavime turi būti sukonkretinta ir nurodoma: kuriam laikui darbuotojas nušalinamas, nušalinimo priežastis ir teisinis pagrindas. Jeigu darbuotojas darbdavio arba tam įgaliotų organų arba pareigūnų reikalavimu buvo nušalintas nuo darbo nepagrįstai, jam įstatymų nustatyta tvarka atlyginama žala (DK 218 str. 1 d.). Kai darbuotojas nušalinamas nepagrįstai tam įgaliotų organų arba pareigūnų reikalavimu, jam žala atlyginama Lietuvos Respublikos žalos, atsiradusios dėl valdžios institucijų neteisėtų veiksmų, atlyginimo ir atstovavimo valstybei ir Lietuvos Respublikos Vyriausybei įstatymo²²³ nustatyta tvarka.

Nušalinimas nuo darbo galimas *gresiant pavoju savo ir kitų sveikatai ir gyvybei*. DK numatytas naujas nušalinimo darbdavio iniciatyva pagrindas – siekiant užtikrinti darbuotojų ir trečiųjų asmenų sveikatos apsaugą, kai Lietuvos Respublikos Vyriausybė paskelbė ekstremaliąją situaciją ir (ar) karantiną. Darbuotojui, kurio sveikatos būklė kelia grėsmę kitų darbuotojų sveikatos saugumui, nesutikus dirbti nuotoliniu būdu ar nepateikus darbdaviui atsakymo į darbdavio pasiūlymą dirbti nuotoliniu būdu (tokiame pasiūlyme turi būti nurodyta siūlymo dirbti nuotoliniu būdu priežastis, terminas ir teisinis pagrindas, o apie sutikimą dirbti nuotoliniu būdu darbuotojas per vieną darbo dieną privalo raštu informuoti darbdavį), darbdavys ne vėliau kaip per vieną darbo dieną nuo termino darbuotojo atsakymui į darbdavio pasiūlymą pateikti dienos raštu nušalina darbuotoją nuo darbo, neleisdamas jam dirbti ir nemokėdamas darbo užmokesčio. Darbdavio sprendime nušalinti darbuotoją nuo darbo turi būti nurodyta, kuriam laikui darbuotojas nušalinamas, nušalinimo priežastis ir teisinis pagrindas (plačiau žr. 3.1.4.2 dalį).

²²³ Lietuvos Respublikos žalos, atsiradusios dėl valdžios institucijų neteisėtų veiksmų, atlyginimo ir atstovavimo valstybei ir Lietuvos Respublikos Vyriausybei įstatymas (*Valstybės žinios*, 2002, Nr. 56-2228).

Daugiau pagrindų, kai darbdavys gali nušalinti darbuotojus nuo darbo dėl darbuotojo sveikatos tinkamumo ir saugumo atlikti tam tikrus darbus nekelti pavojaus sau ir kitų sveikatai ir gyvybei, numatyta Darbuotojų saugos ir sveikatos darbe įstatymo²²⁴ 21 str. 4 d.: darbuotojas, atsisakęs pasitikrinti sveikatą, nušalinamas nuo darbo ir jam nemokamas darbo užmokestis. Reikia atkreipti dėmesį, kad sveikatos patikrinimas nėra privalomas visiems darbuotojams, todėl ir norma turi būti taikoma, kai toks patikrinimas darbuotojui yra privalomas. Atsisakymo tikrintis sveikatą faktas gali būti konstatuotas esant šių sąlygų višetiui: a) darbuotojas priskirtinas prie tų, kurie turi privalomai tikrintis sveikatą; b) darbuotojas buvo įtrauktas į darbdavio patvirtintą sąrašą darbuotojų, kuriems privaloma pasitikrinti sveikatą; c) darbuotojas buvo pasirašytinai supažindintas su sveikatos patikrinimo grafiku, darbdavio suderintu su sveikatos priežiūros įstaiga; d) darbuotojas atsisakė nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą (LAT 2004 m. birželio mėn. 18 d. Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga Nr. 45, kat. 2.4; Teismų praktika 21)²²⁵.

Darbuotojų saugos ir sveikatos darbe įstatymo²²⁶ 25 str. 13 d. numatoma galimybė nušalinti darbuotoją, *jei nesilaikoma įmonėje nustatytos saugos ir sveikatos reikalavimų*²²⁷. Panašios normos numatytos ir Geležinkelių transporto kodekso²²⁸ 32 straipsnyje: darbuotojas nušalinamas nuo darbo, jei „dėl sveikatos būklės negali vykdyti savo pareigų, susijusių su geležinkelių transporto eismo saugos užtikrinimu arba geležinkelių infrastruktūros objektų priežiūra ar sauga“.

Nušalinimo nuo darbo priežastys gali būti pagrįstos dėl tam tikrų *pareigybei keliamų reikalavimų neatitikimo*. Dažniausiai tai susiję su pareigų vykdymu, kai tam tikrais periodais būtina pagrįsti darbo vietai keliamus kvalifikacijos reika-

²²⁴ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (*Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170).

²²⁵ Vilniaus apygardos teismo 2013 m. balandžio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2084-577/2013.

²²⁶ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (*Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170).

²²⁷ Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2014 m. rugsėjo 29 d. nutartis Nr. A-146-1362-14.

²²⁸ Lietuvos Respublikos geležinkelių transporto kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir taikymo įstatymas. Geležinkelių transporto kodeksas (*Valstybės žinios*, 2004, Nr. 72-2489).

lavimus, t. y. turėti asmens sveikatos priežiūros veiklos licenciją, būti išlaikius kvalifikacinius egzaminus, turėti tam tikrus pažymėjimus, sertifikatus ir pan. Pavyzdžiui, Geležinkelių transporto kodekso²²⁹ 32 straipsnyje yra išvardyti geležinkelių transporto darbuotojų nušalinimo pagrindai, tarp kurių – ir susiję su kvalifikacijos neturėjimu: 1) jei nėra aišku, ar darbuotojas atitinka suteiktą kvalifikaciją, nes patikrinimo metu nedalyvavo dėl nepateisinamų priežasčių; 2) neišlaiko periodinių kvalifikacinių egzaminų. Pagal Lietuvos Geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto 17 p. „darbuotojai privalo mokėti traukinių eismo, geležinkelių techninio eksploatavimo taisykles, turi būti susipažinę su darbuotojų drausmės statutu, bei pareiginiiais nuostatais, taip pat jų teorinės ir praktinės žinios reguliariai tikrinamos. <...> Darbuotojas, atsisakęs laikyti egzaminą arba jo neišlaikęs, nušalinamas nuo darbo, ir jam nemokamas darbo užmokestis. Toks atsisakymas laikomas darbo drausmės pažeidimu ir gali būti pagrindas atleisti darbuotoją iš darbo“²³⁰.

Lietuvos Respublikos visuomenės sveikatos priežiūros įstatymo 34 str. 5 dalyje teigiama, kad darbuotojas, atsisakęs išklausti privalomąjį sveikatos mokymo kursą, nušalinamas nuo darbo²³¹.

Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo²³² 53 str. 1 d. 5 p. numatyta, kad vadovas turi teisę reikalauti iš įstaigos administracijos vadovo ne ilgesniam kaip vieno mėnesio laikotarpiui nušalinti sveikatos priežiūros specialistus ir patikrinti jų profesinę kompetenciją, jeigu buvo nustatyti šių specialistų profesinės veiklos trūkumai, galėję lemti ar lėmę žalą ar pavojų pacientų sveikatai, arba jeigu sveikatos priežiūros specialistų kvalifikacija neatitinka nustatytų reikalavimų, arba šie specialistai dėl sveikatos būklės negali atlikti savo pareigų. Sveikatos priežiūros specialistų profesinės kompetencijos patikrinimo tvarką nustato sveikatos apsaugos ministras. Nušalinimo nuo darbo laikotarpiu sveikatos priežiūros spe-

²²⁹ Lietuvos Respublikos geležinkelių transporto kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir taikymo įstatymas. Geležinkelių transporto kodeksas (*Valstybės žinios*, 2004, Nr. 72-2489).

²³⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimas Nr. 118 „Dėl Lietuvos Geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto patvirtinimo“ (*Valstybės žinios*, 1995-02-01, Nr. 10-225).

²³¹ Lietuvos Respublikos visuomenės sveikatos priežiūros įstatymas (*Valstybės žinios*, Nr. 56-2225, 2002).

²³² Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas (*Valstybės žinios*, 1996, Nr. 66-1572).

cialistui darbo užmokesčio mokėjimas sustabdomas.

Naujiena DK – lokautas, t. y. darbdavio ar darbdavių organizacijos paskelbtas vieno darbdavio ar kelių darbdavių streikuojančių darbuotojų laikinas darbo sutarčių vykdymo sustabdymas (DK 255 str.). Darbo sutarčių su darbuotojais, kuriems taikomas lokautas, vykdymas sustabdomas iki lokauto pabaigos. Lokauto metu darbuotojams, kurių darbo sutarčių vykdymas sustabdomas, darbo užmokestis nemokamas, išskyrus atvejus, kai tarp kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalių ar darbo teisės normose nustatyta kitaip. Šiems darbuotojams sustabdomas darbo santykių trukmės skaičiavimas, taip pat ir darbo trukmė kasmetinėms atostogoms gauti, bet išsaugoma teisės aktų nustatyta tvarka teisė į socialinį draudimą (DK 257 straipsnis).

Nušalinimo metu taikomos garantijos. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas tiek darbuotojo iniciatyva, tiek ir darbdavio iniciatyva rodo, kad darbo santykiai nėra nutrūkę, ir tiek, kiek neprieštaruja nušalinimo tikslui, nušalinimo metu darbuotojui užtikrinamas pasyvusis darbuotojo teisinis statusas, net nušalinimo nuo darbo laikas, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos, įskaitomas į darbo laiką (DK 111 str. 2 d. 8 p.). Be to, nušalintas darbuotojas, esant jo sutikimui, gali būti perkeltas į kitą darbą, jei toks perkėlimas neprieštaruja nušalinimo tikslui (DK 49 str. 4 d.). Pavyzdžiui, nušalinta nuo darbo slaugytoja gali dirbti virtuvėje, skalbykloje ar sandėlyje. Pareigūnų iniciatyva nušalintas darbuotojas, kuriam draudžiamas darbas, susijęs su valstybės paslaptimi ar viešaisiais pirkimais, tikėtina, kad jis gali dirbti kitą, su šiais klausimais visai nesusijusį (pvz., personalo atrankoje), darbą²³³.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad naujove laikytina ir tai, kad darbo užmokesčio nemokėjimas nušalinimo metu nėra būtinas nušalinimo padarinys²³⁴. Kitaip tariant, iki 2017 m. liepos 1 d. galiojęs Darbo kodekso (2002) reguliavimas ir LAT formuota teismų praktika buvo grindžiama tuo, kad „ieškovo padėtis nelaikoma

²³³ Davulis, *supra note*, 68: 191.

²³⁴ Davulis, *supra note*, 68: 190.

nušalinimu nuo darbo, jei jam yra mokamas VDU²³⁵. Darbo kodeksas (2016) leidžia nušalinti darbuotoją nuo darbo darbdavio iniciatyva iki 30 kalendorinių dienų mokant jam vidutinį jo darbo užmokestį.

Nušalinimas gali būti atšaukiamas arba nušalinimo terminas gali būti sutrumpinamas darbdavio ar pareigūnų, arba organų, kuriems įstatymai suteikia nušalinimo teisę, sprendimu. Apie tai turi būti informuojamas darbuotojas, kuris nedelsiant turi pradėti dirbti.

Nušalinimo terminui pasibaigus darbuotojas grąžinamas į ankstesnę darbą, jeigu dėl nušalinimo neatsirado pagrindo nutraukti darbo sutartį (DK 49 str. 5 d.). Kitaip tariant, kaip jau buvo aptarta, pats nušalinimas nuo darbo nėra susijęs su atsakomybės taikymu darbuotojui, bet nušalinimo metu darbdavys gali surasti įrodymų dėl darbuotojo padarytų tiek paprastų, tiek ir šiurkščių darbo pareigų pažeidimų (pvz., neatvyko į darbą visą darbo dieną, atsisakė pasitikrinti sveikatą, kai tai yra privaloma ir pan.), tyčia padarė ar bandė padaryti žalą darbdaviui, ar padaryta nusikaltimo požymių turinti veika (pvz., dėl prekių ar lėšų trūkumo buvo nustatyta, kad darbuotojas sukčiavo, vogė ir pan.) ir kaltės, kurios pagrindu galima būtų taikyti atsakomybę už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą ir atleisti darbuotoją iš darbo DK 58 str. 3 d. pagrindais.

Jeigu darbuotojas darbdavio buvo nušalintas nuo darbo nepagrįstai, jam įstatymų nustatyta tvarka atlyginama žala. Ginčai dėl nušalinimo pagrįstumo ir žalos atlyginimo nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka.

3.1.3.2. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbuotojo iniciatyva

Kadangi darbo santykiuose darbuotojas laikomas silpnesne darbo santykių ša-
limi ne tik dėl to, kad jis yra ekonomiškai priklausomas nuo darbdavio paja-
mų, bet ir dėl to, kad yra teisiškai jam pavaldus²³⁶, atitinkamai dėl to, kad būtų
kompensuota nelygybė, jam įstatymai numato papildomas garantijas ir teises.

²³⁵ Žr. plačiau: Šiaulių apygardos teismo 2013 m. sausio 29 d. nutartis civilinėje byloje 2A-78-372/2013.

²³⁶ Nuna Zekić, „The Normative Framework of Labour Law“, *Law and Method* 9, 2 (2019): 8. doi: 10.5553/REM/000044.

Todėl viena iš jų ir yra darbo sutarties vykdymo sustabdymas. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbuotojo iniciatyva suteikia savigynos teisę darbuotojui paskatinti ir įtikinti kitą šalį geru juo įvykdyti savo įsipareigojimus²³⁷. Kitaip tariant, darbuotojas asmeniškai gali pasinaudoti šia teise ir nelaukti kolektyvo sprendimo skelbti streiką (DK 250 str.), jei, pvz., ne tik jo vieno atžvilgiu darbdavys netinkamai vykdo savo pareigas ir nemoka atlyginimo ir pan.

Darbo sutarties vykdymo sustabdymo pagrindai (DK 50 str.):

- 1) darbdavys du ir daugiau mėnesių iš eilės nemoka viso darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio;
- 2) ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nevykdo kitų savo įsipareigojimų, kurie nustatyti darbo sutartyje ir kolektyvinėje sutartyje arba kuriuos nustato darbo ir poilsio laiką, apmokėjimą už darbą, darbuotojų saugą ir sveikatą darbe reglamentuojančios darbo teisės normos.

Pirmuoju atveju dalies darbo užmokesčio sumokėjimas nelaikomas tinkamu atlyginimo mokėjimu, todėl ši sąlyga vis dėlto būtų tenkinama²³⁸. Šios teisės darbuotojas nepraranda net ir tuo atveju, jei už paskutinį mėnesį visas darbo užmokestis jam buvo sumokėtas²³⁹.

Antruoju atveju įstatymų leidėjas patikslino galimo sustabdymo pagrindus nurodydamas konkrečius darbo teisės institutus, dėl kurių nevykdymo darbuotojas gali pasinaudoti šia norma. Tai, pasak T. Davulio, patys pavojingiausi darbo teisės pažeidimai, susiję su darbo ir poilsio laiku, apmokėjimu už darbą, sauga ir sveikata darbe²⁴⁰. Atitinkamai Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 22 str. 9 p. numatyta, kad darbuotojai turi teisę atsisakyti dirbti. Darbai taip pat privalo būti sustabdyti, jeigu padalinio vadovas ar kitas darbdavio įgaliotas asmuo, darbdaviui atstovaujantis asmuo nesiima reikiamų priemonių pašalinti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimams ir apsaugoti darbuotojus nuo

²³⁷ Davulis, *supra note*, 68: 192.

²³⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. lapkričio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-532/2013.

²³⁹ Davulis, *supra note*, 68: 193.

²⁴⁰ Davulis, *supra note*, 68: 192.

galimo pavojaus saugai ir sveikatai šiais atvejais:

- a) kai darbuotojai neapmokyti saugiai dirbti;
- b) sugedus darbo priemonei ar susidarius avarinei situacijai – pavojui;
- c) kai dirbama pažeidžiant nustatytus technologinius reglamentus;
- d) kai dirbama neįrengus reikiamų kolektyvinės apsaugos priemonių;
- e) kai darbuotojai neaprūpinti asmeninėmis apsaugos priemonėmis;
- f) kitais atvejais, kai darbo aplinka kenksminga ir (ar) pavojinga sveikatai ar gyvybei.

Darbų sustabdymo procedūra atliekama tokia tvarka²⁴¹:

- 1) darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas, darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai turi teisę pareikalauti, kad padalinio vadovas ar kitas darbdavio įgaliotas asmuo, ar darbdaviui atstovaujantis asmuo sustabdytų darbus;
- 2) jeigu padalinio vadovas ar kitas darbdavio įgaliotas asmuo, ar darbdaviui atstovaujantis asmuo atsisako vykdyti darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto ar darbuotojų atstovo saugai ir sveikatai reikalavimą, darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas arba darbuotojų atstovas saugai ir sveikatai apie tai praneša Valstybinei darbo inspekcijai;
- 3) darbo inspektorius, įvertinęs darbuotojų saugos ir sveikatos būklę, gali priimti sprendimą sustabdyti darbus ir surašyti reikalavimą darbdaviui atstovaujantiems asmeniui;
- 4) jeigu padalinio vadovas ar kitas darbdavio įgaliotas asmuo, ar darbdaviui atstovaujantis asmuo atsisako vykdyti darbo inspektoriaus reikalavimą, darbo inspektorius turi teisę kreiptis į policiją pagalbos, kad būtų įvykdytas reikalavimas sustabdyti darbus ir iš pavojingų darbo vietų ar zonų būtų išvesti darbuotojai;
- 5) iki bus įvykdytas darbuotojų atstovo saugai ir sveikatai, darbuotojų saugos ir

²⁴¹ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (*Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170) 22 str. 9 p.

sveikatos komiteto ar darbo inspektoriaus reikalavimas sustabdyti darbus, darbuotojai, kurių saugai ir sveikatai gresia pavojus, turi teisę nutraukti darbą, palikti darbo vietą ar patalpą.

Darbo sutarties vykdymo sustabdymo terminas ir pabaiga. Darbuotojas sustabdyti darbo sutarties vykdymą gali tik prieš tris darbo dienas, išskyrus atvejus, susijusius su pavojumi saugai ir sveikatai, raštu pranešęs darbdaviui darbo sutarties sustabdymo pagrindus. Dėl darbų sustabdymo, susijusio su pavojumi saugai ir sveikatai, darbuotojas turi teisę nutraukti darbą ir nedelsdamas raštu pranešti padalinio vadovui ir darbdaviui atstovaujantiems asmeniui atsisakymo dirbti priešzastis²⁴². Jei darbdaviui atstovaujantis asmuo nesutinka su darbuotojo motyvais dėl darbuotojų saugos ir sveikatos neužtikrinimo, ginčai dėl darbuotojo atsisakymo dirbti nagrinėjami įstatymų nustatyta tvarka.

Įstatymas leidžia sustabdyti darbo sutarties vykdymą iki trijų mėnesių, todėl darbuotojas savo pranešime apie darbo sutarties vykdymo sustabdymą gali nurodyti terminą, kuriam laikui sustabdomas pareigų vykdymas, arba nenurodyti jo.

Darbo sutarties vykdymo sustabdymas pasibaigia kitą dieną, kai:

- a) darbuotojas raštu atšaukia laikiną darbo sutarties vykdymo sustabdymą;
- b) darbdavys visiškai įvykdo savo įsipareigojimus darbuotojui ir jį apie tai raštu informuoja;
- c) pasibaigia darbuotojo nurodytas sustabdymo laikas arba 3 mėnesių terminas.

Darbuotojas turi teisę atšaukti darbo sutarties vykdymo sustabdymą neatsižvelgiant į tai, ar darbdavys įvykdė savo pažeistus įsipareigojimus²⁴³. Tačiau jei darbdavys neįvykdo savo paties pažeistų įsipareigojimų, įstatymas darbuotojui palieka dar vieną garantiją – teisę nutraukti darbo sutartį dėl svarbių priežasčių

²⁴² Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (*Valstybės žinios*, 2003-07-16, Nr. 70-3170), 35 straipsnis.

²⁴³ Davulis, *supra note*, 68: 193.

pagal DK 56 str. 1 d. 2 p.²⁴⁴ (plačiau žr. 3.2.2.2 dalį).

Darbo sutarties vykdymo sustabdymo pasekmės. Teisė sustabdyti darbo sutarties vykdymą susijusi su darbuotojų socialinėmis garantijomis, todėl šiuo laikotarpiu, nors darbuotojas išlieka pasyviu darbo santykių dalyviu, t. y. jis atleidžiamas nuo darbo funkcijos vykdymo, bet kol darbo santykiai nenutrūko, darbuotojui toliau turi būti taikoma socialinio draudimo teisės aktais numatyta apsauga: pvz., pagal DK 250 str. streiko laikotarpiu streike dalyvaujantiems darbuotojams darbo sutarties vykdymas sustabdomas išsaugant darbo stažą ir teisės aktų nustatyta tvarka teisę į socialinį draudimą. Taip pat darbuotojas gali naudotis infrastruktūra, jam galioja vidaus darbo tvarka, teisė rinkti darbo tarybos narius ir pan.²⁴⁵

Už laiką, kurį darbai sustabdomi pagrįstai:

- 1) Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 22 str. 9 p. nurodytais atvejais darbuotojams darbdavys moka jų VDU (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 35 str.);
- 2) darbuotojui, sustabdžius darbo sutarties vykdymą kitais pagrindais, turi būti mokama ne mažiau nei Vyriausybės patvirtinta MMA už kiekvieną sustabdytą darbo sutarties vykdymo mėnesį.

Įstatymas numato ir apsaugą darbdaviui, t. y. draudimą darbuotojui piktnaudžiauti šia teise. Tuo atveju, kai darbuotojas nepagrįstai sustabdė darbo sutarties vykdymą, už nedirbtą laiką jam nebus mokamas darbo užmokestis ir jis privalės kompensuoti darbdaviui patirtą žalą (DK 50 str. 3–4 d.).

Taip pat jei darbuotojas šia teise pasinaudojo nesilaikydamas nustatytos tvarkos, pvz., realiai informavo apie darbo sutarties vykdymo sustabdymo priežastis, o ne formaliai išsiuntė prašymą raštu²⁴⁶, pranešė žodžiu, o ne raštu, pranešė ne prieš 3 darbo dienas, o prieš dieną ir kt., – jam taip pat galios teisinės pasekmės.

²⁴⁴ Apie tai plačiau skaitykite 3.2.2 dalyje.

²⁴⁵ Davulis, *supra note*, 68: 193.

²⁴⁶ Vilniaus apygardos teismo 2014 m. rugpjūčio 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1987-560/2014.

3.1.4. Darbo santykių vykdymo ypatumai COVID-19 pandemijos laikotarpiu²⁴⁷

Lietuvoje 2020 m. vasario 26 d. paskelbta COVID-19 pandemija (toliau – pandemija), galiojusi iki 2022 m. balandžio 31 d., tiesiogiai palietė absoliučią daugumą darbuotojų ir darbdavių. Siekiant apsaugoti darbuotojų ir įmonių klientų sveikatą darbovietėse iškilio būtinybė apriboti fizinį kontaktą. Dėl natūraliai sulėtėjusios ekonomikos ir pradėjusių trūkti žaliavų, tiekimo grandinių darbdaviai buvo priversti spręsti darbo vietų išsaugojimo klausimus. Pandemijos metu dar labiau išryškėjo skirtis tarp dviejų socialinių grupių – darbuotojų ir darbdavių – interesų. Visa tai paveikė tinkamą darbo pareigų įgyvendinimą ir iš darbo įstatymų, kolektyvinių ir darbo sutarčių kylančių teisių užtikrinimą. Siekiant suderinti socialinių partnerių interesus (pasiekti socialinę taiką), išsaugoti darbo vietas ir palaikyti stabilias darbuotojų pajamas buvo būtinas valstybės įsikišimas. Dalis tarp socialinių partnerių neišvengiamai kilusios įtampos transformavosi į darbo ginčus.

Lietuvoje karantino režimas apėmė *inter alia* viešojo ir privataus sektoriaus veiklos, švietimo įstaigų ir sveikatos priežiūros įstaigų darbo organizavimo ribojimus. Įtvirtinta pareiga tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuose darbą organizuoti ir klientus aptarnauti nuotoliniu būdu (išskyrus atvejus, kai būtina atitinkamas funkcijas atlikti darbo vietoje) ir užtikrinant būtinųjų neatidėliotinų funkcijų atlikimą. Buvo visiškai uždraustos arba maksimaliai apribotos veiklos, susijusios su fizinio kontakto būtinybe, t. y.: kultūros, laisvalaikio, pramogų, sporto įstaigų lankymas ir fizinis lankytojų aptarnavimas; renginių organizavimas; sveikatinimo paslaugų centrų, sanatorijų, poilsio centrų veikla; viešojo maitinimo įstaigų, restoranų, kavinių, barų, naktinių klubų ir kitų pasilinksmavimo vietų veikla (išskyrus atvejus, kai maistą galima išsinešti arba kitais būdais jį pristatyti gyventojams); parduotuvių, prekybos ir (arba) pramogų centrų, išskyrus maisto, veterinarijos, vaistinių ir optikos prekių pardavimą, veikla, taip

²⁴⁷ Monografijos 3.1.4 skyriuje pateikta informacija publikuota mokslo studijoje: „Teisė ir COVID-19 pandemija“ (Rytis Krasauskas, Toma Birmontienė ir kt., *Teisė ir COVID-19 pandemija* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2022), 263–296.

pat turgaviečių, išskyrus maisto, veikla (šis draudimas netaikomas internetinei prekybai ir kai prekės pristatomos gyventojams; grožio paslaugų teikimas; lošimo namų (kazino) ir lošimo automatų salonų veikla). Sustabdytas ugdymo ir vaikų priežiūros procesas, švietimo veikla visose švietimo įstaigose, dienos ir užimtumo centruose, organizuojant ugdymo procesą nuotoliniu būdu. Reikšmingai apribotas sveikatos priežiūros ir socialinių paslaugų teikimas²⁴⁸.

Siekiant sudaryti prielaidas reaguoti į įvairias ekonomines krizes, įvairiais aspektais veikiančias įmonių veiklą ir sykiu lemiančias darbdavio galimybes išlaikyti sukurtas darbo vietas, DK įtvirtintas teisinis reglamentavimas, sudarantis galimybę atitinkamai darbuotojams ir darbdaviams laikinai sustabdyti darbo sutarties vykdymą, t. y. reglamentuotas prastovos skelbimas (DK 47 str.), dalinis darbas (DK 48 str.), darbo sutarties vykdymo sustabdymas atitinkamai darbdavio ir darbuotojo iniciatyva (DK 49 str., 50 str.).

Taip pat prie geresnės koronavirusu sergančių asmenų teisinės apsaugos užtikrinimo pandemijos laikotarpiu prisidėjo ir nuo 2020 m. rugpjūčio 1 d. įsigalioję pandemijos metu priimti Darbo kodekso pakeitimai²⁴⁹, kurių tikslas – užtikrinti geresnę onkologinėmis ligomis susirgusių asmenų teisinę apsaugą tol, kol aktyvaus gydymo procesas nėra baigtas²⁵⁰. Minėtais pakeitimais įtvirtintas iki tol eksplicitiškai nereglamentuotas draudimas diskriminuoti dėl sveikatos būklės (DK 26 str. 1 ir 2 d.), darbdavio pareiga suteikti kasmetines atostogas asmenims, kurių prašymas pagrįstas sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jų sveikatos būklę (DK 128 str. 5 d. 4 p.), darbdavio pareiga tenkinti darbuotojo prašymą suteikti ne trumpesnės, negu prašo darbuotojas, trukmės nemokamas atostogas,

²⁴⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. kovo 14 d. nutarimas Nr. 207 „Dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“ (TAR, 2020, Nr. 2020-05466; 2020, Nr. 2020-11175); Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. birželio 10 d. nutarimas Nr. 579 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. kovo 14 d. nutarimo Nr. 207 „Dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“ pripažinimo netekusiu galios“ (TAR, 2020, Nr. 2020-12723).

²⁴⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2, 21, 26, 41, 52, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 72, 75, 83, 89, 93, 95, 104, 110, 112, 117, 127, 128, 135, 137, 140, 141, 144, 147, 172, 185, 188, 192, 193, 194, 198, 224, 225, 228 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 72¹ straipsniu įstatymas (TAR, 2020, Nr. 2020-12135).

²⁵⁰ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2020 m. sausio 6 d. teikimas Nr. (11.1E-53)STAP-8 „Dėl įstatymo projekto“ [interaktyvus], žiūrėta 2021-06-30, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lTAK/bedd4eb1306b11ea8f0dfdc2b5879561?jfwid=-ub28x5sh7>.

jeigu jį pateikia darbuotojas, pateikęs sveikatos priežiūros įstaigos išvadą apie jo sveikatos būklę, – tokiam laikui, kurį rekomenduoja sveikatos priežiūros įstaiga (DK 134 str. 1 d. 4 p.).

Pritartina pozicijai, kad, viena vertus, pandemijos laikotarpiu, siekiant išvengti viruso išplitimo, būtina jį efektyviai eliminuoti iš darbo vietų, kita vertus, siekiant išvengti ekonominės krizės, būtina užtikrinti, kad darbo santykiai tęstųsi kiek galima ilgiau²⁵¹. Lietuvoje, siekiant įgyvendinti pandemijos nulemtus mirtis apribojimus, maksimaliai išsaugoti verslą ir apginti darbuotojus, taip pat iškilus būtinybė tinkamai išnaudoti iki tol galiojusį darbo santykių teisinį reglamentavimą, sudarantį prielaidas darbą organizuoti nekontaktiniu būdu ir atlikti būtinas jo korekcijas. Daugiausia dėmesio buvo skirta siekiui maksimaliai išnaudoti nuotolinio darbo galimybes ir su tuo susijusių teisės aktų pakeitimais atitinkamai koreguotas darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdavio ar kitų asmenų iniciatyva, reglamentuotos prastovos dėl ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino. Pandemijos metu išnagrinėti ginčai sudaro prielaidą teigti, kad jos metu susiklosčiusios specifinės aplinkybės paveikė ir iki jos paskelbimo galiojusio teisinio reglamentavimo aiškinimo ir taikymo praktiką.

3.1.4.1. Nuotolinio darbo ypatumai COVID-19 pandemijos laikotarpiu

Nuotolinio darbo, kaip darbo organizavimo formos, reikšmė 2020–2021 metais itin išaugo tiek dėl pandemijos ir su ja susijusių padarinių – mobilumo draudimo, fizinio atstumo tarp žmonių išlaikymo, saviizoliacijos, karantino ir kt., tiek dėl sparčios technologinės pažangos ir informacinių technologijų skvarbos ir darbo santykius²⁵². Pandemijos metu paskelbus karantiną, dėl natūralių medicininių priežasčių (t. y. koronaviruso plitimo būdo ir greičio) ir siekio maksimaliai apriboti asmenų (taigi ir darbuotojų) fizinį kontaktą ir sumažinti dėl paminėtų priežasčių galinčias kilti socialines ir ekonomines pasekmes, nuotolinis darbas

²⁵¹ Adam Sagan and Christian Schüller, „Covid-19 and labour law in Germany“, *European Labour Law Journal* 11, 3, (2020): 292–297.

²⁵² Rasa Grigonienė, „Technologijos ir darbuotojų apsauga: nuotolinio darbo iššūkiai“, iš *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: Liber Amicorum et Collegarum profesori Genovaitei Dambrauskieni* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020): 86–101.

tapo itin populiaria, plačiai taikoma darbo organizavimo forma (darbo atlikimo būdu). Ji pradėta taikyti tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuose.

Nuotolinis darbas yra darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas, kai darbuotojas jam priskirtas darbo funkcijas ar jų dalį visą arba dalį darbo laiko su darbdaviu suderinta tvarka reguliariai atlieka nuotoliniu būdu, tai yra sulygoje darbo sutarties šalims priimtinoje kitoje, negu yra darbovietė, vietoje, taip pat naudodamas informacines ir elektroninių ryšių technologijas (teledarbas) (DK 52 str. 1 d.). Nuo 2017 m. liepos 1 d. darbas namuose ar kitoje vietoje nebeįvardijamas kaip darbo sutarties rūšis, o vien dėl to, kad šalys susitaria, kad darbas nuolat ar laikinai bus atliekamas ne darbovietėje, darbo sutartis tarp darbuotojo ir darbdavio netampa ypatinga²⁵³. Nuo 2019 m. sausio 1 d.²⁵⁴ nuotolinį darbą reglamentuojama Valstybės tarnybos įstatymas (50 str.) ir Diplomatines tarnybos įstatymas (46 str.). Minėtos teisinio reglamentavimo naujovės lėmė tai, kad dar iki karantino paskelbimo dėl COVID-19 pandemijos ši darbo organizavimo forma (darbo atlikimo būdas) vis labiau populiarėjo tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuose nepriklausomai nuo to, kokios rūšies darbo sutartis su darbuotoju buvo sudaryta.

Pandemijos laikotarpiu itin padažnėjus atvejams, kai darbas organizuojamas nuotoliniu būdu taikant informacines technologijas, kilo galiojančio teisinio reglamentavimo taikymo ir aiškinimo iššūkių, taip pat vyko diskusijos dėl galiojančio teisinio reglamentavimo tobulinimo. R. Grigonienė atkreipė dėmesį į kebias, jos nuomone, problemines nuotolinio darbo reglamentavimo sritis. Pasak mokslininkės, ydinga yra tai, kad „Lietuvos darbo teisės aktuose nuotolinio darbo terminas suprantamas ir vartojamas mažiausiai trimis prasmėmis – a) nutolusioje vietoje dirbamas darbas, b) nutolusioje vietoje ir naudojant informacines technologijas dirbamas darbas (teledarbas), c) nekontaktiniu būdu dirbamas darbas, neapibrėžiant darbo vietos“. Antra, „teledarbo atveju ypač aktuali tampa

²⁵³ Davulis, *supra note*, 68: 204.

²⁵⁴ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymas (TAR, 2018, Nr. 2018-12037); Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1012 pakeitimo įstatymas (TAR, 2018, Nr. 2018-12064).

tinkamos ir saugios darbo vietos įrengimo problema“. Trečia, „[DK] įtvirtintai darbdavio pareigai kompensuoti nuotolinio darbuotojo patiriamas papildomas išlaidas darbui vis dar nerandama tinkamo ir visuotinai priimtino įgyvendinimo mechanizmo“. Ketvirta, „Lietuvoje turėtų būti svarstomos galimybės įteisinti privalomą darbuotojų at(si)jungimą ir draudimą naudotis darbui skirtomis informacinėmis technologijomis ne darbo metu, įmonės viduje aiškiai reguliuoti teledarbo kriterijus ar ribas, nustatant elektroninių susitikimų skaičių ir trukmę, gaunamų el. laiškų skaičių ir atsakymo terminus, siunčiamų dokumentų apimtį, projektų skaičių ir kt.“²⁵⁵.

Pritariant minėtoms išvargoms papildomai pabrėžtina, kad būtent pandemija ir jos sukeltas poreikis daugumoje darbuotojų (net ir tų, kurios iki pandemijos atmesdavo nuotolinio darbo galimybę kaip nesuderinamą su jų veikla) darbą organizuoti nuotoliniu būdu, neabejotinai išskėlė naujų su šia darbo organizavimo forma susijusių teisinio reglamentavimo klausimų. Reikia pripažinti, kad dalis šių klausimų yra glaudžiai susiję su konkrečia darbdavio veiklos specifiška. Todėl tokio pobūdžio klausimams suregulmentuoti turėtų būti labiau išnaudojamos lokalaus teisinio reglamentavimo galimybės, o tai darant būtina pasitelkti DK įtvirtintus socialinės partnerystės mechanizmus *inter alia* kolektyvines derybas, informavimą ir konsultavimą. Kita vertus, įvertinus nuo pandemijos pradžios Lietuvoje užregistruotų²⁵⁶ kolektyvinių sutarčių turinį, nėra pagrindo teigti, kad minėtoms nuotolinio darbo reglamentavimo problemoms būtų skirtas adekvatus dėmesys. Tokia situacija atskleidžia kolektyvinio sutartinio teisinio reglamentavimo inertiškumą ir socialinio dialogo būklę Lietuvoje²⁵⁷.

Vienas iš esminių nuotolinio darbo požymių – savanoriškumas, t. y. Lietuvoje

²⁵⁵ Grigonienė, *supra note*, 252: 86–101, 104–105.

²⁵⁶ Nuo 2017 m. liepos 1 d. visų lygių kolektyvinės sutartys privalo būti registruojamos ir viešai skelbiamos Kolektyvinių sutarčių registre, žiūrėta 2021 m. gruodžio 5 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras-ir-kolektyviniu-sutarciau-registravimo-tvarka> (duomenys atnaujinti 2021 m. gruodžio 21 d.).

²⁵⁷ 2019 metais profesinėms sąjungoms priklausė tik apie 7 procentai Lietuvos dirbančiųjų (registruota 89 600 narių ir 1 286 953 užimtų darbo vietų), verslininkų ir darbdavių asociacijos vienijo apie 12,7 proc. darbdavių (registruota 13 300 verslininkų ir darbdavių asociacijų narių, o įregistruota 105 093 veikiančių ūkio subjektų) (žiūrėta 2021-12-06, <http://osp.stat.gov.lt>).

dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu, o darbuotojo atsisakymas dirbti nuotoliniu būdu negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį ar pakeisti darbo sąlygas (DK 52 str. 2 d.). Savanoriškumo principas akcentuojamas ir Europos Sąjungos lygmens veikiančių profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų rėminiame susitarime dėl teledarbo²⁵⁸, kuriame pabrėžiama, kad viena iš nuotolinio darbo formų – teledarbas – grindžiamas savanorišku darbdavio ir darbuotojo susitarimu. R. Grigonienė, remdamasi minėto susitarimo įgyvendinimo ataskaitomis, pagrįstai pabrėžia, kad savanoriškas nuotolinio darbo pobūdis reiškia, kad: darbuotojai ir darbdavys gali taikyti nuotolinį darbą tik bendru sutarimu; nėra teisės į nuotolinį darbą ir neprivaloma dirbti nuotolinio darbo; darbuotojas ir darbdavys gali bet kada nutraukti nuotolinį darbą; šalis turi susitarti derybomis dėl tokių klausimų kaip darbo organizavimas ir darbo keitimas į nuotolinį darbą ir atvirkščiai²⁵⁹.

Nepaisant to, šis principas nėra absoliutus. Nuo 2017 m. liepos 1 d. iki 2020 m. rugpjūčio 1 d. priežastys, kurioms esant darbuotojai įgijo teisę reikalauti nuotolinio darbo, buvo siejamos su darbuotojų psichofizinėmis savybėmis (t. y. dirbti nuotoliniu būdu turi būti leidžiama nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai) ir *šeimine padėtimi* (t. y. dirbti nuotoliniu būdu turi būti leidžiama darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų).

Pandemijos metu priimtu Darbo kodekso (2016) pakeitimu²⁶⁰ nuo 2020 m. rugpjūčio 1 d. įteisinta dar viena priežastis, kuriai esant darbuotojai įgijo teisę reikalauti nuotolinio darbo – sveikatos būklė (t. y. dirbti nuotoliniu būdu turi būti leidžiama darbuotojui pateikus prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę) (DK 52 str. 2 d.). Nors ši nuostata įtvirtinta pandemijos metu, tačiau tiesiogiai įvardytas jos tikslas – ne koronavirusu, o on-

²⁵⁸ Europos Sąjungos lygmens veikiančių profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų rėminis susitarimas dėl teledarbo (2002 m. gegužės 17 d. redakcija) [interaktyvus], žiūrėta 2021-06-30, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>.

²⁵⁹ Grigonienė, *supra note*, 252: 86–101, 84.

²⁶⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2, 21, 26, 41, 52, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 72, 75, 83, 89, 93, 95, 104, 110, 112, 117, 127, 128, 135, 137, 140, 141, 144, 147, 172, 185, 188, 192, 193, 194, 198, 224, 225, 228 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 72-1 straipsniu įstatymas (TAR, 2020, Nr. 2020-12135).

kologinėmis ligomis sergančių darbuotojų geresnės teisinės apsaugos užtikrinimas²⁶¹. Paminėta pataisa tiesiogiai atliepė su pandemija susijusius iššūkius. Taip sudaryta galimybė, pavyzdžiui, ir besimptomė arba labai lengva koronaviruso forma sergantiems darbuotojams savo darbo funkcijas atlikti nuotoliniu būdu.

Pandemijos laikotarpiu buvo įtvirtintos dar kelios išimtys iš savanoriškumo principo organizuojant darbą nuotoliniu būdu. Šios išimtys susijusios su darbdavio pareiga dėti privalomas pastangas taip organizuojant darbą ir išsaugoti darbo vietas tais atvejais, kai kyla reali grėsmė darbuotojui dirbant kontaktiniu būdu užsikrėsti ir (arba) užkrėsti kitus. Pirma, nuo 2020 m. kovo 19 d. įtvirtinta pareiga darbdaviui nušalinant darbuotoją, siekiant užtikrinti darbuotojų ir trečiųjų asmenų sveikatos apsaugą pandemijos laikotarpiu, tokiam darbuotojui motyvuotu raštu pasiūlyti dirbti nuotoliniu būdu (DK 49 str. 3¹ d.). Antra, darbdavys nuo 2020 m. balandžio 8 d. turėjo pareigą prieš paskelbdamas prastovą dėl Vyriausybės paskelbtos ekstremaliosios situacijos ir karantino imtis priemonių darbuotojo darbą organizuoti nuotoliniu būdu (DK 47 str. 1 d. 2 p.). Trečia, nuo 2021 m. kovo 26 d. įtvirtinta pareiga darbdaviui nušalinant darbuotoją, šiam atsisakius nustatytu laiku pasitikrinti, ar neserga užkrečiamąja liga (*inter alia*, užkrečiamąja liga, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas), arba nepasitikrinusiam be labai svarbių priežasčių (liga, dalyvavimas giminaičių laidotuvėse, komandiruotė), imtis priemonių darbuotojo darbą organizuoti nuotoliniu būdu²⁶². Ketvirta, nuo 2021 m. kovo 26 d. įtvirtinta pareiga darbdaviui nušalinant darbuotoją, dėl kurio yra įtarimas, kad jis serga, ar susirgęs pavojingomis ar ypač pavojingomis užkrečiamosiomis ligomis arba tapęs šių ligų sukėlėjų nešiotoju, imtis priemonių darbuotojo darbą organizuoti nuotoliniu būdu²⁶³.

T. Davulio teigimu, „darbdavys dėl pandemijos protrūkio grėsmės savo inicia-

²⁶¹ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2020 m. sausio 6 d. teikimas Nr. (11.1E-53)STAP-8 „Dėl įstatymo projekto“ [interaktyvus], žiūrėta 2021-06-30, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/bedd4eb1306b11ea8f0dfdc2b5879561?jfwid=-ub28x5sh7>.

²⁶² Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo Nr. I-1553 18, 26 ir 40 straipsnių pakeitimo įstatymas (TAR, 2021, Nr. 2021-05878), 18 str. 4 d.

²⁶³ Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo Nr. I-1553 18, 26 ir 40 straipsnių pakeitimo įstatymas (TAR, 2021, Nr. 2021-05878), 18 str. 6 d.

tyva nustatęs, kad darbuotojas privalo dirbti namie, neturi tam gauti darbuotojo sutikimo²⁶⁴. Tokią darbdavio teisę jis kildina „iš darbuotojo pavaldumo prievolės ir darbdavio teisės organizuoti darbo procesą (DK 32 str. 2 d.) ir pareigos tai daryti saugiai²⁶⁵. Manytina, kad paminėtai pozicijai galima pritarti tik su atitinkama išlyga.

Viena vertus, darbdavys dėl koronaviruso protrūkio grėsmės savo iniciatyva be darbuotojo sutikimo gali konkretaus darbuotojo darbą organizuoti nuotoliniu būdu, vadovaudamasis:

1) DK 47 straipsnio 1 dalies 2 punkto²⁶⁶ nuostata, kad „darbdavys negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės paskelbtos ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino laikotarpiu nustatytų veiklos ribojimų arba kai darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo <...>“;

2) Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 18 straipsnio 4 dalies²⁶⁷ nuostata, kad „darbuotojas, atsisakęs nustatytu laiku pasitikrinti, ar neserga užkrečiamąja liga, arba nepasitikrinęs be labai svarbių priežasčių (liga, dalyvavimas giminaičių laidotuvėse, komandiruotė), atsižvelgiant į darbo pobūdį skiriamas dirbti nuotoliniu būdu <...>“ ir

3) 6 dalies nuostata: „Asmenims, įtariamais, kad serga, ar susirgusiems pavojingomis ar ypač pavojingomis užkrečiamosiomis ligomis arba tapusiems šių ligų sukėlėjų nešiotojais, iki šeimos gydytojo leidimo draudžiama tęsti šio straipsnio 1 dalyje nurodytuose sąrašuose nustatytus darbus ar tęsti darbą šio straipsnio 2 dalyje nurodytoje darbovietėje, išskyrus atvejus, kai dirbama nuotoliniu būdu <...>“.

²⁶⁴ Tomas Davulis, „Koronavirusas ir darbo teisė“, *Teisė.Pro*, 2020 m. kovo 12 d. [interaktyvus], žiūrėta 2021-06-30, <https://www.teise.pro/index.php/2020/03/12/t-davulis-koronavirusas-ir-darbo-teise/>.

²⁶⁵ Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 1, 2, 11, 12, 13, 18, 19, 22, 25, 27, 29, 33 straipsnių ir priedo pakeitimo ir papildymo įstatymas (*Valstybės žinios*, 2012, Nr. 69-3525), 11 str. 1 d.

²⁶⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 straipsnio pakeitimo įstatymas (TAR, 2020, Nr. 2020-07195); Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 ir 49 straipsnių pakeitimo įstatymas (TAR, 2020, Nr. 2020-12831).

²⁶⁷ Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo Nr. I-1553 18, 26 ir 40 straipsnių pakeitimo įstatymas (TAR, 2021, Nr. 2021-05878).

Paminėtos nuostatos yra *lex specialis* DK 52 straipsnio 2 dalies nuostatos „dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu“ atžvilgiu.

Kita vertus, DK 49 straipsnio 3¹ dalies tekstas, susijęs darbdavio ir darbuotojo valios išreiškimu, skiriant darbuotoją dirbti nuotoliniu būdu, yra formuluojamas imperatyviai reikalaujant dėl tokios darbo organizavimo formos gauti aiškų darbuotojo sutikimą, t. y. „Vyriausybei paskelbus ekstremaliąją situaciją ir (ar) karantiną <...> darbdavys privalo darbuotojui, kurio sveikatos būklė kelia grėsmę kitų darbuotojų sveikatos saugumui, motyvuotu raštu pasiūlyti dirbti nuotoliniu būdu. <...> Darbuotojas per vieną darbo dieną privalo raštu informuoti darbdavį apie sutikimą dirbti nuotoliniu būdu“. Todėl minėtu atveju darbdavio siekis dėl pandemijos konkretaus darbuotojo darbą organizuoti nuotoliniu būdu gali būti įgyvendintas tik tuo atveju, jei darbuotojas dėl to aiškiai sutinka.

Iš to, kas paminėta, akivaizdu, kad pandemija įvedė atitinkamų korekcijų į savanoriškumo principo taikant nuotolinį darbą turinį. Tačiau nepaisant paminėtų galimybių darbdaviui pandemijos metu reikšti iniciatyvą ir be atskiro atsiklausimo skirti darbuotoją dirbti nuotoliniu būdu, darbuotojo teisė motyvuotai su tuo nesutikti išlieka. Darbuotojo nesutikimo su taip pakeistomis darbo sąlygomis atveju įsijungtų DK 45 straipsnyje, kuriame reglamentuojamas darbo sutarties sąlygų keitimas darbdavio iniciatyva, įtvirtintas darbuotojo nesutikimo dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis sprendimo mechanizmas, t. y. tokiu atveju darbuotojo atsisakymą dirbti pasiūlytomis pakeistomis sąlygomis darbdavys galėtų laikyti priežastimi nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės DK 57 straipsnyje nustatyta tvarka (DK 45 str. 2 d.).

Teisminių darbo ginčų, susijusių su nuotolinį darbą reglamentuojančių teisės normų aiškinimu pandemijos laikotarpiu, nebuvo daug.

Vienoje iš tokių bylų Klaipėdos apygardos teismas²⁶⁸, vertindamas darbuotojo argumentus dėl to, kad jis, esą, dėl pandemijos negavęs darbdavio sutikimo, nepasirodė darbe nuo 2020 m. kovo 16 d. iki 2020 m. kovo 26 d., nes, kaip nurodė,

²⁶⁸ Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2020 m. gruodžio 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1408-459/2020.

pats nusprendė dirbti nuotoliniu būdu, konstatavo, kad darbuotojas neturėjo pateisinamos priežasties tą laikotarpį nebūti darbe ir darbdavys pagrįstai tokius darbuotojo veiksmus įvertino kaip šiurkštų darbo drausmės pažeidimą. Teismas pabrėžė, kad pagal 52 straipsnio 2 dalį „<...> kiekvienas darbuotojas iš esmės turi teisę darbdavio prašyti dirbti namuose ar kitoje vietoje, tačiau tokį prašymą tenkinti, ar ne, yra palikta darbdavio diskrecijai“; „2020 m. kovo 14 d. Vyriausybės nutarime Nr. 207, įsigaliojusiam 2020 m. kovo 16 d., nebuvo įtvirtinto imperatyvo organizuoti privačiam sektoriui darbą nuotoliniu būdu, t. y. patvirtintos tik rekomendacijos, kurios nėra privalomojo pobūdžio. Ūkinius ir organizacinius sprendimus savo veikloje priima pats darbdavys <...>. Už darbo organizavimą yra atsakingas darbdavys, kuris ir nustato darbų atlikimo tvarką, vietą, pareigų paskirstymą tarp darbuotojų, kolegų pavadavimą ir kt., todėl ir nuotoliniu būdu atlikti savo darbo funkcijas darbuotojas gali tik suderinęs tai su darbdaviu“²⁶⁹. Toje byloje teisėjų kolegija vertino, kad nebuvo pateikta jokių objektyvių duomenų, galinčių pagrįsti darbuotojo teiginius, kad jam dirbant biure nebūtų buvusios sudarytos saugios ir sveikatai nekenksmingos sąlygos, ir sprendė, kad nėra jokių objektyvių priežasčių konstatuoti, kad darbdavio reikalavimas darbuotojui dirbti biure buvo neteisėtas ar pažeidžiantis teisės normų garantuojamas darbuotojo teises, todėl šis darbdavio reikalavimas turėjo būti vykdomas.

DK 52 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad, skiriant dirbti nuotoliniu būdu, raštu nustatomi darbo vietos reikalavimai (jeigu tokie keliami), darbu suteikiamos naudoti darbo priemonės, aprūpinimo jomis tvarka, naudojimosi darbo priemonėmis taisyklės, taip pat nurodomas darbovietės padalinys, skyrius ar atsakingas asmuo, kuriam darbuotojas turi atsiskaityti už atliktą darbą darbdavio nustatyta tvarka. Nepaisant DK *expressis verbis* įtvirtinto rašytinio susitarimo dėl nuotolinio darbo formos reikalavimo, naujausioje šios nuostatos aiškinimo praktikoje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2021 m. gegužės 12 d. nutartyje²⁷⁰ nurodė, kad, aiškinant DK 52 straipsnio nuostatas, reglamentuojančias nuoto-

²⁶⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2016 m. birželio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-336-248/2016.

²⁷⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2021 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-116-943/2021 (24, 26 p.).

linį darbą, rašytinė susitarimo dėl nuotolinio darbo forma neturi būti suabsoliutinama. Teismas, be kita ko, pasirėmė savo ankstesne praktika, pagal kurią pripažįstama, kad Lietuvos darbo teisėje galioja turinio prieš formą viršenybės principas²⁷¹, o darbo sutarties sąlygos gali būti nustatytos ne tik rašytinėje darbo sutartyje, teisės aktuose, bet gali būti teismo nustatytos iš darbo sutarties šalių elgesio, atliekamų veiksmų, kitų reikšmingų aplinkybių apie faktinį sutarties vykdymą, kurie sudaro pagrindą spręsti, kad darbo teisinių santykių metu buvo šalių susitarimas atitinkamą elgesį, veiksmus ir kt. vertinti kaip vieną sutarties sąlygų²⁷².

LAT²⁷³pabrėžė, kad nagrinėjamoje byloje vertinant darbuotojo (odontologo) galimybes nuotoliniu būdu atlikti dalį darbo funkcijų, svarbu ir tai, kad pagal šių funkcijų prigimtį nebuvo būtina papildomai susitarti dėl darbo vietos reikalavimų (DK 52 str. 3 d.), kadangi jų atlikimui (profesinės kvalifikacijos kėlimas, konsultavimas ir pan.) nėra nustatomi jokie specifiniai reikalavimai. Be to, teismas nustatė, kad tai atitiko atsakovės klinikoje susiklosčiusią praktiką. Teisėjų kolegija, įvertinusi šalių pateiktus dokumentus, liudytojų ir šalių parodymus, nustatė, kad klinikoje faktiškai buvo nusistovėjusi tokia darbo tvarka, kai darbuotojui apie prisiregistravusius pacientus būdavo pranešama iš anksto ir tuo metu jis privalėdavo dirbti klinikoje; kitu laiku ieškovas į kliniką galėjo nevykti ir kitas savo pareigas vykdyti nuotoliniu būdu savo pasirinktoje vietoje; per visą darbo klinikoje laiką ieškovui nebuvo reiškiamos pretenzijos, nors buvo laikotarpių, kai ieškovas nebuvo klinikoje kelias dienas iš eilės visą darbo dieną ar reikšmingą darbo laiko dalį per vieną darbo dieną (tai pažymėta ir kasacinio skundo 9 punkto a ir b papunkčiuose), toks ieškovo neatvykimas į darbą nebuvo laikomas pravaikšta; byloje nustatyta, kad darbdavys ginčo dienomis ieškovo neieškojo, nesiekė išsiaiškinti, dėl kokių priežasčių darbuotojo nėra klinikoje, todėl laikytina, kad tokia padėtis tenkino atsakovę; nuotolinio darbo atveju įprastos darbo vietos ir faktinės darbo atlikimo vietos santykis vertinti-

²⁷¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. sausio 8 d. nutarties civilinėje byloje Nr. 3K-3-55-378/2016 (20 p.).

²⁷² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-62/2013.

²⁷³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-116-943/2021

nas kitaip nei visų darbo funkcijų vykdymas įprastinėje darbo vietoje, vertino, kad nagrinėtu atveju teismai pagrįstai nekonstatavo pareiškėjo neteisėto elgesio. Taigi, abiem paminėtais atvejais buvo aiškinama, kokias konkrečias pasekmes sukelia DK 52 straipsnio 3 dalyje įtvirtintas rašytinio susitarimo dėl nuotolinio darbo formos reikalavimas ir jo nesilaikymo pasekmės.

Pritartina LAT pozicijai, kad rašytinė susitarimo dėl nuotolinio darbo forma neturi būti suabsoliutinama. Kita vertus, paminėta taisyklė negali būti aiškinama, esą, pagal DK 52 straipsnio 3 dalį darbdavys neprivalo, skirdamas darbuotoją dirbti nuotoliniu būdu, raštu nustatyti pagrindinių nuotolinio darbo sąlygų (t. y. darbo vietos reikalavimai (jeigu tokie keliami); darbui suteikiamos naudoti darbo priemonės, aprūpinimo ir naudojimosi jomis tvarka ir taisyklės; nurodomas darbovietės padalinys ar atsakingas asmuo, kuriam darbuotojas turi atsiskaityti už atliktą darbą ir tokio atsiskaitymo tvarka). Paminėta darbdavio pareiga nėra savitikslių, todėl darbdavys, be kita ko, vadovaudamasis sąžiningumo ir bendradarbiavimo principais, kuriais siekiama užkirsti kelią darbo santykių dalyviams (ir visų pirma darbdaviams) piktnaudžiauti teise ir užtikrinti, kad kita šalis (visų pirma darbuotojas) galėtų apginti savo teises, patirdama mažiausiai laiko ir kitų sąnaudų (DK 24 str. 1 ir 3 d.), privalo užtikrinti, kad paminėtos pagrindinės nuotolinio darbo sąlygos būtų nustatytos raštu ir jos būtų žinomos darbuotojui. Joks teisinis reglamentavimas nesuteikia pagrindo vertinimui, kad išimtys iš minėtos pareigos vykdymo gali būti įtvirtintos dėl pandemijos.

3.1.4.2. Pandemijos poveikis nušalinimo nuo darbo institutui ir praktinių šių institutų sudarančių teisės normų taikymo problemų analizė

Nepriklausomai nuo ekstremalias situacijas reguliuojančių įstatymų reikalavimų ar pareigūnų nurodymų, darbdavys privalėjo ir privalo imtis priemonių klientų ir darbuotojų sveikatai apsaugoti²⁷⁴. Tokia pareiga darbdaviui kyla iš Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo²⁷⁵ 11 straipsnio 1 dalyje įtvirtinto teisinio reglamen-

²⁷⁴ Davulis, *supra note*, 68: 264.

²⁷⁵ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (*Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170).

tavimo, kuriame įtvirtinta darbdavio pareiga sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas „visais su darbu susijusiais aspektais“, įskaitant pareigą darbdavio lėšomis finansuoti darbuotojų saugos ir sveikatos priemones. Taigi darbdaviai dar iki pandemijos paskelbimo turėjo teisę ir pareigą pagal individualų poreikį apsaugoti darbuotojų ir klientų sveikatą darbovietėje nušalinti darbuotoją nuo darbo.

Nuo 2020 m. kovo 17 d.²⁷⁶ įstatymų leidėjas įtvirtino atskirą nušalinimo nuo darbo rūšį – nušalinimą dėl sveikatos pandemijos laikotarpiu (DK 49 str. 3¹ d.). Šiuo pagrindu nušalinus darbuotoją nuo darbo, darbo sutarties vykdymas privalo būti sustabdomas darbdavio ar kitų asmenų iniciatyva, darbuotojui neleidžiant dirbti ir nemokant jam darbo užmokesčio. Taigi tai, pirmiausia, yra darbdavio pareiga.

Nušalinimas dėl sveikatos pandemijos laikotarpiu galimas tik esant visoms DK 49 straipsnio 3¹ dalyje išvardytoms aplinkybėms, kurios, priklausomai nuo darbo sutarties šalių valios, yra dviejų rūšių: 1) objektyviosios – jų atsiradimui darbo sutarties šalys neturi įtakos, ir 2) subjektyvios – jos atsiranda, įgyvendinant darbo sutarties šalių atitinkamą pasirinkimą. Objektyviomis aplinkybėmis taikant šios rūšies nušalinimą laikytinos: (a) reikalavimas, kad tokio nušalinimo metu Vyriausybė būtų paskelbusi ekstremaliąją situaciją ar karantiną; (b) darbuotojo, kurį siekiama nušalinti šiuo pagrindu, sveikatos būklė turi kelti grėsmę kitų darbuotojų sveikatos saugumui. Subjektyvia aplinkybe taikant šios rūšies nušalinimą laikytinas darbuotojo nesutikimas dirbti nuotoliniu būdu. Šis juridinis faktas laikomas nustatytu ne tik tais atvejais, kai darbuotojas apie tai nustatyta tvarka raštu praneša darbdaviui, bet ir tuo atveju, jeigu darbuotojas nepateikia darbdaviui atsakymo į darbdavio pasiūlymą dirbti nuotoliniu būdu.

Šiame kontekste paminėtina, kad iš DK 47 ir 49 straipsnių pakeitimo įstatymo *travaux préparatoires* (parengiamieji darbai) matyti, kad dėl paminėto teisinio reglamentavimo Seimo kanceliarijos Teisės departamentas išreiškė abejonių.

²⁷⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 ir 49 straipsnių pakeitimo įstatymas (TAR, 2020, Nr. 2020-12831).

Pirma, buvo svarstoma, ar DK 49 straipsnio 3¹ dalyje siūlomas reguliavimas nesukels praktinio taikymo problemų, nes net ir esant paskelbtai valstybės lygio ekstremaliajai situacijai, faktas, kad darbuotojo sveikatos būklė kelia grėsmę kitų darbuotojų sveikatos saugumui, turės būti patvirtintas sveikatos priežiūros specialistų. Antra, keltas klausimas, ar imperatyvių nuostatų įtvirtinimas dėl darbuotojo nušalinimo ir darbo užmokesčio jam nemokėjimo tik dėl to, kad jis nepareiškia sutikimo dirbti nuotoliniu būdu, nenumatant išimčių, yra proporcinga priemonė²⁷⁷. Šiuo metu sunku nustatyti, ar Seimo kanceliarijos abejonės pasitvirtino, nes kol kas nei teismuose, nei Darbo ginčų komisijose ginčai dėl Darbo kodekso (2016) 49 straipsnio 3¹ dalies taikymo nebuvo nagrinėjami. O tai gali būti susiję tiek su tuo, kad darbdaviai apskritai vengė taikyti nušalinimą dėl sveikatos pandemijos laikotarpiu, tiek su tuo, kad dėl šios nuostatos nekilo viešai žinomų ginčų, t. y. tokie darbuotojai greičiausiai sutikdavo dirbti nuotoliniu būdu arba jiems būdavo įforminamos prastovos (jei nuotolinis darbas neįmanomas) ar nedarbingumas (jei tokiems darbuotojams buvo nustatomas koronavirusas).

DK 49 straipsnio 3¹ dalyje reglamentuojama nušalinimo dėl sveikatos pandemijos laikotarpiu procedūra. Nustatyta, kad darbdavys darbuotojui, kurį siekiama nušalinti šiuo pagrindu, privalo motyvuotu raštu pasiūlyti dirbti nuotoliniu būdu (tokiame pasiūlyme turi būti nurodyta siūlymo dirbti nuotoliniu būdu priežastis, terminas ir teisinis pagrindas). Darbuotojas apie sutikimą dirbti nuotoliniu būdu privalo taip pat raštu per vieną darbo dieną informuoti darbdavį. Darbdavys ne vėliau kaip per vieną darbo dieną nuo termino darbuotojo atsakymui į darbdavio pasiūlymą pateikti dienos raštu nušalina darbuotoją nuo darbo tuo atveju, jeigu darbuotojas nesutinka dirbti nuotoliniu būdu ar nepateikia darbdaviui atsakymo į darbdavio pasiūlymą dirbti nuotoliniu būdu. Nušalinimas turi būti įforminamas raštišku darbdavio sprendimu, kuriame turi būti nurodyta, kuriam laikui darbuotojas nušalinamas, nušalinimo priežastis ir teisinis

²⁷⁷ Socialinių reikalų ir darbo komiteto 2020 m. kovo 17 d. išvada Nr. 103-P-7 „Dėl Darbo kodekso 47 ir 49 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIII P-4617“ [interaktyvus], žiūrėta 2021-06-30, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/7de207b0685711eaa02cacf2a861120c?jfwid=ld4gwknd6>.

pagrindas. Tokio nušalinimo metu darbdavys neleidžia nušalintajam darbuotojui dirbti ir nemoka jam darbo užmokesčio.

Reikalavimas darbdaviui, siekiančiam nušalinti darbuotoją dėl sveikatos pandemijos laikotarpiu, siūlyti galimybę dirbti nuotoliniu būdu yra formuluojamas imperatyviai ir yra būtina tokio nušalinimo sąlyga. Taip pat svarbu pabrėžti, kad nušalinimas nuo darbo – tai laikinas darbo funkcijos vykdymo sustabdymas darbdavio ar kitų asmenų iniciatyva, kai darbuotojui neleidžiama dirbti darbo sutartyje sulygto darbo tiek, kiek tai neprieštarauja tokio nušalinimo tikslui²⁷⁸. DK 49 straipsnio 3¹ dalyje eksplicitiškai nurodytas nušalinimo dėl sveikatos pandemijos laikotarpiu tikslas – siekis užtikrinti darbuotojų ir trečiųjų asmenų sveikatos apsaugą tais atvejais, kai konkretaus darbuotojo sveikatos būklė kelia grėsmę kitų darbuotojų sveikatos saugumui. Vadinasi, tais atvejais, kai darbuotojas dirbti savo darbo vietoje (t. y. ne nuotoliniu būdu) negali ne dėl savo sveikatos būklės, o dėl to, kad toje darbo vietoje dėl pandemijos negali būti užtikrinta saugi darbo aplinka dėl kitų priežasčių, darbuotojas negali būti nušalinamas DK 49 straipsnio 3¹ dalies pagrindu. Esant paminėtomis aplinkybėms darbuotojui turėtų būti skelbiama prastova DK 47 straipsnio 1 dalies 2 punkto pagrindu, atitinkamai užtikrinant jo darbo pajamas.

Dar iki pandemijos pradžios galiojusios redakcijos Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 18 straipsnyje (redakcija galiojusi iki 2021 m. kovo 26 d.) buvo reglamentuotas privalomas sveikatos tikrinimas dėl užkrečiamųjų ligų ir asmenų, įtariamų, kad serga, susirgusių pavojingomis ar ypač pavojingomis užkrečiamosiomis ligomis, nušalinimas nuo darbo. Nuo 2020 m. kovo 16 d. į Sveikatos apsaugos ministro patvirtintą „Pavojingų ir ypač pavojingų užkrečiamųjų ligų, dėl kurių asmenims, susirgusiems ar įtariamais sergant, taip pat šių ligų sukėlėjų nešiotojams iki bendrosios praktikos gydytojo leidimo ne-

²⁷⁸ Davulis, *supra note*, 68: 190.

galima tęsti darbo, sąrašą²⁷⁹ įtraukta „COVID-19 liga (koronaviruso infekcija)“ ir ji pripažinta „ypač pavojinga užkrečiama liga“.

Nepaisant minėtos korekcijos, pandemijos laikotarpiu iki 2021 m. kovo 26 d. galiojo dar Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimu²⁸⁰ patvirtintas sąrašas darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis (taigi ir koronavirusu)²⁸¹.

Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatyme įtvirtinta darbdavio ir darbuotojo pareiga laikytis darbuotojo sveikatos privalomo tikrinimo dėl užkrečiamųjų ligų išvadų nurodymų²⁸². Darbuotoją, atsisakiusį nustatytu laiku pasitikrinti, ar neserga užkrečiamąja liga, arba nepasitikrinusį be labai svarbių priežasčių (liga, dalyvavimas giminaičių laidotuvėse, komandiruotė), darbdavys privalėjo nušalinti nuo darbo ir nemokėti jam darbo užmokesčio iki tos dienos, kol jis pasitikrins, ar neserga užkrečiamąja liga, arba perkelti jį toje pačioje darbovietėje į kitą darbą, kurį jam leidžiama dirbti pagal sveikatos būklę²⁸³. Asmenims, įtariamiems, kad serga, ar susirgusiems pavojingomis ar ypač pavojingomis užkrečiamosiomis ligomis arba tapusiems šių ligų sukėlėjų nešiotojais,

²⁷⁹ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2002 m. birželio 13 d. įsakymas Nr. 277 „Dėl Pavojingų ir ypač pavojingų užkrečiamųjų ligų, dėl kurių asmenims, susirgusiems ar įtariamiems sergant, taip pat šių ligų sukėlėjų nešiotojams iki bendrosios praktikos gydytojo leidimo negalima tęsti darbo, sąrašo patvirtinimo“ (*Valstybės žinios*, 2002, Nr. 62-2526); Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2020 m. kovo 17 d. įsakymas Nr. V-389 „Dėl Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2002 m. birželio 13 d. įsakymo Nr. 278 „Dėl Pavojingų ir ypač pavojingų užkrečiamųjų ligų, dėl kurių ligoniai, asmenys, įtariami, kad serga pavojingomis ar ypač pavojingomis užkrečiamosiomis ligomis, asmenys, turėję sąlytį, ar šių ligų sukėlėjų nešiotojai turi būti hospitalizuojami, izoliuojami, tiriami ir (ar) gydomi privalomai, sąrašo patvirtinimo“ pakeitimo“ (TAR, 2020, Nr. 2020-05670).

²⁸⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimas Nr. 544 „Dėl Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis, sąrašo, Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, pasitikrinusiems ir (ar) periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamąja liga, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikrinimosi tvarkos patvirtinimo“ (*Valstybės žinios*, 1999, Nr. 41-1294; 2002, Nr. 73-3127).

²⁸¹ Į šį sąrašą buvo įtraukti darbai ir veiklos sritys, susijusios *inter alia* su: maisto gamyba ir realizavimu; sveikatos priežiūros veikla; vaikų mokymu auklėjimu ir paslaugų vaikams teikimu; kai kurių paslaugų gyvenotojams teikimu.

²⁸² Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo pakeitimo įstatymas (*Valstybės žinios*, 2001, Nr. 112-4069), 18 str. 2 d.

²⁸³ Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo pakeitimo įstatymas (*Valstybės žinios*, 2001, Nr. 112-4069), 18 str. 3 d.

iki šeimos gydytojo leidimo draudžiama tęsti „Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis, sąraše“ nustatytus darbus. Šiuos asmenis darbdaviai savo iniciatyva, taip pat vykdydami apskričių vyriausiųjų epidemiologų sprendimus, privalėjo laikinai nušalinti nuo darbo arba perkelti į kitą darbą, kurį jiems leidžiama dirbti pagal sveikatos būklę²⁸⁴.

Pabrėžtina, kad laikantis minėto teisinio reglamentavimo laikotarpiu nuo 2020 m. kovo 16 d. iki 2021 m. kovo 26 d. su minimaliomis teisėkūros pastangomis (t. y. Vyriausybei įtraukus koronavirusą į ypač pavojingų užkrečiamų ligų sąrašą) iš esmės buvo sudarytos galimybės valdyti šio viruso plitimą darbovietėse, t. y. užtikrinti privalomą sveikatos tikrinimą dėl šios infekcijos ir galimybę asmenis, įtariamus, kad serga, susirgusius šia infekcija, nušalinti nuo darbo. Kita vertus, kaip vėliau paaiškėjo, siekiant efektyviau valdyti pandemiją, ypač atliepti pagrindinį tikslą – tokiu valdymu išsaugoti kuo daugiau darbo vietų, kartu užtikrinant maksimalią darbuotojų ir klientų sveikatos apsaugą, prireikė kur kas detalesnių teisinio reglamentavimo pakeitimų, susijusių *inter alia* su darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, pasitikrinusiems ir (ar) periodiškai besitikrinantiems, ar neserga koronavirusu sąrašo išplėtimu; darbovietėse kylančių koronaviruso protrūkių valdymu; siekiu maksimaliai išnaudoti nuotolinio darbo galimybes prieš nušalinant darbuotojus dėl su koronaviruso valdymu susijusių priežasčių.

Nuo 2021 m. kovo 26 d. įsigaliojus naujos redakcijos Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 18 straipsniui²⁸⁵, kuriame reglamentuojamas privalomas sveikatos tikrinimas dėl užkrečiamųjų ligų, Vyriausybė įpareigota nustatyti Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, pasitikrinusiems ir (ar) periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamąja liga, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas,

²⁸⁴ Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo pakeitimo įstatymas (*Valstybės žinios*, 2001, Nr. 112-4069), 18 str. 5 d.

²⁸⁵ Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo Nr. I-1553 18, 26 ir 40 straipsnių pakeitimo įstatymas. TAR, 2021, Nr. 2021-05878.

sąrašą ir tokius darbus dirbančių darbuotojų tikrinimosi tvarką (1 d.). Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, pasitikriniusiems ir (ar) periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamąja liga, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas, sąrašas buvo pakeistas 2021 m. kovo 26 d.²⁸⁶ Nuo 2021 m. birželio 16 d.²⁸⁷, 2021 m. liepos 26 d.²⁸⁸, 2021 m. rugsėjo 13 d.²⁸⁹ šis sąrašas buvo papildytas į jį įtraukiant naujus darbus ir (arba) veiklos sritis.

Nuo 2021 m. kovo 26 d. reglamentuojamas darbas, kai galiojant valstybės lygio ekstremaliajai situacijai ir (ar) karantinui dėl užkrečiamosios ligos yra nustato-

²⁸⁶ Nuo 2021 m. kovo 26 d. įtvirtinti darbai ir veiklos: 1) kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, prieš pradėdant dirbti ir (ar) vykdyti veiklą ir (ar) atnaujinant veiklą pasitikriniusiems, ar neserga užkrečiamąja liga, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas (t. y. kultūros ir meno veikla, sporto veikla, viešojo maitinimo paslaugų teikimo veikla, mažmeninė prekyba, laisvalaikio ir (ar) pramogų paslaugų teikimo veikla, grožio paslaugų teikimo veikla; apgyvendinimo paslaugų teikimo veikla); 2) kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamąja liga, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas (t. y. asmens sveikatos priežiūros paslaugos ir veikla, socialinės paslaugos ir veikla, švietimo paslaugos ir veikla, vaistinių darbuotojų veikla (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. kovo 26 d. nutarimas Nr. 178 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimo Nr. 544 „Dėl Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikriniusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikrinimosi tvarkos patvirtinimo“ pakeitimo“ (TAR, 2021, Nr. 2021-05880).

²⁸⁷ Nuo 2021 m. birželio 16 d. įtraukta vaikų stovyklų veikla, žr.: Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. birželio 14 d. nutarimas Nr. 447 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimo Nr. 544 „Dėl Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikriniusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis, sąrašo, Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, pasitikriniusiems ir (ar) periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamąja liga, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikrinimosi tvarkos patvirtinimo“ pakeitimo“ (TAR, 2021, Nr. 2021-13536).

²⁸⁸ Nuo 2021 m. liepos 26 d. įtrauktos krovinių tarptautinio vežimo, viešojo transporto ir keleivių vežimo veiklos; laisvalaikio ir (ar) pramogų, kultūros, meno paslaugų teikimo veikla, žr.: Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. liepos 14 d. nutarimas Nr. 559 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimo Nr. 544 „Dėl Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikriniusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis, sąrašo, Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, pasitikriniusiems ir (ar) periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamąja liga, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikrinimosi tvarkos patvirtinimo“ pakeitimo“ (TAR, 2021, Nr. 2021-16047).

²⁸⁹ Nuo 2021 m. rugsėjo 13 d. įtraukta gamybos įmonių darbuotojų veikla, žr.: Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. rugpjūčio 11 d. nutarimas Nr. 645 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimo Nr. 544 „Dėl Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikriniusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis, sąrašo, Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, pasitikriniusiems ir (ar) periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamąja liga, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikrinimosi tvarkos patvirtinimo“ pakeitimo“ (TAR, 2021, Nr. 2021-17420).

mas tokios ligos protrūkis darbovietėje²⁹⁰. Tokiu atveju darbovietėje leidžiama dirbti tik šiuos privalomus kriterijus atitinkantiems darbuotojams: 1) tokie darbuotojai turi būti atrinkti Nacionalinio visuomenės sveikatos centro, vadovaujantis sveikatos apsaugos ministro nustatyta užkrečiamųjų ligų epidemiologinės diagnostikos tvarka ir atsižvelgiant į užkrečiamosios ligos epidemiologinės diagnostikos duomenis (apie tai NVSC privalo informuoti šiuos darbuotojus ir darbdavį); 2) tokie darbuotojai turi būti patitikrinę, ar neserga užkrečiamąja liga, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas, ir 3) tokie darbuotojai turi būti įgyvendinę kitas NVSC paskirtas šiems darbuotojams privalomas užkrečiamosios ligos kontrolės priemonės. Taigi NVSC yra pagrindinė institucija, turinti kompetenciją teisės aktuose nustatyta tvarka priimti sprendimus dėl darbuotojų galimybės dirbti tais atvejais, kai darbovietėje nustatomas koronaviruso protrūkis.

Darbuotojų, dirbančių ar vykdančių veiklą, nurodytą Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, patitikrinusiems ir (ar) periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamąja liga, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas, sąraše, ir darbuotojų dirbančių darbovietėje, kurioje nustatytas užkrečiamosios ligos, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas, protrūkis, sveikatos patikrinimai dėl užkrečiamosios ligos, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas, nuo 2021 m. kovo 26 d. finansuojami valstybės biudžeto lėšomis Vyriausybės nustatyta tvarka²⁹¹. Nuo 2021 m. gruodžio 1 d. įsigaliojo teisinis reglamentavimas, pagal kurį, esant prieinamoms vakcinoms, sveikatos patikrinimai „finansuojami darbuotojo lėšomis arba darbdavio sprendimu – darbdavio lėšomis, išskyrus atvejus, kai darbuotojai negali pasiskiepyti dėl medicininių kontraindikacijų“²⁹².

²⁹⁰ Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo Nr. I-1553 18, 26 ir 40 straipsnių pakeitimo įstatymas (TAR, 2021, Nr. 2021-05878), 18 str. 2 d.

²⁹¹ Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo Nr. I-1553 18, 26 ir 40 straipsnių pakeitimo įstatymas (TAR, 2021, Nr. 2021-05878), 18 str. 7 d.

²⁹² Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo Nr. I-1553 18 ir 40 straipsnių pakeitimo įstatymas (TAR, 2021, Nr. 2021-23538), 18 str. 7 d.

Darbdaviui tenka pareiga užtikrinti, kad Vyriausybės sudarytame darbų sąrašė nurodytus darbus dirbtų tik sveikatą pasitikrinę darbuotojai, nesergantys užkrečiamąja liga, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas²⁹³. Vykdydamas paminėtą pareigą darbdavys privalo: (a) užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės ir (arba) darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų laikymosi priežiūrą atliekančių institucijų reikalavimu pateikti joms sveikatos apsaugos ministro nustatytą dokumentą, patvirtinantį, kad darbuotojas pasitikrino, ar neserga užkrečiamąja liga, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas, arba kad darbuotojas yra paskiepytas vakcina, arba kad jis negali pasiskiepyti nuo šios užkrečiamosios ligos dėl medicininių kontraindikacijų, arba kad darbuotojas yra persirgęs šia užkrečiamąja liga; (b) nušalinti darbuotojus sveikatos nepasitikrinusius darbuotojus.

Nuo 2021 m. kovo 26 d. Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatyme įtvirtintos dvi nušalinimo nuo darbo rūšys. Pirmoji – nušalinimas nuo darbo darbuotojui atsisakius nustatytu laiku pasitikrinti, ar neserga užkrečiamąja liga (*inter alia* koronavirusu), arba nepasitikrinusiam be labai svarbių priežasčių (liga, dalyvavimas giminaičių laidotuvėse, komandiruotė)²⁹⁴. Šiuo atveju darbdavys (jam to nepadarius – įgaliota kontrolės institucija) privalo tokį darbuotoją nušalinti, jeigu nėra galimybės darbuotoją skirti dirbti nuotoliniu būdu arba perkelti toje pačioje darbovietėje į kitą darbą, kurį jam leidžiama dirbti pagal sveikatos būklę. Šiuo pagrindu nušalinus darbuotoją, jam darbo užmokestis nemokamas iki tos dienos atitinkamai, kol jis pasitikrins, ar neserga užkrečiamąja liga arba iki tol, kol pasibaigs laikotarpis, kuriam turi izoliuotis asmenys, turėję sąlytį. Darbuotojas grąžinamas į ankstesnį darbą atitinkamai nuo tos dienos, kurią pateikia darbdaviui sveikatos patikrinimo išvadas, kad gali tęsti

²⁹³ Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 18 straipsnio 8 dalis (2021 m. lapkričio 11 d. įstatymo Nr. XIV-620 redakcija (TAR, 2021, Nr. 2021-23538); Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. kovo 26 d. nutarimas Nr. 178 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimo Nr. 544 „Dėl Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikrinimosi tvarkos patvirtinimo“ pakeitimo“ (TAR, 2021, Nr. 2021-05880).

²⁹⁴ Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo Nr. I-1553 18, 26 ir 40 straipsnių pakeitimo įstatymas (TAR, 2021, Nr. 2021-05878), 18 str. 4 d.

darbą, arba pasibaigus laikotarpiui, kuriam turi izoliuotis asmenys, turėję sąlytį.

Antroji nušalinimo nuo darbo rūšis yra nušalinimas nuo darbo darbuotojų, kurie yra įtariami, kad serga, ar susirgę pavojingomis ar ypač pavojingomis užkrečiamosiomis ligomis (*inter alia* koronavirusu) arba tapę šių ligų sukėlėjų nešiotojais²⁹⁵. Nušalinimas minėtu pagrindu galimas tik tuo atveju, jeigu nėra galimybės skirti darbuotojus dirbti nuotoliniu būdu arba perkelti juos toje pačioje darbovietėje į kitą darbą, kurį jam leidžiama dirbti pagal sveikatos būklę. Tokios galimybės sudaromos darbdavio iniciatyva, taip pat vykdant apskričių vyriausiųjų epidemiologų sprendimus. Tokiais atvejais skirti darbuotojus dirbti nuotoliniu būdu arba perkelti toje pačioje darbovietėje į kitą darbą galima tik tuo atveju, jei tai yra leidžiama pagal darbuotojo sveikatos būklę.

Šiame kontekste paminėtinas darbo ginčas dėl teisės, kuris buvo nagrinėjamas tiek darbo ginčų komisijoje, tiek pirmosios instancijos teisme²⁹⁶. Šis ginčas dėl nušalinimo nuo pareigų kilo po to, kai darbuotoja atsisakė profilaktiškai tirtis dėl COVID-19 (pateikė darbdaviui raštišką atsisakymą atlikti COVID-19 molekulinį tyrimą iš nosiaryklės). Raštišku įspėjimu darbuotoja buvo informuota, kad bus nušalinta nuo pareigų atlikimo, jeigu nepateiks atlikto COVID-19 tyrimo ir gauto neigiamo jo rezultato arba nesutiks atlikti COVID-19 tyrimo pas darbą. Darbuotoja pateikė antikūnų nustatymo tyrimą, kuris buvo neigiamas. Darbuotoja buvo nušalinta nuo darbo pareigų iki tol, kol bus atšaukta ekstremali situacija šalyje arba darbuotoja pateiks COVID-19 tyrimą (tiriant PGR metodu), kuriame bus įrašas apie neigiamą rezultatą. Tiek darbo ginčų komisija, tiek teismas, atsižvelgdami į teisinį reglamentavimą sprendė, kad ieškovės atsisakymas atlikti tyrimą dėl COVID-19 ligos kėlė riziką asmenims, su kuriais darbuotoja kontaktavo darbe, todėl darbdavys pagrįstai ir teisėtai nušalino darbuotoją nuo pareigų, nemokant nušalinimo metu darbo užmokesčio iki tol, kol bus atšaukta ekstremali situacija šalyje arba darbuotoja pateiks tyrimo (tiriant PGR metodu)

²⁹⁵ Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo Nr. I-1553 18, 26 ir 40 straipsnių pakeitimo įstatymas (TAR, 2021, Nr. 2021-05878), 18 str. 6 d.

²⁹⁶ Vilniaus miesto apylinkės teismo 2021 m. birželio 23 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2-8576-1125/2021.

neigiamą rezultatą. Reikalavimą dėl neturtinės žalos išieškojimo teismas taip pat atmetė ir priteisė iš darbuotojos darbdaviui bylinėjimosi išlaidas.

Apibendrinant paminėtą nušalinimo nuo darbo teisinį reglamentavimą pabrėžtina, kad darbuotojo nušalinimas dėl sveikatos pandemijos metu esant teisės aktuose *expressis verbis* įvardytoms sąlygoms arba kilus grėsmei paties darbuotojo ar kitų darbuotojų sveikatai yra ne darbdavio teisė, bet jo pareiga. Todėl priartina teisingai T. Davulio pastabai, kad „darbdaviai turi žinoti, kad pažeidus pareigą nušalinti darbuotoją, darbdaviui be administracinio ir baudžiamojo poveikio priemonių, gali kilti ir turtinė atsakomybė – atlyginti žalą klientams arba darbuotojams, jei bus nustatyta, kad toks darbuotojas pernešė virusą kitiems darbuotojams (DK 151 str.) ar klientams“²⁹⁷.

Kartu atkreiptinas dėmesys į DK 49 straipsnio 3¹ dalies ir Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 18 straipsnio²⁹⁸ nuostatų koliziją. Įvertinus minėtų nuostatų turinį darytina išvada, kad Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 18 straipsnio²⁹⁹ 5 dalyje, 18 straipsnio³⁰⁰ 4 ir 6 dalyse įtvirtintas nušalinimo nuo darbo teisinis reglamentavimas buvo ir yra susijęs su įtvirtintuoju DK 49 straipsnio 3¹ dalyje kaip *lex specialis* su *lex generalis*. Pirmiausia pandemijos laikotarpiu darbdaviui kilo (kyla) pareiga, esant Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 18 straipsnyje³⁰¹ įtvirtintoms prielaidoms, taikyti nušalinimą šiuo pagrindu. Ir tik tuo atveju, kai darbuotojo paminėtu pagrindu nušalinti negalima, tačiau yra DK 49 straipsnio 3¹ dalies taikymui būtinos objektyvios aplinkybės (t. y. Vyriausybės paskelbtos ekstremaliosios situacijos ar karantino metu darbuotojo, kurį siekiama nušalinti

²⁹⁷ Davulis, *supra note*, 264.

²⁹⁸ Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo pakeitimo įstatymas (*Valstybės žinios*, 2001, Nr. 112-4069); Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo Nr. I-1553 18, 26 ir 40 straipsnių pakeitimo įstatymas (TAR, 2021, Nr. 2021-05878).

²⁹⁹ Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo pakeitimo įstatymas (*Valstybės žinios*, 2001, Nr. 112-4069).

³⁰⁰ Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo Nr. I-1553 18, 26 ir 40 straipsnių pakeitimo įstatymas (TAR, 2021, Nr. 2021-05878).

³⁰¹ Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo pakeitimo įstatymas (*Valstybės žinios*, 2001, Nr. 112-4069); Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo Nr. I-1553 18, 26 ir 40 straipsnių pakeitimo įstatymas (TAR, 2021, Nr. 2021-05878).

šiuo pagrindu, sveikatos būklė kelia grėsmę kitų darbuotojų sveikatos saugumui) taikomas minėtas nušalinimo nuo darbo pagrindas.

Apibendrinus paminėtą pandemijos laikotarpį galiojusį / papildytą nušalinimo nuo darbo teisinį reglamentavimą darytinos šios išvados dėl pandemijos poveikio nušalinimo nuo darbo institutui. Pirma, darbdaviai dar iki pandemijos paskelbimo turėjo teisę ir pareigą pagal individualų poreikį apsaugoti darbuotojų ir klientų sveikatą darbovietėje nušalinti darbuotoją nuo darbo, tačiau iki koronaviruso pandemijos buvęs teisinis reglamentavimas buvo nepakankamas šios infekcijos plitimui sustabdyti. Antra, pandemijos metu atliktų nušalinimo nuo darbo teisinio reglamentavimo pakeitimų pobūdis, o ypač Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, pasitikrinsiems ir (ar) periodiškai besitikriniantiems, ar neserga užkrečiamąja liga, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas, sąrašo keitimo / pildymo dinamika atskleidžia tai, kad: (a) sprendimų priėmėjams koronaviruso infekcijos plitimo eiga buvo nežinoma; (b) Vyriausybė dėjo nuolatines pastangas stabdyti viruso plitimą įvairiose darbo, veiklos srityse, tačiau tokios pastangos buvo daugiausia reaktyvios; (c) dažnas tokio teisinio reglamentavimo keitimas, jo kazuistiškumas sudaro pagrindą išvadai, kad teisėkūros subjektai suvokė ne tik tai, kad keičiamas reglamentavimas yra susijęs su darbo teisių ribojimais, bet ir tai, kad tokie ribojimai turi būti adekvatūs ir proporcingi. Trečia, dalis pandemijai suvaldyti skirtų teisės normų, susijusių su nušalinimo nuo darbo teisiniu reglamentavimu, priimtos reaguojant į COVID-19 viruso (ar net atskirų jo atmainų) plitimo specifiką, jų poveikis yra trumpalaikis, todėl, keičiantis viruso eigai, jos turi būti iš naujo įvertintos, o pandemijai pasibaigus kai kurios iš jų apskritai – panaikintos.

3.1.4.3. Pandemijos poveikis teisiniam prastovų reglamentavimui

Remiantis teisinga I. Mačernytės-Panomariovienės mintimi, DK numato galimybę ir vienai ir kitai darbo sutarties šaliai priimti atitinkamus sprendimus, dėl to darbo santykiai nenutrūksta, tik jų vykdymas apribojamas numatant tam ti-

kras sąlygas, kurios gali nulemti skirtingas pasekmes ir garantijas darbuotojams. Vienas tokių sprendimų – skelbti prastovą – ypač dažnas buvo per pandemiją. Nuo 2020 m. kovo 16 d. iki 2020 m. rugsėjo 21 d. Lietuvoje gauta 89,3 tūkstančių pranešimų apie prastovas. Per šį laikotarpį Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, patikrinusi beveik 880 įmonių, pateikusių jai pranešimus apie prastovas, įmonėms surašė 183 reikalavimų pašalinti pažeidimus ir 175 administracinio nusižengimo protokolus³⁰².

Prastova yra laikomas laikinas darbuotojo darbo sutartimi sulygtos darbo funkcijos neatlikimas dėl nuo kitos šalies – darbdavio – priklausančių priežasčių³⁰³. Teisinis darbo santykių reguliavimas prastovos atveju leidžia derinti darbdavio ir darbuotojo interesus³⁰⁴. Prastovai būdinga tai, kad darbdavys dėl objektyvių priežasčių vienašališkai nevykdo įsipareigojimo suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygtą darbą, o darbuotojas būtent dėl šios priežasties nebegali vykdyti darbo sutartimi nustatyto savo įsipareigojimo – dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba eiti tam tikrų pareigų. Prastovos atvejais darbdavys turi galimybę darbuotojui mokėti mažesnę nei darbo sutartyje sulygtą darbo užmokestį. Kita vertus, atsižvelgiant į darbuotojo interesus, teisės normos nustato tam tikras teisės į darbą, darbo užmokestį, garantijas darbuotojui, negalinčiam dėl nuo jo nepriklausančių priežasčių dirbti darbo sutartimi sulygtu darbo³⁰⁵.

Per pandemiją, siekiant apsaugoti verslą ir jame dirbančius darbuotojus, buvo įtvirtintas specialus teisinis reglamentavimas, t. y. reglamentuota darbdavio teisė darbuotojui ar darbuotojų grupei skelbti prastovą tuo atveju, kai Vyriausybė paskelbia ekstremaliąją situaciją ir (arba) karantiną, taip pat įtvirtinta speciali tokių prastovų apmokėjimo tvarka. VDI duomenimis šia galimybe pasinaudojo 5 218

³⁰² Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, „Garantijos darbuotojams paskelbus prastovą Lietuvoje“, iš *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskieni* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020), 160.

³⁰³ Lietuvos apeliacinio teismo 2011 m. rugpjūčio 18 d. nutartis civilinėje byloje G. G. v. BUAB „Pegasus Lucidus“, Nr. 2-2000/2011.

³⁰⁴ Davulis, *supra note*, 68: 185.

³⁰⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-320-684/2020 (15 p.).

darbdaviai³⁰⁶. Per trumpą karantino laikotarpį prastovos institutas tobulintas ke-
liais etapais. Pirmuoju etapu, nuo 2020 m. kovo 17 d.³⁰⁷ įtvirtinta darbdavio teisė
darbuotojui ar darbuotojų grupei skelbti prastovą ir tuo atveju, kai Vyriausybė
paskelbia ekstremaliąją situaciją ar karantiną ir darbdavys dėl to negali suteikti
darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo (DK 47 str. 1 d. 2 p.). Taigi pagal šį
teisinių reguliavimą, sprendžiant, ar darbdavys tinkamai įgyvendino teisę skelb-
ti prastovą dėl karantino, buvo būtina nustatyti, ar yra šios būtiniosios sąlygos:
tokios prastovos metu Vyriausybė turėjo būti paskelbusi ekstremaliąją situaciją
ar karantiną; ir darbdavys dėl to negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje su-
lygto darbo. Nustatyta, kad tokiu atveju paskelbus prastovą iš darbuotojo negali
būti reikalaujama, kad jis atvyktų į darbovietę. Taip pat tokiais atvejais darbdavys
darbuotojui privalo mokėti ne mažesnę kaip Vyriausybės patvirtintos mini-
maliosios mėnesinės algos darbo užmokestį, kai jo darbo sutartyje sulygta visa
darbo laiko norma. Šiais atvejais darbdaviui, išskyrus valstybės ir savivaldybės
institucijas ar įstaigas, profesines sąjungas, religines bendruomenes (bendrijas)
ar asociacijas (nuo 2020 m. kovo 31 d. išimtis apima darbdavius, kurių teisinė
forma yra biudžetinė įstaiga), patirtų darbo užmokesčio už prastovą išlaidų dalis
kompensuojama Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo³⁰⁸ nustatytu dydžiu
ir nustatyta tvarka. Darbdavys gali paskelbti darbuotojui dalinę prastovą, kai
tam tikram laikotarpiui sumažinamas darbo dienų per savaitę skaičius (ne ma-
žiau kaip dviem darbo dienomis) ar darbo valandų per dieną skaičius (ne ma-
žiau kaip trimis darbo valandomis), o tokiu atveju už darbo laiką mokama pro-
porcingai, darbo užmokestį skaičiuojant minėta tvarka (DK 47 str. 3 d. 1–2 p.).
Antruoju etapu, nuo 2020 m. kovo 31 d.³⁰⁹ (t. y. po kelių dienų nuo pirmiau
minėto pakeitimo), įtvirtinta pareiga darbdaviui pasinaudojus teise skelbti pra-
stovą dėl ekstremaliosios situacijos ir karantino, ne vėliau kaip per vieną darbo

³⁰⁶ Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos [interaktyvus], žiūrėta 2021-06-30, www.vdi.lt.

³⁰⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 ir 49 straipsnių pakeitimo įstatymas (TAR, 2020, Nr. 2020-05702).

³⁰⁸ Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo Nr. XII-2470 5-1, 13, 24, 35, 37, 38, 39, 41, 42, 44, 49 ir 50 straipsnių pakeitimo įstatymas (TAR, 2020, Nr. 2020-07511).

³⁰⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 straipsnio pakeitimo įstatymas (TAR, 2020, Nr. 2020-07195).

dieną nuo prastovos paskelbimo Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus (toliau – Vyriausiasis darbo inspektorius) nustatyta tvarka informuoti VDI apie tokios prastovos paskelbimą (DK 47 str. 3 d. 1 p.).

Paminėtoje Vyriausiojo darbo inspektoriaus patvirtintoje informavimo tvarkoje³¹⁰ detalizuojamas šios darbdavių pareigos turinys, be kita ko, įtvirtinant, kad darbdaviai, skelbiantys tokias prastovas ne vėliau kaip per vieną darbo dieną nuo paskelbimo, apie tai turi pranešti VDI, užpildydami VDI interneto svetainėje teikiamą formą; tokias prastovas paskelbusių įmonių sąrašas viešai skelbiamas VDI interneto svetainėje; darbdaviai atsako už VDI teikiamų duomenų pateikimą laiku ir tokių duomenų teisingumą; darbdaviai, nevykdantys pareigos pranešti apie darbuotojui ar jų grupei paskelbtą prastovą arba pateikiantys klaidingą informaciją, atsako įstatymų nustatyta tvarka. Nuo 2021 m. sausio 27 d. įsigaliojusiuose pranešimų apie paskelbtas prastovas teikimo tvarkos pakeitimuose³¹¹ darbdavių, skelbiančių tokias prastovas, pareigos apie tai pranešti VDI įgyvendinimas papildytas pareiga skelbiant dalinę prastovą nurodyti darbuotojo (grupės darbuotojų) darbo grafiką, t. y. darbuotojo darbo ir dalinės prastovos laiką, nurodant paliekamų dirbti valandų skaičių, darbo pradžią ir pabaigą, taip pat dalinės prastovos laiką, jeigu dalinė prastova skelbiama sumažinant darbo valandų skaičių per dieną (ne mažiau kaip trimis darbo valandomis), arba nurodant kuriomis dienomis bus dirbama bei prastovos dienas, kai dalinė prastova paskelbta sumažinant darbo dienų per savaitę skaičių (ne mažiau kaip dviem darbo dienomis). Nuo 2021 m. gegužės 8 d. įsigaliojusiuose pakeitimuose³¹² įtvirtinta darbdavio pareiga, be kita ko, pranešti apie konkrečias priežastis, dėl kurių paskelbta darbuotojo (grupės darbuotojų) prastova. Trečiuoju etapu, nuo

³¹⁰ Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2020 m. balandžio 6 d. įsakymas Nr. EV-92 „Dėl Pranešimų apie paskelbtas prastovas teikimo Valstybinei darbo inspekcijai tvarkos aprašo patvirtinimo“ (TAR, 2020, Nr. 2020-07129).

³¹¹ Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2021 m. sausio 26 d. įsakymas Nr. EV-25 „Dėl Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2020 m. balandžio 6 d. įsakymo Nr. EV-92 „Dėl Pranešimų apie paskelbtas prastovas teikimo Valstybinei darbo inspekcijai tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“ (TAR, 2021, Nr. 2021-01329).

³¹² Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2021 m. gegužės 7 d. Nr. EV-107 „Dėl Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2020 m. balandžio 6 d. įsakymo Nr. EV-92 „Dėl pranešimų apie paskelbtas prastovas teikimo Valstybinei darbo inspekcijai tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“ (TAR, 2021, Nr. 2021-10196).

2020 m. birželio 4 d.³¹³ darbdavio teisė skelbti prastovą dėl ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino buvo tiesiogiai susieta su galimybe ir (arba) darbuotojui dirbti nuotoliniu būdu, arba jo nesutikimu dirbti kito jam pasiūlyto darbo (DK 47 str. 1 d. 2 p.). Kitaip tariant, darbdavys teise paskelbti prastovą ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino metu galėjo pasinaudoti kaip *ultima ratio* (kraštutinė priemonė; paskutinis argumentas) priemone. Šios teisės įgyvendinimas buvo susietas ne tik su (a) tokios situacijos oficialiu paskelbimu ir (b) aplinkybe, kad dėl to darbdavys negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygtos darbo, tačiau ir sąlyga, kad paminėtu laikotarpiu (c) dėl darbo organizavimo ypatumų nėra galimybės sulygtos darbo dirbti nuotoliniu būdu, arba darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo. Tai reiškia, kad darbo organizavimo nuotoliniu būdu galimybė tapo viena iš būtinųjų sąlygų prastovai dėl ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino paskelbti.

Apibendrinant aptartą teisinį reglamentavimą pažymėtina, kad pandemijos metu įtvirtinta speciali darbdavio teisė skelbti prastovą dėl ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino. Kadangi tokių prastovų apmokėjimas tiesiogiai susietas su viešųjų finansų panaudojimu, darbdavys tokia teise gali pasinaudoti kaip *ultima ratio* priemone, t. y. išnaudojęs galimybę darbą organizuoti nuotoliniu būdu, arba tais atvejais, kai darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo. Taip pat karantino laikotarpiu atliktais tokių prastovų teisinio reglamentavimo pakeitimais siekta stiprinti tokių prastovų teisėtumo ir pagrįstumo prevenciją ir kontrolę. Atlikti tokių prastovų pagrįstumo priežiūrą pavesta VDI.

Darbo ginčų komisijos nuo 2020 m. kovo 16 d. iki 2020 m. rugsėjo 21 d. gavo 54 prašymus išnagrinėti individualius darbo ginčus dėl prastovų, o per 2019 m. tokių prašymų buvo tik 3, dar ankstesniais metais jų visai nebuvo³¹⁴. Lietuvos teismuose buvo nagrinėjamos kelios bylos, kuriose iškilo būtinybė aiškinti teisinį reglamentavimą, susijusį su darbdavio teisės skelbti prastovą dėl ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino įgyvendinimu.

³¹³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 ir 49 straipsnių pakeitimo įstatymas (TAR, 2020, Nr. 2020-12831).

³¹⁴ Mačernytė-Panomariovienė, *supra note*, 302: 157–174.

Teismų praktikoje pabrėžta, kad prastovų dėl ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino teisinis reglamentavimas negalioja atgal. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2020 m. gruodžio 2 d. nutartyje³¹⁵, sprenddamas dėl teisės normų, reglamentuojančių darbo užmokesčio už prastovos laikotarpį mokėjimą aiškinimo ir taikymo, be kita ko, pabrėžė, kad DK 47 straipsnio 3 dalies 3 punkte (2020 m. kovo 31 d. įstatymo Nr. XIII-2832 redakcija) įtvirtintos prastovos dėl ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino apmokėjimui skirto teisinio reglamentavimo taikymui galioja bendrasis teisės principas *lex retro non agit* (įstatymas neturi atgalinio veikimo galios), todėl jis negali būti taikomas sprendžiant darbo ginčą dėl prastovų, paskelbtų iki karantino paskelbimo, apmokėjimo (kaip nutiko nagrinėtoje byloje).

Taip pat teismų praktikoje prieita prie išvados, kad darbo organizavimo nuotoliniu būdu galimybė *per se* (pati savaime) nėra pakankamas pagrindas, įpareigojantis darbdavį neribotą laiką laikyti darbuotoją ar darbuotojų grupę prastovoje dėl ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino. Šiuo aspektu Vilniaus apygardos teismas 2021 m. kovo 23 d. nutartyje³¹⁶, išnagrinėjęs darbo bylą dėl darbo sutarties nutraukimo DK 56 straipsnio 1 dalies 1 punkto pagrindu (darbo sutarties nutraukimo darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių, t. y. kai darbuotojo prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip 30 dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip 45 dienas per paskutinius 12 mėnesių), konstatavo, kad darbdavys įgijo teisę nutraukti darbo sutartį dėl svarbių priežasčių pagal DK 56 straipsnio 1 dalies 1 punktą, nepaisant to, kad (kaip nutiko nagrinėtoje byloje) dalinė prastova buvo paskelbta darbdaviui negalėjus užtikrinti darbo dėl aplinkybių, susijusių su karantino Lietuvos Respublikoje paskelbimu ir ekstremalia situacija.

Apibendrinant darytina išvada, kad per pandemiją darbdaviai dažnai naudojami jiems suteikta teise skelbti prastovą. Nepaisant to, darbo ginčų komisijose ir teismuose iš prastovų teisinio reguliavimo kilusių ginčų dėl galbūt pažeistų darbuo-

³¹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-320-684/2020.

³¹⁶ Vilniaus apygardos teismo 2021 m. kovo 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-822-967/2021.

tojų teisių ar jiems padarytos žalos buvo nagrinėjama nedaug. Tai galėjo lemti kelios priežastys. Pirma, karantino laikotarpiu atliktais tokių prastovų teisinio reglamentavimo pakeitimais sustiprinta tokių prastovų teisėtumo ir pagrįstumo prevencija bei kontrolė, kurią sėkmingai įgyvendino VDI. Antra, pandemijos laikotarpiu įtvirtinus darbdavių patirtų darbo užmokesčio už prastovą išlaidų dalies kompensavimo mechanizmą, minimizuota su tuo susijusių darbo ginčų dėl teisės, t. y. ginčų dėl neteisėto atleidimo vietoj to, kad būtų paskelbta prastova, arba kompensacijų už prastovas galimybė.

3.1.4.4. *Pandemijos poveikis kitų darbo teisių ir pareigų įgyvendinimui*

Priemonės, kurių buvo imtasi suvaldant koronaviruso plitimą, turėjo poveikį įgyvendinant kitas darbuotojų ir darbdavių teises ir pareigas, kurios skirtingai nei aptartosios (t. y. susijusios su darbo organizavimu nuotoliniu būdu, nušalinimu nuo darbo dėl sveikatos ir prastovų teisiniu reglamentavimu), nėra kildinamos iš *ab initio* koronaviruso suvaldymui skirtų teisės normų.

Dar pačioje pandemijos pradžioje T. Davulis³¹⁷ modeliavo, kurių darbuotojų ir darbdavių teisių ir pareigų įgyvendinimą ir kokia apimtimi gali lemti su koronaviruso suvaldymu siejamos aplinkybės. Teigta, kad, siekiant greičiau įveikti kilusią krizę, reikėtų į sprendimų priėmimą įtraukti darbuotojų atstovus (darbo tarybas, darbuotojų saugos ir sveikatos komitetus, profesines sąjungas), tinkamai informuoti darbuotojus. Autorius akcentavo, kad iš DK 24 straipsnio 1 dalies, 25 straipsnio, 31 straipsnio 2 dalies darbuotojui kyla pareiga pranešti apie savo užsikrėtimą virusu arba patekimą į rizikos grupę (asmenys, atvykę iš padidėjusio sergamumo regionų, keliaivę per oro uostus ir pan.), atitinkamai darbdavys, įgyvendindamas pareigą imtis reikiamų apsaugos ar prevencinių priemonių, turi teisę klausti ir sužinoti, kurioje šalyje buvo ir kokiu maršrutu keliavo darbuotojas atostogų metu. T. Davulis priminė, kad darbuotojai pandemijos metu

³¹⁷ Davulis, *supra note*, 68: 264; Tomas Davulis, „Ką reikia žinoti apie darbuotojų ir darbdavių teises epidemijos laikotarpiu?“, *Mokslo Lietuva* [interaktyvus], žiūrėta 2021-06-30, <http://mokslolietuva.lt/2020/03/vu-darbo-teises-ekspertas-prof-tomas-davulis-ka-reikia-zinoti-apie-darbuotojuir-darbdaviu-teises-epidemijos-laikotarpiu/>.

savo iniciatyva gali naudotis kasmetinėmis apmokamomis atostogomis ar nemokamomis atostogomis nurodydami, kad darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas būtinai šiuo metu tokiomis atostogomis naudotųsi, taip pat tai, kad darbdaviui draudžiama nustatyti tokį grafiką, pagal kurį visi darbuotojai ar jų grupės ima atostogauti kaip tik šiuo metu, o nemokamų atostogų iniciatorius visais atvejais yra darbuotojas. Taip pat jis pabrėžė, kad iš teisės aktų kildinama darbdavio atsakomybė tiek prieš darbuotojus, tiek prieš klientus dėl pasirinktų apsaugos priemonių (pvz., kaukės, pirštinės, specialūs rūbai, respiratoriai, akių apsaugą užtikrinančios priemonės), bendrų apsaugos priemonių (pvz., patalpų temperatūrinis režimas, dezinfekcija) tinkamumo ar savo priimtų ar nepriimtų sprendimų pagrįstumo ir dėl to kilusios žalos sveikatai. Koronaviruso suvaldymui reikalingų priemonių taikymo kontekste priminė darbuotojo teisės darbdaviui pažeidus įsipareigojimus: teisė atsisakyti vykdyti sutartį dėl nesaugių darbo sąlygų (DK 159 str. 1 d.), nurodant, kad toks atsisakymas nebus laikomas darbo pareigų pažeidimu, jei ginčo atveju darbuotojas įrodys, kad jo sprendimas buvo objektyviai pagrįstas, pavyzdžiui, pavojus užsikrėsti virusu buvo realus, o darbdavys nesinėmė jokių priemonių; teisė savo iniciatyva sustabdyti darbo sutarties vykdymą iki trijų mėnesių laikotarpiui (DK 50 str.); teisė darbdaviui neuztikrinus saugių ir sveikų darbo sąlygų savo iniciatyva nutraukti darbo sutartį dėl svarbių priežasčių (DK 56 str. 1 d. 2 p.), nurodant, kad šis darbuotojo teisių įgyvendinimo būdas galėtų būti taikomas tik tais atvejais, kai darbdavys visiškai ignoruoja teisės aktų reikalavimus.

Šios knygos rengimo metu dar nebuvo galimybių tiksliai nustatyti, ar pandemijos laikotarpiu darbuotojai ir darbdaviai tinkamai įgyvendino savo teises ir pareigas, ar jie pasinaudojo minėtomis rekomendacijomis. Kita vertus, apie galbūt netinkamai įgyvendintas darbo pareigas ir darbo teisių pažeidimus, jų pobūdį liudija teismų ir kitų darbo ginčus nagrinėjančių institucijų sprendimuose užfiksuotos faktinės ir teisinės aplinkybės. Vienokio ar kitokio darbuotojų ir darbdavių elgesio pandemijos laikotarpiu motyvai, susiję su koronaviruso suvaldymui skirtų priemonių taikymui, be kita ko, buvo vertinami nagrinėjant:

darbo ginčus (dėl įpareigojimo sudaryti darbo sutartį; dėl darbo užmokesčio ir netesybų priteisimo); su darbo santykiais susijusius kitus civilinius ginčus (dėl bankroto bylos iškelimo darbdaviui nemokant darbo užmokesčio; dėl baudos už nelegalų darbą sumažinimo) ir sprendžiant dėl procesinių terminų darbo bylose atnaujinimo.

Pandemijos metu Darbo ginčų komisijos per 2020-uosius metus gavo 7 044 prašymus dėl darbo ginčo išnagrinėjimo (t. y. prašymų 2020 metais gauta apie 7 proc. mažiau nei per 2019 metus, tačiau net apie 42 proc. išaugo prašymuose keltų ir išnagrinėtų reikalavimų skaičius)³¹⁸, per 2021 metų pirmą pusmetį – 2284 prašymų dėl darbo ginčų nagrinėjimo³¹⁹.

Darbo ginčų komisijose pasitaikė ir išimtinai su pandemija (jos metu galiojančiu teisiniu režimu) susijusių ginčų. Pavyzdžiui, Kauno Darbo ginčų komisija 2020 m. rugsėjo 22 d. priėmė sprendimą³²⁰ darbo ginče dėl įpareigojimo sudaryti darbo sutartį. Šio ginčo atveju su pandemija susijusiomis aplinkybėmis buvo grindžiama ieškovo (t. y. į darbą nepriimto asmens) pozicija. Asmuo teigė, kad jis darbdavio nurodymu atliko sveikatos patikrinimą ir turėjo pradėti dirbti 2020 m. rugpjūčio 3 d., tačiau į darbą nenuvyko dėl artimojo mirties, taip pat todėl, kad po laidotuvių dvi savaites turėjo saviizoliuotis dėl COVID-19. Po saviizoliacijos nuvykęs į darbą asmuo išgirdo, kad yra jo nereikia. Atsakovas (darbdavys) nurodė, kad asmuo buvo atvykęs į darbo pokalbį, buvo nuspręsta jį įdarbinti, užpildyta sveikatos patikrinimo pažyma, asmuo parašė prašymą dėl darbo sutarties sudarymo, tačiau darbo sutartis su šiuo asmeniu nebuvo pasirašyta. Darbo ginčų komisija į darbą nepriimto asmens prašymą atmetė nustačiusi, kad šis asmuo parašė prašymą dėl darbo sutarties sudarymo, tačiau nustatytu laiku į darbą neatvyko ir sutartis tarp šalių nebuvo pasirašyta. Darbo ginčų komisija nurodė, kad įstatymas nesuteikia teisės asmeniui reikalauti, kad jam būtų

³¹⁸ Darbo ginčų komisijų veiklos apžvalga už 2020 metus, https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=3191.

³¹⁹ Darbo ginčų komisijų veiklos apžvalga už 2021 metų I-ąjį pusmetį, https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=3408.

³²⁰ Valstybinės darbo inspekcijos Kauno darbo ginčų komisijos 2020 m. rugsėjo 22 d. sprendimas Nr. DGKS-5630 darbo byloje Nr. APS-2-18926, https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=3192&lang=lt.

suteiktas konkretus darbas, o atsisakymas priimti į darbą gali būti vertinamas kaip neteisėtas tik tokį atsisakymą pripažinus diskriminacija įstatyme nurodytu pagrindu. Darbo ginčų komisija sprendė, kad į darbą nepriimtas asmuo nepateikė jokių duomenų, kurie leistų daryti prielaidą, kad jis buvo diskriminuojamas, nenurodė jokio galimo diskriminavimo pagrindo, todėl pripažinusi, kad nėra pagrindo spręsti, kad darbo sutartis su šiuo asmeniu nesudaryta pažeidžiant teisės aktų reikalavimus, jo prašymą atmetė.

Vilniaus apygardos teismas 2021 m. vasario 2 d. nutartimi³²¹ priiuntoje pandemijos laikotarpiu nagrinėtoje byloje dėl darbo užmokesčio ir netesybų priteisimo kaip nepagrįstus atmetė darbdavio reikalavimus mažinti netesybas dėl karantino nustatęs, kad darbdavio skola darbuotojui yra atsiradusi iš laikotarpio, kai karantinas šalyje dar nebuvo paskelbtas. Šiaulių apygardos teismo išnagrinėtoje byloje dėl netesybų – vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą atsiskaityti laiką – priteisimo, kurioje priimta 2021 m. balandžio 14 d. nutartis³²², darbdavys įrodinėjo, kad turėtų būti atleistas nuo netesybų, susidariusių už atleistam darbuotojui Darbo ginčo komisijos 2020 m. gegužės 19 d. sprendimu priteistą papildomą darbo užmokesčio dalį, dėl pandemijos. Teismas nustatė, kad 2020 m. pradžioje pas šį darbdavį dirbo daugiau kaip 100 darbuotojų, kuriems masiškai pradėjus nutraukinėti darbo sutartis, darbdaviui kilo pareiga su jais visais atsiskaityti, išmokėti kompensacijas, ir pabrėžė, kad darbdavys su visais nutraukusiais darbo sutartis darbuotojais atsiskaitė visiškai. Todėl teismas vertino, kad tuo metu darbdavys turėjo galimybę visiškai ir tinkamai atsiskaityti ir su šiuo darbuotoju. Šiaulių apygardos teismo išnagrinėtoje byloje dėl darbo sutarties nutraukimo pripažinimo teisėta, kurioje priimta 2021 m. sausio 27 d. nutartis³²³, darbdavys siekė atleistam darbuotojui priteisto vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką sumažinimo. Šioje byloje atleistas darbuotojas, be kita ko, teikė argumentus, susijusius su pandemija ir net du kartus skelbtu karantinu, prasta ekonomine situacija, dideliu nedarbo lygiu. Teis-

³²¹ Vilniaus apygardos teismo 2021 m. vasario 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-454-852/2021.

³²² Šiaulių apygardos teismo 2021 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-268-569/2021.

³²³ Šiaulių apygardos teismo 2021 m. sausio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-102-372/2021.

mas šias darbuotojo nurodytas aplinkybes vertino kitų aplinkybių kontekste ir darbdavio ieškinio netenkino.

Vilniaus apygardos teismas 2020 m. liepos 14 d. nutartyje³²⁴, išsprendęs darbuotojos prašymą iškelti įmonei bankroto bylą dėl to, kad ji negali vykdyti prisiimtų įsipareigojimų dėl mokėtino darbo užmokesčio (852,12 Eur įsiskolinimas), be kita ko, pasisakė ir dėl bankroto bylos iškėlimo darbdaviui nemokant darbo užmokesčio pandemijos metu. Teismas konstatavo, kad turi būti įvertintos aplinkybės, kad laikotarpis, per kurį susidarė įsiskolinimas darbuotojai (2020 m. kovo ir balandžio mėnesiai), neginčytinai suponuoja išvadą, kad karantino situacija prisidėjo prie laiku neišmokamų sumų, juo labiau kad nėra duomenų, kad anksčiau kuriais nors laikotarpiais su pareiškėja nebūdavo atsiskaitoma. Karantino laikotarpis yra sudėtinga situacija ne vien fiziniams asmenims, tačiau iššūkis ir juridiniams asmenims, taip pat visai šalies ekonomikos sistemai. Būtų netoleruotina situacija, kai dėl nepalankios epideminės situacijos būtų iškeliamos bankroto bylos bendrovėms, susidūrusioms su tam tikrais iššūkiais, finansiniais sunkumais, kurie pasibaigus karantino laikotarpiui galėtų būti pašalinti, net jei jie atsirado dar iki karantino šalyje įvedimo. Šiuo atveju ne bankroto procesas, o būtent gamybinės veiklos tęsimas pasibaigus karantinui leistų bendrovei per tam tikrą laiką atsiskaityti su kreditoriais, tokios pozicijos laikomasi ir Lietuvos apeliacinio teismo praktikoje³²⁵.

Regionų apygardos administracinis teismas (Kauno rūmai) 2021 m. balandžio 14 d. sprendimu³²⁶, be kita ko, išsprendė bylą dėl baudos už nelegalų darbą sumažinimo dėl pandemijos. Teismas dėl minėtos priežasties darbdaviui skirtą baudą už nelegalų darbą³²⁷ sumažino per pusę. Jis nustatė, kad įmonė veiklą pradėjo prieš pandemiją (ko objektyviai numatyti negalėjo) ir jos siekis buvo plėsti ir vystyti pelningą veiklą valymo paslaugų sektoriuje (tą patvirtina skunde

³²⁴ Vilniaus apygardos teismo 2020 m. liepos 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. eB2-3471-643/2020.

³²⁵ Lietuvos apeliacinio teismo 2020 m. birželio 9 d. sprendimas, priimtas civilinėje byloje Nr. e2-1024-798/2020.

³²⁶ Kauno rūmų (Regionų apygardos administracinis teismas) 2021 m. balandžio 14 d. sprendimas Nr. I2-3603-780/2021.

³²⁷ Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (TAR, 2016, Nr. 2016-18825), 56 straipsnis.

nurodyta aplinkybė apie šiuo metu įmonėje dirbančius šešis darbuotojus ir siekį juos išlaikyti), tačiau dėl karantino įmonės veikla sustojo, o tai riboja įmonės finansines galimybes sumokėti didelę baudą.

Klaipėdos apygardos teismas 2020 m. rugpjūčio 13 d. nutartimis³²⁸, be kita ko, sprendė dėl procesinių terminų darbo bylose atnaujinimo. Minėtose bylose teismas atnaujino darbdavių praleistą Darbo ginčų komisijos 2020 m. gegužės 18 d. sprendimuose nurodytą 30 dienų kreipimosi į teismą terminą ieškiniui dėl darbo užmokesčio ir delspinigių priteisimo. Apeliacinės instancijos teismas, be kita ko, konstatavo, kad pirmosios instancijos teismas, spręsdamas praleisto procesinio termino atnaujinimo ieškovei klausimą, neatsižvelgė į tai, kad visoje Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbtas karantinas ir rekomenduojama juridiniams asmenims, kiek tai yra įmanoma, veiklą vykdyti nuotoliniu būdu, taip pat Teisėjų tarybos 2020 m. kovo 25 d. raštą Nr. 36P-53-(7.1.10) „Dėl tam tikrų procesinių klausimų sprendimo karantino laikotarpiu“, kuriame Teisėjų taryba pažymėjo, kad karantino laikotarpiu pasitaikę pavėluoto procesinių dokumentų pateikimo teismui atvejai turi būti vertinami itin kruopščiai ir neformaliai. Teismas nustatė, kad nagrinėjamu atveju Darbo ginčų komisijos 2020 m. gegužės 18 d. sprendimas buvo išsiųstas registruota pašto siunta įmonei, jos buveinės adresu, tačiau ieškovės buveinės adresu jo įteikti 2020 m. birželio 1 d. nepavyko, kadangi beveik visa įmonės veikla buvo vykdoma nuotoliniu būdu. Taip pat darbuotojo praleistą Darbo ginčų komisijos 2020 m. gruodžio 8 d. sprendime nurodytą 30 dienų kreipimosi į teismą terminą ieškiniui dėl darbo užmokesčio ir delspinigių priteisimo paduoti atnaujino ir Vilniaus apygardos teismas 2021 m. gegužės 6 d.³²⁹, kuris, be kita ko, sutiko su darbuotojo pozicija, kad dėl pandemijos paskelbti ribojimai pasunkino darbuotojo bendravimą su jam atstovaujančia profesine sąjunga.

³²⁸ Klaipėdos apygardos teismo 2020 m. rugpjūčio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2S-1043-1092/2020; Klaipėdos apygardos teismo 2020 m. rugpjūčio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2S-1042-1092/2020; Klaipėdos apygardos teismo 2020 m. rugpjūčio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2S-1035-1092/2020; Klaipėdos apygardos teismo 2020 m. rugpjūčio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2S-1034-1092/2020.

³²⁹ Vilniaus apygardos teismo 2021 m. gegužės 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2S-1168-912/2021.

Įvertinus Darbo ginčų komisijose ir teismuose nagrinėtų darbo ginčų skaičių ir pobūdį darytina išvada, kad konfliktų dėl pandemijos darbo santykių srityje žymiai nepadaugėjo. Paminėtų darbo bylų analizė patvirtina, kad tik išskirtiniaus (retais) atvejais darbo teisės subjektai savo ginčytiną elgesį buvo linkę pateisinti su pandemija susijusiomis aplinkybėmis.

Paminėti pokyčiai taikant jau galiojančias nuotolinį darbą reglamentuojančias darbo teisės normas ir pakeitimai reglamentuojant nušalinimą nuo darbo ir prastovas neabejotinai turės išliekamąją vertę reglamentuojant darbo santykius, susiklosčius panašioms krizinėms situacijoms, susijusioms su sunkiai sustabdomu užkrečiamų ligų plitimu. Nepaisant to, didžioji dalis pandemijai suvaldyti skirtų darbo teisės normų buvo tiesiogiai susijusios su laikinu darbo teisių suvaržymu. Jos priimtos reaguojant į COVID-19 viruso (ar net atskirų jo atmainų) plitimo specifiką, todėl tokio teisinio reglamentavimo poveikis yra trumpalaikis. Atsižvelgiant į tai, keičiantis viruso plitimo eigai, šis teisinis reglamentavimas turi būti svarstomas iš naujo ir dalis specialiųjų teisės normų – panaikintos.

3.2. ATLEIDIMO IŠ DARBO APSAUGA

3.2.1. Atleidimo iš darbo apsaugos samprata

Individualūs teisiniai darbo santykiai priskiriami privatinės teisės šakai, tačiau šalių lygybė šiuose santykiuose yra labiau socialinė siekiamybė. Darbo teisės doktrinoje ir teismų praktikoje pripažįstama, kad darbo teisei ir ypač darbo sutarties nutraukimo instituto reglamentavimui didelę įtaką turi darbuotojo kaip silpnesnės sutarties šalies samprata³³⁰. Viena vertus, darbuotojas yra labiau

³³⁰ Darbuotojo kaip silpnesnės sutarties šalies sampratą analizavo, pvz., Nekrošius, *supra note*, 161: 22; Kristina Ambrazevičiūtė, „Darbuotojo ir darbdavio interesų derinimas nutraukiant darbo sutartį Lietuvos teismų praktikoje“. *Jurisprudencija* 22, 1 (2015): 64–83. Ši doktrina pripažįstama ir teismų praktikoje: „Įstatymų leidėjas, atsižvelgdamas į nelygiavertį darbuotojo ir darbdavio ekonominių ir socialinių statusą, nustatė tam tikrus darbo bylų nagrinėjimo ypatumus. Šie ypatumai nustatyti siekiant labiau apsaugoti darbuotojo, kaip ekonominė ir socialinė prasme silpnesnės darbo santykių šalies, interesus.“ Žr. LAT 2005 m. vasario 28 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-113/2005.

priklausomas ir pažeidžiamas tada, kai kalbama apie darbo sutarties nutraukimą, – jis netenka pragyvenimo šaltinio, todėl siekiant jo saugumo nutraukimas yra detalčiai ir imperatyviai reglamentuotas. Kita vertus, tinkamas teisinių darbo santykių reguliavimas yra svarbus ne tik darbuotojui, nes konkurencingos darbo rinkos užtikrinimui reikia tam tikro lankstumo, kad nutraukiant darbo sutartį būtų užtikrinama abiejų darbo sutarties šalių interesų pusiausvyra³³¹. Taigi, siekdamą darbo santykių dalyvių gerovės prisitaikant prie besikeičiančių rinkos ekonomikos sąlygų, valstybė privalo tinkamai reglamentuoti šį institutą, t. y. nustatyti tam tikrus apribojimus siekiant išvengti bet kurios iš darbo santykių šalių piktnaudžiavimo ir įtvirtinti darbuotojo teisių apsaugą nuo neteisėto (nepagrįsto) atleidimo.

Atleidimo iš darbo apsauga yra kompleksinis institutas, kurį sudaro daugialypiai socialines ir darbo teises reguliuojantys šaltiniai. Lietuvoje atleidimo iš darbo apsauga ir garantijos, kurios buvo nustatytos Darbo kodekse (2002), buvo didelė dalimi nulemtos tarptautinių sutarčių, TDO konvencijų ir rekomendacijų³³². Paminėtina, kad TDO konvencijoje Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 4 straipsnyje nustatyta, kad darbo santykiai su darbuotoju nenutraukiami, jeigu nėra tokiam nutraukimui pagrįstos priežasties, susijusios su darbuotojo sugebėjimais ar elgesiu arba su įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais³³³.

Didelę įtaką turėjo tai, kad Lietuva ratifikavo Socialinę chartiją, kurios 24 straipsnyje nustatyta, kad visi darbuotojai turi teisę, kad jų darbo sutartis nebūtų nutraukta be svarbių priežasčių, nesusijusių su jų sugebėjimais ar elgesiu arba pagrįstų įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais³³⁴. Darbuotojai, kurių

³³¹ Vilius Mačiulaitis, „Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu“ (daktaro disertacija socialiniai mokslai, teisė (001 S) (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013), 27–29.

³³² Pvz., International Labour Organization, Termination of Employment Convention 158 (adopted 22 June 1982, entered into force on 23 November 1985). Geneva, 1982.

³³³ International Labour Organization, Termination of Employment Convention 158 (adopted 22 June 1982, entered into force on 23 November 1985). Geneva, 1982.

³³⁴ Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo“ (*Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1699).

darbo sutartis buvo nutraukta be svarbios priežasties, turi teisę į atitinkamą kompensaciją arba kitus tinkamus atlyginimo būdus. Taigi, Socialinę chartiją ratifikavusios šalys įsipareigojo užtikrinti, kad darbuotojai, kurie mano, kad jų darbo sutartis buvo nutraukta be svarbios priežasties, turėtų teisę kreiptis į nešališką instituciją.

Lietuvai tapus ES valstybe nare ir vėliau ES Chartijoje taip pat buvo numatyta atleidimo iš darbo apsauga, kuri šiame dokumente laikytina gana konkrečia asmens teisės į gynybą išraiška: „Kiekvienas darbuotojas turi teisę į apsaugą pagal ES teisę ir nacionalinius teisės aktus bei praktiką nepagrįsto atleidimo iš darbo atveju.“ T. Davulio teigimu, įtraukiant į Chartiją socialines ir darbo teises ES tikslas buvo *inter alia* kurti galimų ekonominės integracijos ir socialinės apsaugos konfliktų sprendimo taisykles³³⁵.

Analizuojant atleidimo iš darbo apsaugos institutą akcentuotina, kad šiai darbuotojų teisių apsaugai reikšmingos ir kitos Chartijos nuostatos, pavyzdžiui: priverstinio darbo uždraudimas (Chartijos 5 straipsnis), asmens duomenų apsauga (8 straipsnis), minties, sąžinės ir religijos laisvė (10 straipsnis), saviraiškos ir informacijos laisvė (11 straipsnis), teisė jungtis į asociacijas (12 straipsnis), teisė į išsilavinimą ir prieigą prie profesinio ir tęstinio mokymo (14 straipsnis), teisė į darbą ir užsiimti laisvai pasirinkta profesija ar veikla (15 straipsnis), diskriminacijos draudimas (21 straipsnis) ir lygybė tarp vyrų ir moterų (23 straipsnis), neįgalių asmenų teisių apsauga (26 straipsnis) ar teisė laisvai judėti (45 straipsnis). Šios teisės viename ar kitame kontekste gali turėti tiesioginės reikšmės ginant darbuotojų teises nepagrįsto atleidimo atveju. Pavyzdžiui, sprendžiant dėl atleidimo iš darbo teisėtumo, turėtų būti patikrinama ne tik tai, ar atleidimas atitinka darbo įstatymus, tačiau taip pat ir tai, ar atitinka nediskriminavimo principą.

Paminėtina, kad ES teisė tiesiogiai nereguliuoja atleidimo iš darbo klausimo, tačiau atleidimo iš darbo apsauga darbuotojams visais atvejais turi būti analizuojama atsižvelgiant į bendruosius ES teisės principus ir ESTT doktriną. ESTT

³³⁵ Skirgailė Žaltauskaitė-Žalimienė ir kt., *Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos, kaip individualių teisių gynybos standarto, taikymas supra- ir nacionaliniu lygmenimis* (Vilnius: Vilniaus universitetas, 2019), 321.

praktika yra ypač svarbi todėl, kad joje interpretuojami konkretūs apsaugos nuo nepagrįsto atleidimo nacionalinės teisės aspektai ir jų atitikimas ES teisei. Pavyzdžiui, ESTT sprendė, kad darbuotojas, kuris buvo neteisėtai atleistas iš darbo ir vėliau grąžintas į buvusį darbą, turi teisę į mokamas kasmetines atostogas, sukauptas už laikotarpį nuo atleidimo iš darbo dienos iki grąžinimo į darbą dienos. Taip pat darbuotojas turėtų teisę gauti kompensaciją už minėtas sukauptas, bet nepanaudotas kasmetines atostogas darbo sutarties nutraukimo atveju, jei kasmetinės atostogos nebūtų suteiktos³³⁶.

Pasak Ch. Calliesso, nacionalinės teisės nustatytas pagrindinių teisių apsaugos lygis dažniausiai yra aukštesnis ir detalesnis negu Chartijoje, todėl joje įtvirtintas apsaugos standartas gali būti net netaikomas³³⁷. Iš tiesų galima pripažinti, kad tiek Darbo kodeksas (2002), tiek ir Darbo kodeksas (2016) sujungė pagrindines TDO ir ES teisės aktų nuostatas, tačiau šiuo metu galiojantis atleidimo iš darbo apsaugos reglamentavimo lygmuo Lietuvos Respublikos teisiniame reguliavime yra gerokai intensyvesnis. Pradedant nuo konstitucinio lygmens pamatinių principų, kurie įtvirtina tam tikrą stabilumą, iki besikeičiančių darbo santykių reglamentavimo įstatyminiu lygmeniu.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis numato, kad „kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“³³⁸. Šiame straipsnyje *inter alia* įtvirtinta žmogaus teisė į darbą. Nors Konstitucija tiesiogiai nenumato apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo, tačiau tokios apsaugos užtikrinimas yra vienas iš teisės į darbą realizavimo aspektų. Detaliau atleidimo iš darbo apsauga yra reglamentuota įstatymų lygmeniu.

Bendriausia prasme apsaugą nuo neteisėto atleidimo iš darbo galima susieti ir

³³⁶ Europos Sąjungos Teisingumo teismo 2020 m. birželio 25 d. jungtinis sprendimas byloje Nr. C-762/18 QH v Varhoven kasationen sad na Republika Bulgaria C-762/18 ir CV v Iccrea Banca SpA C-37/19.

³³⁷ Christian Calliess, „Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union“, *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht* (EuZW) (2001): 267.

³³⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucija (*Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014).

su Darbo kodekse (2016) 2 str. 9 d. įtvirtintu darbo santykių stabilumo principu, kuris taip pat buvo įtvirtintas ir Darbo kodekse (2002). Šis principas reiškia, kad teisiniai darbo santykiai turi atitikti nuolatinumo kriterijus. Žodis „nuolatinis“ reiškia apimantis visą laiką, nepaliaujamas, nekintamas. Šio principo esmė ir tikslas yra „apsaugoti darbuotojus nuo didelės darbo teisinių santykių kaitos bei nepagrįsto darbo sutarčių nutraukimo“³³⁹. Darbo teisės mokslininkai neretai šį principą sieja su darbo sutarčių nutraukimu darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, tačiau, pasak V. Mačiulaičio, jis turėtų būti suprantamas plačiau³⁴⁰. Iš šio principo kyla teiginys, kad kiekvienai konkrečiai darbo sutarties rūšiai reikia nustatyti atitinkamą jos sudarymo, vykdymo ir nutraukimo mechanizmą ir sąlygas. Vienas iš esminių būdų įgyvendinti darbo teisinių santykių stabilumo principą yra teisės normų, nustatančių darbo sutarčių nutraukimo pagrindus ir taisykles, buvimas.

Viena iš svarbiausių darbo teisės funkcijų, kuri lėmė ir šios teisės šakos susiformavimą, yra socialinė – siekis apginti ekonomiškai silpnesnės darbo santykių šalies, būtent darbuotojo, interesus³⁴¹. Taigi siekiant įgyvendinti šią socialinę darbo teisės funkciją turi būti nustatoma visuma garantijų ir teisių, kurias darbuotojams suteikia norminiai teisės aktai. Pasak I. Mačernytės-Panomariovienės, garantijos – tai atitinkamų (teisinių, ekonominių ir kt.) sąlygų, priemonių, metodų, būdų ir principų sistema, suteikianti visiems ir kiekvienam lygias galimybes įgyvendinti savo teises ir laisves įvairiose teisinių santykių srityse. Autorė išskiria tokias darbo sutarties nutraukimo atveju taikomas garantijas: 1) teisė, kad darbo sutartis negali būti nutraukta be svarbių priežasčių; 2) teisė, kad nutraukiant darbo sutartį bus laikomasi įstatymuose nustatytos tvarkos; 3) teisė į atitinkamą kompensaciją ar kitokį atlyginimą, jeigu darbo sutartis nutraukta ne dėl darbuotojo kaltės arba neteisėtai³⁴².

³³⁹ Ipolitas Nekrošius ir kt., *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. T. 1 (Vilnius: Justitia, 2004), 34.

³⁴⁰ Vilius Mačiulaitis, „Darbo santykių stabilumo principo užtikrinimas perduodant įmonę, verslą ar jų dalis“, *Socialinių mokslų studijos* 4, 2 (2012): 559.

³⁴¹ Nekrošius, *supra note*, 161: 248.

³⁴² Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, *Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam* (daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (001S) (Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2002), 91, 107.

Šiame kontekste paminėtina, kad Darbo kodekse (2016), kituose teisės aktuose ir akademinėje literatūroje kalbant apie darbo teisinių santykių pabaigą vartojami trys terminai: darbo sutarties pasibaigimas, darbo sutarties nutraukimas ir atleidimas iš darbo. Svarbu, kad šie terminai nėra tapatūs, nors ir susiję. Pati plačiausia sąvoka – „darbo sutarties pasibaigimas“. Ši sąvoka apima visus darbo sutarties nutraukimo atvejus ir tuos atvejus, kai sutartis pasibaigia nesant darbo sutarties šalių valinių veiksmų. Tokia išvada gali būti daroma analizuojant teisės aktus. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad „darbo sutarties nutraukimo“ ir „atleidimo iš darbo“ terminai neretai vartojami kaip sinonimai, o tai nėra visiškai tikslu. Remiantis LAT Senato nutarimu, sąvoka „atleidimas iš darbo“ reiškia darbo sutarties pasibaigimo (nutraukimo) rezultatą, kitaip tariant, tai yra pasekmė, rezultatas. O sąvoka „darbo sutarties nutraukimas“ – tai darbo sutarties pasibaigimo būdas, kai sutartis pasibaigia dėl darbo sutarties šalių valinių veiksmų³⁴³.

Apsaugos nuo neteisėto atleidimo sąvoka nėra pateikiama Lietuvos teisės aktuose, tačiau ji gali būti išvedama remiantis Darbo kodekso (2016) teisės normomis. Vadovaujantis Darbo kodekso (2016) 218 straipsniu, atleidimą neteisėtu gali pripažinti tik darbo ginčus nagrinėjantis organas, kuris priima sprendimą, kad darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindų sąrašas buvo pakoreguotas, išskiriant šiuos pagrindus (DK 53 str.):

- 1) nutraukus darbo sutartį šalių susitarimu;
- 2) nutraukus darbo sutartį vienos iš šalių iniciatyva;
- 3) nutraukus darbo sutartį darbdavio valia;
- 4) nutraukus darbo sutartį nesant šalių valios;
- 5) mirus darbo sutarties šaliai – fiziniam asmeniui;
- 6) Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka,

³⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 12 29 nutarimas Nr. 44 Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalga.

kai neįmanoma nustatyti darbdavio – fizinio asmens ar darbdavio atstovų buvimo vietos;

7) kitais šiame kodekse ir kituose įstatymuose nustatytais pagrindais.

Pabrėžtina, kad Darbo kodekso (2002) 124 straipsnyje, kuriame buvo numatyti darbo sutarties pasibaigimo pagrindai, nebuvo tokio detalaus darbo sutarties nutraukimo pagrindų išskyrimo, buvo įtvirtinta tik blanketinė teisės norma, kad *inter alia* darbo sutartis baigiasi ją nutraukus šio kodekso ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais. Darbo kodekse (2016) be darbo sutarties nutraukimo nurodyti ir kiti pagrindai, lemiantys darbo santykių pabaigą: darbo sutarties šalies fizinio asmens mirtis, kai neįmanoma nustatyti darbdavio fizinio asmens ar darbdavio juridinio asmens atstovų buvimo vietos. Be to, Darbo kodekse (2016) numatyti ir kiti darbo sutarties pasibaigimo atvejai, pavyzdžiui, darbo sutarties nutraukimas darbdavio bankroto atveju (DK 62 straipsnis), terminuotos darbo sutarties pasibaigimas (DK 69 straipsnis), juridinio asmens vadovo atšaukimas (DK 104 straipsnis).

Darbo sutarties pasibaigimo pagrindus galima skirstyti pagal tai, kieno valia jie nutraukiami, ir nuo to priklauso, kokios procedūros ir garantijos taikomos kiekvienu atveju. Darbo sutartis gali pasibaigti:

- a) nutraukus šalių susitarimu;
- b) nutraukus darbuotojo iniciatyva;
- c) nutraukus darbdavio iniciatyva ar valia;
- d) nesant darbo sutarties šalių valios.

Prof. I. Nekrošiaus nuomone, darbo sutarties nutraukimo pagrindai – tai juridiniai faktai arba jų sudėtys, kurioms esant leidžiama nutraukti darbo sutartį³⁴⁴. Neteisėto atleidimo sąvoka parodo, kad darbuotojui užtikrinama, kad darbdaviui draudžiama nutraukti darbo sutartį kitais pagrindais nei numatyta DK ar kituose įstatymuose. Paminėtina, kad tam tikrų suvaržymų prideda ir darbdavio

³⁴⁴ Nekrošius, *supra note*, 339: 122.

viui nustatyta pareiga laikytis įstatymuose įtvirtintos atleidimo procedūros, kuri numato įspėjimo įteikimo terminus, atrankos kriterijų ir pirmenybės teisės likti darbe taikymą, kito darbo siūlymą, išėtinės išmokos dydžius ir kt.

Galima pripažinti, kad atleidimo iš darbo apsauga darbuotojui yra aktualiausia tada, kai jis yra atleidžiamas iš darbo darbdavio iniciatyva ar valia. Toks atleidimas darbuotojui dažniausiai yra netikėtas, žymiai sumažinantis jo pajamas, todėl pagrįstai darbo teisės normos nustato konkrečias priežastis, dėl kurių darbo sutartis gali būti nutraukiama, ir detalią procedūrą su garantijomis darbuotojams. Be to, apsauga darbuotojui aktuali ir situacijose, kai darbuotojui taikomas spaudimas išeiti iš darbo savo noru arba pasirašyti šalių susitarimą dėl darbo sutarties nutraukimo tokiomis sąlygomis, kurios neatitinka jo valios. Šioje dalyje toliau analizuojami paminėti darbo sutarties nutraukimo pagrindai, kai darbo sutartis nutraukiama šalių susitarimu, darbuotojo iniciatyva ir kai darbuotojas atleidžiamas darbdavio iniciatyva ar valia. Taip pat vertinama, kokia apsauga ir garantijos taikomos darbuotojams, taip pat kaip keitėsi šio darbo teisės instituto reglamentavimas. Šioje dalyje nebus aptariami kiti darbo sutarties pasibaigimo pagrindai.

3.2.2. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva

Kaip jau minėta, teisė į darbą, įtvirtinta Konstitucijos 40 straipsnio 1 dalyje ir paminėtose Socialinėje chartijoje, Chartijoje ir TDO konvencijoje, reiškia ne tik teisę laisvai sudaryti darbo sutartį, tačiau ir teisę nesudaryti darbo sutarties, taip pat ją nutraukti ir pakeisti darbdavį. Darbuotojui išreiškus valią nutraukti darbo sutartį įstatyme numatytais terminais ir tvarka, darbdavys privalo įforminti darbo sutarties nutraukimą. Tokia darbdavio pareiga išplaukia iš konstitucinio priverčiamojo darbo draudimo principo įgyvendinimo³⁴⁵. Teisė nutraukti darbo sutartį darbuotojo iniciatyva (vienašališkai) teisės doktrinoje yra vadinama

³⁴⁵ Tomas Bagdanskis ir Justinas Usonis, „Termination of an employment contract upon unilateral notice of an employee in Lithuania“, *Jurisprudencija* 1, 119 (2010): 211–226.

absoliučia, nes darbuotojo teisė nutraukti darbo sutartį nėra ribojama jokiais aplinkybėmis, o darbdavys neturi teisės nesutikti³⁴⁶.

Darbo kodeksas (2016) numato, kad darbo sutartis darbuotojo iniciatyva (prašymu) gali būti nutraukta: (1) be svarbių priežasčių arba (2) esant svarbioms priežastims. Tai yra du skirtingi darbo sutarties nutraukimo pagrindai, kuriems numatyta skirtinga procedūra, įspėjimo terminai ir reikalavimai.

3.2.2.1. *Be svarbių priežasčių*

Darbo kodekso (2016) 55 straipsnio (be svarbių priežasčių) analizė parodo darbuotojo kaip silpnesnės darbo santykių šalies apsaugą. Darbuotojo teisė nutraukti darbo sutartį yra absoliuti ir nėra ribojama jokiais aplinkybėmis. Darbdavys neturi teisės reikalauti atskleisti ar vertinti darbo sutarties nutraukimo priežasčių ir motyvų, o darbuotojas neprivalo pagrįsti savo sprendimo nutraukti darbo teisinius santykius.

Darbo kodekso (2016) 55 straipsnio 1 dalyje nustatyta darbuotojo teisė nutraukti neterminuotą darbo sutartį arba terminuotą darbo sutartį apie tai įspėjus darbdavį ir pateikus rašytinį darbuotojo pareiškimą ne vėliau kaip prieš 20 kalendorinių dienų (ankstesniame reguliavime buvo numatyta 14 darbo dienų). Gali būti nutraukiamos tiek neterminuotos, tiek ir terminuotos darbo sutartys sudarytos ilgesniam nei vieno mėnesio laikotarpiui. Paminėtas įspėjimo terminas yra numatytas kaip atitinkama apsauga darbdaviui, kuri suteikia jam laiko darbų perėmimui ir naujo darbuotojo paieškai³⁴⁷. Darbdaviui sutinkant darbo sutartis gali būti nutraukta ir esant trumpesniam įspėjimo terminui, taip pat ir sudarius terminuotą sutartį trumpesniam nei vieno mėnesio laikotarpiui. Tokį pareiškimą (prašymą) darbuotojas turi teisę atšaukti, tačiau ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo pareiškimo nutraukti darbo sutartį padavimo dienos. Vėliau jis gali atšaukti pareiškimą tik su darbdavio sutikimu.

Tokia situacija, kai darbuotojas, parašęs prašymą dėl darbo sutarties nutrauki-

³⁴⁶ Davulis, *supra note*, 68: 210.

³⁴⁷ Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2008 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-442/2008.

mo, vėliau (jau esant įformintam darbo sutarties nutraukimui) pakeičia savo valią (nuomonę) ir reikalauja atšaukti jo pareiškimą, neturėtų lemti darbo sutarties nutraukimo pripažinimo neteisėtu. Jeigu darbuotojas paprašo taikyti trumpesnę nei trijų darbo dienų terminą, laikoma, kad jis pats apriboja savo teisę naudotis atšaukimo galimybe³⁴⁸.

Darbuotojo pareiškimas pabaigia darbo sutartį pasibaigus įspėjimo terminui, išskyrus paminėtą atvejį, kai darbuotojas atšaukia savo prašymą nutraukti darbo sutartį. Darbdavys, gavęs tokį darbuotojo pareiškimą, ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną privalo įforminti darbo sutarties pasibaigimą Darbo kodekso (2016) nustatyta tvarka. Į paminėtą įspėjimo terminą įeina švenčių dienos ir laikinojo nedarbingumo laikotarpis. Jeigu paskutinę termino dieną darbuotojas yra atostogose ar laikinai nedarbingas, darbo sutartis pasibaigia. Tais atvejais, kai paskutinė termino diena yra darbdavio administracijos nedarbo diena, laikoma, kad terminas baigiasi po tos dienos pirmąją darbo dieną.

Šiuo atveju darbo sutarties nutraukimas yra vienašališkas ir nepriklausomas nuo kitos šalies valios ir, kaip minima teisės doktrinoje, toks reglamentavimas riboja galimus ginčus dėl darbuotojo sprendimo teisėtumo³⁴⁹. Teismų praktika formuoja vieną pagrindinę darbo sutarties nutraukimo šiuo pagrindu teisėtumo taisyklę: atleidimas iš darbo pripažįstamas neteisėtu tik tuo atveju, kai įrodomas neleistinas darbdavio poveikis darbuotojui. Kasacinis teismas pabrėžė, kad svarbu, kad darbuotojo pareiškimas atitiktų jo tikrąją valią, nebūtų darbdavio inicijuotas, pateiktas dėl psichologinio spaudimo ar dėl kito neleistino poveikio darbuotojui³⁵⁰. Šiame kontekste kasacinis teismas yra išaiškinęs, kad darbuotojo pareiškime turi būti nurodyta pareiškimo surašymo diena ir pageidaujama darbo santykių nutraukimo data, nes tai svarbu sprendžiant, ar tinkamai laikytasi darbdavio įspėjimo terminų³⁵¹. Pareiškime turėtų būti nurodomos ir kitos aplinkybės, t. y. Darbo kodekso (2016) straipsnis, kurio pagrindu darbuotojas prašo jį

³⁴⁸ Davulis, *supra note*, 68: 212.

³⁴⁹ Ambrazevičiūtė, *supra note*, 330; Rasa Macijauskienė, „Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas“, *Jurisprudencija* 10, 88 (2006): 72.

³⁵⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-243-248/2020.

³⁵¹ *Ibid.*

atleisti, arba priežastys, dėl kurių darbuotojas pageidauja nutraukti darbo sutartį, kurios leistų nuspręsti, kokių konkrečių pagrindų darbuotojas siekia būti atleistas. Pareiškimas turi būti pasirašytas darbuotojo parašu. Praktikoje pasitaiko situacijų, kai darbuotojas parašo prašymą atleisti iš darbo žinute ar elektroniniu paštu, jo nepasirašo ir nebeatvyksta dirbti. Tokiu atveju darbdaviui sprendžiant, kokių pagrindų turi būti atleistas darbuotojas, svarbu nustatyti, ar iš jo turimos informacijos galima aiškiai nustatyti, kokia buvo darbuotojo valia³⁵².

LAT praktikoje dėl Darbo kodekse (2002) buvusio reguliavimo, kuri yra aktuali šiame kontekste³⁵³, konstatuota, kad, nustatant, ar buvo darbuotojo tikroji valia nutraukti darbo santykius, sprendžiama iš darbuotojo valios pareiškimo aplinkybių, formos ir kitų konkrečiai bylai svarbių duomenų³⁵⁴. Darbuotojo valia dėl darbo santykių nutraukimo turi susiformuoti laisvai, be neteisėtos įtakos. Tokia įtaka turėtų būti suprantama kaip teisei priešingas darbdavio kišimasis į darbuotojo valios formavimąsi³⁵⁵. Viena vertus, darbdavys neturi teisės reikalauti darbuotojo parašyti minimą pareiškimą, taikyti prievartą, spaudimą, apgaulę ar pan. Kita vertus, teisėti darbdavio veiksmai, pavyzdžiui, pagrįstas darbo pareigų pažeidimo konstatavimas, negali būti laikomi neteisėta darbdavio įtaka. Taigi, atleidimo iš darbo apsauga taikoma ir šiam darbo sutarties nutraukimo pagrindui ta apimtimi, kad darbuotojas saugomas nuo neteisėtos įtakos ir spaudimo nutraukti darbo sutartį.

Vis dėlto vertinant atleidimo iš darbo apsaugą, šiame kontekste svarbu paminėti, kad faktą, kad darbuotojo pareiškimas nutraukti darbo sutartį neatitiko jo tikrosios valios, turi įrodyti darbuotojas, kuris tokiu faktu grindžia savo reika-

³⁵² DK 25 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad dokumentų ir informacijos tinkamu pateikimu raštu laikomi tie atvejai, kada duomenys perduodami įprastai naudojamomis informacinių technologijų priemonėmis (elektroniniu paštu, mobiliaisiais įrenginiais ir kita) su sąlyga, kad įmanoma nustatyti informacijos turinį, jos pateikėją, pateikimo faktą ir laiką, taip pat sudarytos protingos galimybės ją išsaugoti.

³⁵³ Kasacinis teismas pažymėjo, kad nors šie išaiškinimai pateikti taikant ir aiškinant 2002 m. DK, tačiau teisiniam reglamentavimui minėtame ir šiuo metu galiojančiame darbo kodeksuose iš esmės nesiskiriant, jais gali būti remiamasi ir taikant nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojusį DK. Kasacinis teismas taip pat nurodė, kad 2002 m. DK 35 straipsnį atitinka šiuo metu galiojančio DK 24 straipsnis. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-243-248/2020.

³⁵⁴ Žr.: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. kovo 19 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3174/2013; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. spalio 7 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-420/2014.

³⁵⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-243-248/2020.

lavimus³⁵⁶. Kasacinio teismo taip pat išaiškinta, kad, sprendžiant dėl darbuotojo tikrosios valios turinio, jos išraiškos, svarbu atsižvelgti ir į darbo sutartį siekiančio nutraukti darbuotojo pareigybę, ir atitinkamai jos nulemtus reikalavimus, ypatumus, kurie gali suteikti pagrindą tokio darbuotojo veiksmus vertinti taikant aukštesnius elgsenos vertinimo standartus, siekiant nustatyti, ar asmuo, įgyvendindamas savo darbo teises, veikia sąžiningai ir teisingai darbdavio atžvilgiu, ar nepiktinaudžiauja savo darbo teisėmis³⁵⁷. Kasacinis teismas konstatavo, kad jeigu būtų nustatytas faktas, kad darbuotojas pareiškimo dėl darbo sutarties nutraukimo nepasirašė, tai reikštų, kad jo valios nutraukti darbo santykius iš viso nebuvo. Tai sudarytų pagrindą darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso (2016) 55 straipsnį pripažinti neteisėtu. Jeigu būtų nustatyta, kad parašas pareiškimе yra darbuotojo, darbo sutarties nutraukimo neteisėtumas galėtų būti konstatuotas tik darbuotojui įrodžius, kad pareiškimo turinys neatitinka jo tikrosios valios, o yra parašytas dėl kokios nors neteisėtos įtakos³⁵⁸.

Darbo sutarties nutraukimo darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių pagrindas įtvirtina absoliučią darbuotojo teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį arba terminuotą darbo sutartį, laikantis 20 kalendorinių dienų įspėjimo termino. Tik tuo atveju, jeigu darbdavys sutinka, darbo sutartis gali būti nutraukta nuo bet kurios darbuotojo rašytiniame pareiškimе nurodytos datos. Darbdavio sutikimą su darbo santykių nutraukimu nuo darbuotojo nurodytos datos gali patvirtinti darbdavio sprendimas dėl darbo sutarties nutraukimo nuo tos datos, tam nebūtinai atskiras darbdavio sutikimas (DK 65 str. 1, 3 d.).

3.2.2.2. Dėl svarbių priežasčių

Darbo kodekso (2016) 56 straipsnyje yra išvardytos svarbios priežastys, kurioms esant darbuotojas turi teisę prašyti nutraukti darbo sutartį šiuo pagrindu, o darbdavys, gavęs prašymą, privalo sutartį nutraukti. Šiuo atveju svarbiomis priežastimis įvardijamos nuo darbuotojo valios nepriklausančios aplinkybės, dėl

³⁵⁶ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (*Valstybės žinios*, 2002, Nr. 36-1340), 178 str.

³⁵⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-243-248/2020.

³⁵⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-243-248/2020.

kurių jis neturi galimybės dirbti darbo sutartyje sulygtomis sąlygomis.

Šiuo pagrindu darbuotojas turi teisę prašyti darbo sutarties nutraukimo tik egzistuojant šio straipsnio 1 dalyje nurodytoms svarbioms priežastims. Šių aplinkybių, kurios įvardytos kaip svarbios priežastys, sąrašas yra baigtinis:

- a) darbuotojo prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip 30 dienų iš eilės arba daugiau kaip 45 dienas per paskutinius 12 mėnesių;
- b) darbuotojui du mėnesius iš eilės ar daugiau nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga) arba darbdavys ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nevykdo savo įsipareigojimų, kuriuos nustato darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančios darbo teisės normos;
- c) darbuotojas negali tinkamai atlikti savo darbo funkcijos dėl ligos ar neįgalumo arba dėl to, kad namuose slaugo šeimos narį (vaiką, tėvą (itėvį, rūpintoją), motiną (įmotę, rūpintoją), vyrą, žmoną), kuriam nustatytas specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis;
- d) pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantis darbuotojas sulaukė senatvės pensijos amžiaus ir įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdamas pas tą darbdavį.

Net ir esant paminėtoms priežastims darbdavys neturi teisės reikalauti iš darbuotojo, kad jis pateiktų atitinkamą pareiškimą dėl darbo sutarties nutraukimo. Darbuotojo valia dėl darbo sutarties nutraukimo šiuo atveju taip pat, kaip ir aptartuoju atveju, turi susiformuoti laisvai. Darbuotojas, norėdamas nutraukti darbo sutartį nesant aukščiau minėtų priežasčių, net ir egzistuojant priežastims, kurios objektyviai galėtų būti laikomos reikšmingomis (pavyzdžiui, artimojo mirtis), turėtų darbo sutartį nutraukti Darbo kodekso (2016) 55 straipsnio pagrindu.

Paminėtina, kad darbuotojo teisė nutraukti darbo sutartį šiuo atveju nėra laikoma absoliučia ir nepriklausančia nuo darbdavio valios. Darbuotojas privalo pagrįsti savo prašymą, jeigu jis siekia nutraukti sutartį dėl svarbių priežasčių. Jeigu priežastys yra nesusijusios su darbdaviu, tada darbuotojas turi pridėti ir

atitinkamus įrodymus. Tokiu atveju darbdavys vertina ir sprendžia, ar yra pakankamas pagrindas pripažinti svarbias priežastis. Toliau aptariama kiekviena 56 straipsnyje nurodyta svarbi priežastis.

Dėl pirmosios sąrašė esančios svarbios priežasties paminėtina, kad 2021 m. gruodžio 22 d. Vyriausybės nutarime Nr. 1118³⁵⁹ buvo iš esmės pritarta Darbo kodekso (2016) 56 str. 1 d. 1 p. pakeitimui, kuriame numatyta, kad jeigu darbuotojui prastova paskelbta Darbo kodekso (2016) 47 str. 1 d. 2 p. nustatytu atveju (Lietuvos Respublikos Vyriausybė paskelbia ekstremaliąją situaciją ir (ar) karantiną ir darbdavys dėl to negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo, nes dėl darbo organizavimo ypatumų nėra galimybės sulygto darbo dirbti nuotoliniu būdu, arba darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo), neturėtų būti suteikiama teisė pasinaudoti teise nutraukti darbo sutartį dėl svarbių priežasčių³⁶⁰. Vis dėlto toks pakeitimas Seime nebuvo priimtas. Todėl, jei prastova užtrunka ilgiau kaip 30 dienų, toks pagrindas nutraukti darbo sutartį išlieka.

Vertinant antrąją priežastį reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad joje yra numatytos dvi alternatyvios sąlygos, kurios iš esmės atsiranda dėl darbdavio kaltės. Pirmą, du mėnesius iš eilės ar daugiau nemokamas visas darbuotojui priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga). Šis pažeidimas taip pat apima ir atvejus, kai darbdavys nesumoka ne tik darbo užmokesčio, bet ir dalinio atsiskaitymo bei pavėluoto atsiskaitymo atveju, kai darbo sutartyje numatyti atsiskaitymo terminai. Be to, jeigu darbdavys atsiskaito su darbuotoju po to, kai buvo gautas jo pareiškimas, darbuotojo prašymo nutraukti darbo sutartį šiuo pagrindu teisėtumas ir pagrįstumas nesikeičia³⁶¹. Antra, darbdavys ilgiau kaip du mėnesius iš

³⁵⁹ Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso Nr. XII-2603 52 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-210(2), Lietuvos Respublikos darbo kodekso 56 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-725 ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso 138 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-784. TAR, 2021, Nr. 26848.

³⁶⁰ Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso Nr. XII-2603 52 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-210(2), Lietuvos Respublikos darbo kodekso 56 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-725 ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso 138 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-784. TAR, 2021, Nr. 26848.

³⁶¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. lapkričio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-532/2013.

eilės nevykdo savo įsipareigojimų, kuriuos nustato darbuotojų saugos ir sveikatos teisės normos. Palyginus su ankstesniu reguliavimu matyti, kad apimtis buvo susiaurinta ir dabartiniame reguliavime svarbia priežastimi laikomas ne bet koks darbdavio įsipareigojimų pagal sutartį nevykdymas, o tik toks, kuris yra susijęs su darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimais (kurie numatyti DK 158–160 str., Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme³⁶², poįstatyminiuose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse, lokalinuose teisės aktuose ar darbo sutartyje).

Trečioji numatyta svarbi priežastis yra darbuotojo sveikatos būklė arba jo šeiminiai įsipareigojimai dėl slaugos ar nuolatinės priežiūros poreikio. Pirmuoju atveju darbuotojas privalo įrodyti, kad jo sveikatos būklė pasunkina darbo funkcijos atlikimą. Šiame kontekste svarbus Darbo kodekso (2016) 56 straipsnio 1 dalies 3 punkto ir 60 straipsnio 1 dalies 4 punkto atribojimas. Kasacinis teismas yra išaiškinęs, kad svarbi darbo sutarties darbuotojo iniciatyva priežastis yra darbuotojo liga ar neįgalumas, veikiantis tinkamą darbo atlikimą, negali būti tapatinamas su darbo sutarties nutraukimu nesant šalių valios, kai darbuotojas pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą nebegali tęsti pareigų ar dirbti konkretaus darbo. Darbuotojas privalo pateikti įrodymus (ligos istoriją, gydytojo pažymą ir pan.) ir turi teisę pasinaudoti Darbo kodekso (2016) 56 straipsnio pagrindu tada, kai jo sveikatos būklė pasunkina darbo funkcijos atlikimą, tačiau nėra tokia, kuri užkerta kelią toliau dirbti³⁶³. Šiame kontekste svarbu paminėti, kad, viena vertus, darbuotojui yra taikoma apsauga nuo diskriminacijos dėl jo sveikatos būklės (DK 27 str.), tačiau, kita vertus, darbdavys negali leisti dirbti darbuotojui, jeigu tai kelia pavojų jo sveikatai (DK 158 str.). Darbdavys turi pareigą įvertinti, ar darbuotojo sveikatos būklė objektyviai leidžia jam toliau dirbti. Be to, darbdavys, esant neaiškumams, turėtų kreiptis dėl papildomo paaiškinimo į atitinkamą pažymą išdavusį gydytoją. Kiekvienu atveju turi būti vertinamos visos aplinkybės, t. y. darbuotojo sveikatos būklė, darbo pobūdis ir t. t. Konkrečiau nustatyti tie atvejai, kai darbuotojui atsiranda slaugos ar nuolatinės priežiūros įsipareigo-

³⁶² Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (*Valstybės žinios*, 2003-07-16, Nr. 70-3170).

³⁶³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. gruodžio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-547/2009.

jimų. Tokiais atvejais darbuotojui pateikus atitinkamą pažymą, darbdavys turi nutraukti darbo sutartį dėl svarbių priežasčių.

Ketvirta (ir paskutinė) svarbi priežastis – kai darbuotojas sulaukia senatvės pensijos amžiaus. Tokia teise gali pasinaudoti tik toks darbuotojas, kuris teisę į senatvės pensiją įgijo dirbdamas pas tą darbdavį ir dirba pagal neterminuotą sutartį. Nenustatyta, per kiek laiko darbuotojas turi teisę pasinaudoti šia priežastimi nutraukdamas darbo sutartį. Darbdavys neturi teisės dėl darbuotojo amžiaus taikyti jokios diskriminacijos (DK 27 str.) ir manytina, kad darbuotojas pats turi teisę nuspręsti, kada nutraukti darbo sutartį. Tokia priemonė nustatyta siekiant suteikti papildomų pajamų į senatvės pensiją išeinančiam darbuotojui.

Svarbu pažymėti, kad, nutraukiant darbo sutartį darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių, nustatyti skirtingi įspėjimo terminai ir pasekmės nei nutraukiant be svarbių priežasčių. Esant anksčiau paminėtomis aplinkybėms, kurios įvardijamos kaip svarbios priežastys, darbuotojas įgyja teisę nutraukti darbo sutartį įspėjęs darbdavį tik ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas iki pageidaujamos sutarties nutraukimo dienos, ir darbdavys privalo išmokėti darbuotojui išeininę išmoką – dviejų jo vidutinių darbo užmokesčių dydžio (jei darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus – vieno VDU dydžio).

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Darbo kodekso (2016) 56 straipsnyje nenustatyta, per kiek laiko nuo konkrečių aplinkybių atsiradimo darbuotojas turi teisę pasinaudoti minimu darbo sutarties nutraukimo pagrindu. Manytina, kad toks terminas turi būti protingas ir neribojantis darbuotojo teisės pasinaudoti minėtu pagrindu. Tuo atveju, kai pareiškimas siejamas su darbdavio veiksmais, neturėtų būti tokios situacijos, kai, pavyzdžiui, ilgą laiką jau pasibaigus darbdavio paskelbtai prastovai arba darbdavio pažeidimams, darbuotojas dirba nereikšdamas pretenzijų ir tik vėliau nusprendžia pateikti pareiškimą nutraukti darbo sutartį dėl svarbios priežasties. Kita vertus, kai darbuotojas sprendžia nutraukti darbo sutartį, pavyzdžiui, dėl slaugos poreikio ar senatvės pensijos amžiaus, tai yra jo diskrecijos teisė nuspręsti, kuriuo momentu tai padaryti.

Kasacinio teismo jurisprudencijoje dėl darbo sutarties nutraukimo šiame kontekste interpretuojant Darbo kodekso (2002) normas, buvo išaiškinta, kad darbuotojas, prašydamas minimu pagrindu nutraukti darbo sutartį, savo prašyme, be kita ko, turėtų nurodyti konkrečią priežastį (konkrečias priežastis), kuri (kuri) suteikia pagrindą nutraukti darbo sutartį, ir ją (jas) pagrįsti³⁶⁴. Taip pat turėtų būti pridedami atitinkami dokumentai, pagrindžiantys darbuotojo prašymą, kai darbo sutartis nutraukiama ne dėl darbdavio veiksmų, o dėl ligos, negalumo ar slaugos išpareigojimų. Manytina, kad šis išaiškinimas aktualus ir taikant Darbo kodekso (2016) normas darbo sutarties nutraukimui dėl svarbių priežasčių, nes kasacinis teismas tai netiesiogiai patvirtino aiškindamas Darbo kodekso (2016) 55 straipsnio normas³⁶⁵. Tokią poziciją patvirtina LAT apžvalga: nutartis, kurioje aiškinamos Darbo kodekso (2016) 55 straipsnio normos, pavirtina, kad darbo sutarties nutraukimo priežastys darbuotojo pareiškime privalomai turi būti nurodomos tais atvejais, kai jos reikšmingos tam tikro darbo sutarties nutraukimo pagrindo ir jo pasekmių taikymui, o kitais atvejais jos gali būti nurodomos, tačiau nėra privalomos³⁶⁶.

Šiuo atveju svarbu paminėti, kad darbuotojui pateikus pareiškimą dėl darbo sutarties nutraukimo, esant svarbioms priežastims, darbdavys turi įvertinti, ar priežastis yra svarbi. Darbdavys gali nesutikti, pavyzdžiui, kad nebuvo tinkamai atsiskaityta su darbuotoju, gali būti situacijų, kai darbuotojas ir darbdavys tam tikras aplinkybes vertina skirtingai. Darbdaviui nesutinkant, kad priežastis yra svarbi, darbo santykiai turėtų tęstis³⁶⁷. Tokiais atvejais svarbu vadovautis bendraisiais principais (DK 24–26 str.). Kilus ginčui darbuotojas turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjantį organą (DK 216 str.). Darbdaviui sutikus, kad priežastis yra svarbi, jis privalo įforminti darbo sutarties pasibaigimą. Darbdavys neturi teisės reikalauti nutraukti darbo sutartį kitu pagrindu. Taip pat darbdaviui

³⁶⁴ Žr.: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. birželio 22 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-282/2010; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. birželio 6 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-312/2014.

³⁶⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-243-248/2020.

³⁶⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gruodžio 8 d. „Praktikos dėl darbo teisės normų, reglamentuojančių darbo sutarties pasibaigimą ir individualių darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimą, apžvalga“, *Teismų praktika* 55 (2021): 588–644.

³⁶⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-282/2010.

draudžiama vienašališkai pakeisti darbuotojo nurodytą atleidimo pagrindą. Kita vertus, net ir egzistuojant minėtoms svarbioms priežastims, darbuotojas turi teisę tęsti darbo santykius ir darbdavys neturi teisės taikyti spaudimo nutraukti darbo sutartį.

Apibendrinant galima teigti, kad, skirtingai negu nutraukiant darbo sutartį be svarbių priežasčių, šiuo aptariamu pagrindu, numatančiu svarbias priežastis, darbuotojas gali inicijuoti darbo sutarties nutraukimą tik dėl *expressis verbis* nurodytų aplinkybių, kurias įstatymų leidėjas baigtiniame sąraše įvardijo svarbiomis. Atsižvelgdamas į tai, darbuotojas rašytiniame pareiškime turi nurodyti ne tik pareiškimo surašymo dieną, pageidaujamą darbo santykių nutraukimo datą, bet ir su juo susijusią konkrečią svarbią priežastį. Tik dėl nurodytų svarbių priežasčių savo iniciatyva nutraukiantis darbo sutartį darbuotojas įgyja teisę į išėtinę išmoką. Darbuotojui tinkamai nurodžius pagrindą ir darbo sutarties nutraukimo priežastį, laikantis nustatyto 5 darbo dienų termino, darbdavys privalo įforminti darbo sutarties pasibaigimą.

3.2.3. Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu

Pirmasis iš Darbo kodekse (2016) tiesiogiai įtvirtintų darbo sutarčių nutraukimo pagrindų yra nutraukimas šalių susitarimu. Šis darbo sutarties nutraukimo pagrindas kildinamas iš sutarčių laisvės ir bendrojo šalių dispozityvumo principo, lemiančio, kad šalių laisva valia sudaryta darbo sutartis tų pačių šalių valia pasiekus konsensuą gali būti ir nutraukta³⁶⁸.

Darbo kodekso (2016) 54 straipsnio 1 dalyje numatyta darbo sutarties šalių suderintos valios nutraukti darbo sutartį įgyvendinimo sąlygos ir tvarka. Darbo sutarties nutraukimo iniciatyvos teisę turi abi darbo sutarties šalys, toks pasiūlymas nutraukti darbo sutartį turi būti pateikiamas raštu (DK 25 str. nustatyta tvarka), išdėstant darbo sutarties nutraukimo sąlygas. Sąlygos paprastai apima pinigines kompensacijos dydį, kuris nėra reglamentuotas, ir darbo sutarties nu-

³⁶⁸ Ambrazevičiūtė, *supra note*, 330: 66.

traukimo datą. Kita darbo sutarties šalis sutikimą su pateiktu pasiūlymu išreiškia raštu, o jeigu per 5 darbo dienas neatsako į pasiūlymą, laikoma, kad pasiūlymas nutraukti darbo sutartį atmestas. Sutarusios nutraukti sutartį, šalys turi sudaryti raštišką susitarimą dėl darbo sutarties nutraukimo, toks darbo sutarties šalių sudarytas susitarimas (ar darbo sutarties šalies raštu pateiktas sutikimas su pasiūlymu konkrečiomis sąlygomis nutraukti darbo sutartį) pabaigia šalių darbo sutartį. Pabrėžtina, kad dabartiniame reguliavime, palyginus su anksčiau galiojusiu, įtvirtinamas lankstesnis šalių valios išreiškimas nebereikalaujant, kad kitos šalies sutikimas su pasiūlymu būtų pateiktas atskirame dokumente.

Šis sutarties nutraukimo būdas, kai pasiekiamas abiem pusėms priimtinas susitarimas, kuris apima tiek valių sutapimą dėl paties darbo sutarties nutraukimo, tiek dėl nutraukimo sąlygų, yra mažiausiai reglamentuotas. Galima teigti, kad įstatymų leidėjas visiškai neriboja šalių valios nutraukti darbo sutartį susitarimu, nes nustato tik anksčiau paminėtus procedūros reikalavimus. Vis dėlto taikant šį pagrindą praktikoje kyla neaiškumų ir ginčų. Iš teismų praktikos matyti, kad pagrindinės problemos kyla dėl darbdavių piktnaudžiavimo.

Kasacinis teismas nuosekliai, kaip ir ankstesnėje savo praktikoje dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu pagal Darbo kodekso (2002) reguliavimą, konstatavo, kad darbo sutarties pabaiga šiuo pagrindu leidžiama, kai darbo sutarties šalių susitarime dėl darbo sutarties nutraukimo yra išreikšta tikroji suderinta šalių valia. Kasacinio teismo praktikoje vertinama tai, ar susitarime dėl darbo sutarties nutraukimo yra išreikšta tikroji suderinta šalių valia, atsižvelgiant į bylos duomenis apie atitinkamos šalies valios susiformavimą ir tam įtakos turėjusias aplinkybes, valios išraišką rašytiniame pasiūlyme nutraukti darbo sutartį, sutikimo su pasiūlymu nutraukti darbo sutartį išreiškimą, valios išraišką rašytiniame susitarime dėl darbo sutarties nutraukimo, nustatytų procedūrų laikymąsi ir kitas reikšmingas bylos aplinkybes³⁶⁹. Susitarimas laikomas teisėtu, kai asmens valia nebuvo nulemta neleistinomis priemonėmis, ekonominio pobūdžio ar psichologiniu darbdavio spaudimu. Svarbu, kad pasiūlymas darbuotojui

³⁶⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. spalio 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-302-684/2019.

dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu būtų pateiktas suprantamai ir aiškiai. Konstatavus šalių suderintos valios dėl darbo sutarties nutraukimo trūkumą, darbo sutarties nutraukimas šiuo pagrindu pripažįstamas neteisėtu³⁷⁰.

Teisės doktrinoje rašoma, kad, nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu, reikšminga aplinkybė yra darbuotojo valios susiformavimo laikas: ginčai dėl darbdavio daryto spaudimo pasirašyti susitarimą nutraukti darbo sutartį kyla, kai darbuotojas teigia, kad po pasiūlymo pateikimo turėjo nepakankamai laiko, kad susiformuotų tikroji jo valia. Tokiu atveju, kai darbuotojas pasiūlymą gauna ir sutikimą išreiškia nedelsdamas tą pačią dieną, kyla rizika dėl tikrosios darbuotojo valios išreiškimo³⁷¹. Šiame kontekste kasacinis teismas išaiškino, kad pasiūlymą priimanti šalis turi įstatymu suteiktą 5 dienų apsisprendimo teisę (DK 54 straipsnio 3 dalis), tačiau ji pati laisva nuspręsti dėl pasinaudojimo tokia galimybe. Darbo sutarties šalies sutikimas nutraukti darbo sutartį gali būti duotas ir tą pačią dieną, tačiau svarbu, kad tai atitiktų tikrąją šalies valią. Spręsdamas, ar darbuotojos valia priimti pasiūlymą nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu susiformavo nedarant jai įtakos neleistiniais darbdavės veiksmais, kasacinis teismas atsižvelgė į tai, kad byloje nustatyta, kad dar iki rašytinių dokumentų įteikimo darbuotojai darbdavės pasiūlymas nutraukti darbo sutartį jai buvo pateiktas žodžiu, o darbuotojai sutikus su šiuo pasiūlymu, buvo įteikti rašytiniai dokumentai³⁷². Faktą, kad darbuotojo pasirašytas šalių susitarimas neatitiko jo tikrosios valios, turi įrodyti pats darbuotojas, kuris tokiu faktu grindžia savo reikalavimus³⁷³.

Tuo atveju, kai šalis per 5 dienas neatsako raštu (įskaitant elektroniniu būdu pagal DK 25 str.) į pateiktą pasiūlymą dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu, laikoma, kad pasiūlymas nutraukti darbo sutartį nebuvo priimtas. Jeigu šalis savo sutikimą išreiškia vėliau nei po 5 dienų, susitarimas būtų laikomas

³⁷⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. spalio 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-302-684/2019.

³⁷¹ Bagdanskis, *supra note*, 165: 125. Tomas Bagdanskis, *Materialinė atsakomybė darbo teisėje* (Vilnius: Registrų centras, 2008).

³⁷² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-243248/2020, 34–35 punktai.

³⁷³ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (*Valstybės žinios*, 2002, Nr. 36-1340), 178 straipsnis.

sudarytu tik tuo atveju, jeigu kita šalis sutiko. Pasak T. Davulio, vėlesnis akceptas iš esmės reiškia naują ofertą, su kuria turi sutikti pirmąjį pasiūlymą pateikusi šalis³⁷⁴.

Paminėtina, kad įstatyme nėra numatyta galimybė atšaukti jau duoto sutikimo dėl darbo sutarties nutraukimo. Jeigu šalys jau sudarė susitarimą, savo pasiūlymą ar sutikimą šalis gali atšaukti tik kitai šaliai sutikus. Be to, sudarius susitarimą netaikomi ribojimai nutraukti darbo sutartį (DK 61 str.) ir garantija išlaikyti darbo santykius iki laikinojo nedarbingumo ar atostogų pabaigos, jeigu darbo sutarties nutraukimo dieną darbuotojas yra laikinai nedarbingas ar atostogauja (DK 65 str. 6 d.).

Pažymėtina, kad nors minimos šalių susitarimo sąlygos nėra reglamentuotos, jos negali paneigti jau įgytų darbo sutarties šalies teisių. Pavyzdžiui, kompensacijos dėl nepanaudotų kasmetinių atostogų, tačiau galima susitarti dėl tokių atostogų panaudojimo tvarkos ar kompensavimo tvarkos. Be to, susitarimai, kuriuose ribojama vienos šalies teisė kreiptis teisminės gynybos dėl ateityje galimai atsirasiančių reikalavimų teisės doktrinoje, vertinami kritiškai³⁷⁵. Net ir numačius tokią sąlygą susitarime, tai negalėtų paneigti teisės pareikšti reikalavimą dėl vėliau paaiškėjusių (atsiradusių) aplinkybių.

Abiejų šalių išreikšta ir suderinta valia nutraukti darbo sutartį pasiūlyme pateiktomis sąlygomis yra pagrindas įforminti darbo sutarties pasibaigimą šalių sutartą dieną. Nėra būtina sudaryti atskirą rašytinį susitarimą, kuriuo būtų patvirtinamos darbo sutarties nutraukimo sąlygos ar darbdaviui priimti papildomai sprendimą (įsakymą) dėl darbo sutarties nutraukimo. Darbdavys privalo įforminti darbo sutarties pasibaigimą sutartą paskutinę darbo dieną. Pabrėžtina, kad šiuo atveju netaikomi darbo sutarties nutraukimo ribojimai, susitarimo pagrindu darbo sutartis gali būti nutraukiama su nėščiomis darbuotojomis (DK 61 str.), taip pat laikinojo nedarbingumo ar atostogų laikotarpiu (DK 65 str. 6 d.).

³⁷⁴ Davulis, *supra note*, 68: 209.

³⁷⁵ Davulis, *supra note*, 68: 209.

3.2.4. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės

Darbdavio teisė nutraukti darbo sutartį yra daug daugiau apribota nei absoliuti darbuotojo teisė pabaigti darbo santykius ar galimybė sudaryti abipusį šalių susitarimą. Detalus ir imperatyvus darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva ar valia reglamentavimas yra būdingas daugeliui valstybių. Viena iš esminių sąlygų darbdaviui nutraukti darbo sutartį yra svarbi priežastis. Pakankamo arba teisėto pagrindo (angl. *just cause*) teisinė doktrina pripažįstama daugelio valstybių nacionalinėje teisėje. Tai yra teisinis terminas, reiškiantis, kad darbdavys, atleisdamas darbuotoją iš darbo, privalo jį tinkamai perspėti, motyvuoti jo atleidimą arba sumokėti tam tikrą kompensaciją už išpėjimo laikotarpį³⁷⁶. Priešinga tokiai doktrinai galima pavadinti Jungtinėse Amerikos Valstijose vyraujančią valios doktriną, kurios esmė – laisvas darbo sutarties šalių valios pasireiškimas (angl. *at-will*). Šioje doktrinoje teigiama, kad darbo santykiams pasibaigti užtenka vienos iš darbo santykių šalių valios, t. y. darbo sutartis gali būti nutraukta vienašališkai darbdavio taip pat kaip ir darbuotojo³⁷⁷. Praktikoje akcentuotina, kad ši teisė nėra absoliuti ir yra apribota teisės išimčių. Be to, ši doktrina Jungtinėse Amerikos Valstijose yra vis labiau kritikuojama: vienas iš argumentų yra tai, kad didžioji dauguma eilinių privataus sektoriaus darbuotojų, nepriklausančių darbuotojų atstovams, dirba pagal valios principą, kuris įtvirtintas jų darbo sutartyse (t. y. jie gali būti bet kada atleisti), tačiau dauguma privataus sektoriaus įmonių aukščiausio lygio vadovų turi sutartis, kuriose numatytas teisėto atleidimo pagrindo reikalavimas³⁷⁸. Įdomu palyginti, kad Lietuvoje, egzistuojant juridinio asmens vadovo atšaukimo institutui, padėtis yra priešinga.

Svarbios priežasties buvimas nutraukiant darbo sutartį yra kertinis Socialinės chartijos 24 str. ir TDO konvencijos Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva principas. V. Mačiulaitis nurodė, šio principo įtvirtinimas

³⁷⁶ Mačiulaitis, *supra note*, 331: 33.

³⁷⁷ Andrias Kate and Alexander Hertel-Fernandez, „Ending At-Will Employment: A Guide for Just Cause Reform“ (New York: Roosevelt Institute, 2021).

³⁷⁸ *Ibid.*

neleidžia darbdaviui nemotyvuotai nutraukti sudarytos neterminuotos darbo sutarties net ir iš anksto įspėjus darbuotoją apie galimą darbo sutarties nutraukimą ar sumokėjus jam kompensaciją³⁷⁹.

Lietuvos nacionalinėje teisėje galiojęs Darbo kodeksas (2002) nenumatė svarbių priežasčių, dėl kurių gali būti nutraukta darbo sutartis be darbuotojo kaltės, sąrašo. Toks reguliavimas lėmė, kad darbdavys turėjo kiekvieną kartą spręsti ir vertinti, kurios priežastys galėtų būti laikomos svarbiomis. V. Tiažkijus svarbias priežastis, dėl kurių darbdavys gali nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva, pagal jų pobūdį skirsto į: 1) priežastis, susijusias su pačiu darbuotoju (darbuotojo kvalifikacija, profesiniai gebėjimai ar elgesys darbe) ir 2) priežastis, susijusias su darbdaviu (ekonominės, technologinės priežastys, struktūriniai pertvarkymai ir panašios)³⁸⁰. V. Mačiulaičio teigimu, su pačiu darbuotoju susijusios priežastys vadintinos subjektyviomis, o su įmone – objektyviomis³⁸¹. Subjektyvų jų turinį lemia tai, kad darbdavys, norėdamas nutraukti darbo sutartį su darbuotoju dėl jo nepakankamos kvalifikacijos, profesinių gebėjimų arba netinkamo elgesio darbe, turi vertinti subjektyvius darbuotojo veiksmus ar neveikimą, kurių buvimas neleidžia darbuotojui tinkamai atlikti jam pavestą darbą arba dėl kurių darbuotojas tampa netinkamu konkrečiam darbui atlikti. Su įmonės, įstaigos ar organizacijos veikla susijusios priežastys yra objektyvios, nes nėra susijusios su darbuotoju. Jos atsiranda darbdavio veikloje tada, kai darbdaviui būtina dėl objektyvių aplinkybių keistis – pertvarkyti veiklą, mažinti darbuotojų skaičių, įdiegti naujas technologijas ir pan.

Darbo kodeksas (2016) naujai sureguliuo nemažą dalį aspektų, susijusių su atleidimu iš darbo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, tačiau galima teigti, kad pagrindiniai principai išliko tie patys, kaip ir Darbo kodekse (2002). Vienas iš esminių pasikeitimų buvo tai, kad nustatytas baigtinis darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagrindų sąrašas³⁸².

³⁷⁹ Mačiulaitis, *supra note*, 331: 64.

³⁸⁰ Tiažkijus, *supra note*, 105: 422.

³⁸¹ Mačiulaitis, *supra note*, 331: 64.

³⁸² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-152-248/2020.

Taip pat atsirado naujų darbo sutarties nutraukimo pagrindų³⁸³, detalizuota atrankos procedūra, naujai nustatyti įspėjimo terminai ir išeitinių išmokų dydžiai, jų mokėjimas. Be to, ši teisės norma taikytina tiek neterminuotoms, tiek ir terminuotoms sutartims, kurių terminas nėra suėjęs. Kituose Darbo kodekso (2016) straipsniuose (pvz., 36, 59 ir 62 str.), kituose įstatymuose (pvz., Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo³⁸⁴ 37 str.) gali būti numatyti ir kiti pagrindai, kuriems esant darbo sutarties nutraukimas tiesiogiai nesiejamas su darbuotojo kalte. Pasak T. Davulio, kalbant apie darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, kitų normų atžvilgiu Darbo kodekso (2016) 57 straipsnis „yra bendroji norma (*lex generalis*)“³⁸⁵. Minimas straipsnis reglamentuoja ne tik darbo sutarties nutraukimo pagrindus, bet ir tvarką. Paminėtina, kad ne tik netinkamo pagrindo pasirinkimas, bet ir nustatytos procedūros nesilaikymas gali lemti, kad atleidimas iš darbo būtų pripažintas neteisėtu.

3.2.4.1. Darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa perteklinė Priežastys. Norint atleisti iš darbo Darbo kodekso (2016) 57 straipsnio 1 dalyje numatytu darbo sutarties nutraukimo pagrindu, būtina įvardyti priežastį – pasikeitę darbdavio poreikiai, kai darbuotojo atliekama darbo funkcija tampa neberekalinga darbdaviui. Šioje dalyje tiesiogiai įvardijami darbdavio darbo organizavimo pasikeitimai ir kitos su darbdavio veikla susijusios priežastys, dėl kurių darbuotojo darbas tampa perteklinis ir nereikalingas. Darbo organizavimo pakeitimai ar kitos priežastys, susijusios su darbdavio veikla, gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį tik tuo atveju, kai jie yra realūs ir lemia konkretaus darbuotojo ar jų grupės atliekamos darbo funkcijos ar darbo funkcijų

³⁸³ Darbo kodekso 57 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbdavys turi teisę nutraukti neterminuotą arba terminuotą darbo sutartį prieš terminą dėl šių priežasčių: 1) darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa perteklinė dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su darbdavio veikla; 2) darbuotojas nepasiekia sutartų darbo rezultatų pagal šio straipsnio 5 dalyje numatytą rezultatų gerinimo planą; 3) darbuotojas atsisako dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimo rūšį ar darbo vietovę; 4) darbuotojas nesutinka su darbo santykių tęstinumu verslo ar jo dalies perdavimo atveju; 5) teismas ar darbdavio organas priima sprendimą, dėl kurio pasibaigia darbdavys.

³⁸⁴ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (*Valstybės žinios*, 2003, Nr. 123-5574).

³⁸⁵ Davulis, *supra note*, 68: 222.

nereikalingumą.

Nors minima teisės norma yra šiek tiek pasikeitusi, LAT išaiškino, kad nepaisant to, kad didelė dalis teismo išaiškinimų šiame kontekste suformuluoti dar iki Darbo kodekso (2016) redakcijos įsigaliojimo, tačiau atsižvelgiant į tai, kad Darbo kodekso (2002) reglamentavimas tuo aspektu nėra pasikeitęs, jie taikytini aiškinant ir šiuo metu galiojančio Darbo kodekso (2016) nuostatas³⁸⁶.

Darbdavys turi teisę keisti vidinę struktūrą, perduoti tam tikras funkcijas atlikti išorės paslaugų teikėjui ir pan. Teismų praktikoje pripažįstama, kad darbdavys turi tam tikrą diskrecijos teisę spręsti dėl konkrečių pokyčių taikymo, nes teismas neturi įgaliojimų vertinti darbuotojų skaičiaus mažinimo, nulemto ekonominių priežasčių, tikslingumo ir pagrįstumo, t. y. negali vertinti, ar darbdavys tikslingai ir pagrįstai atsisakė vieno ar kito etato, nes tai – ne teismo kompetencija. Ūkinius ir organizacinius sprendimus savo veikloje priima pats darbdavys, bet ne teismas, todėl jis sprendžia, kurios pareigybės reikia, o kurios – ne, ir teismai nevertina šių pokyčių ekonominio pagrįstumo ar tikslingumo³⁸⁷.

Kasacinis teismas pripažįsta, kad darbdavio ekonominė būtinybė ir jo tiesioginis interesas yra siekis išvengti nepagrįstų darbo užmokesčio išlaidų tiems darbuotojams, kurių atliekamas darbas ir jo rezultatai pasikeitus aplinkybėms tampa nebereikalingi ir nebepateisina darbuotojo buvimo darbe³⁸⁸. Kasacinis teismas tokiais atvejais atleidimo teisėtumo klausimą patikrina kitais aspektais: (a) priežasties dėl atlikto pokyčio, realumas, (b) tiesioginis priežastinis ryšys tarp šios priežasties ir darbo funkcijos tapimo pertekline, (c) minėtos priežasties pasekmė, kad būtent konkreči darbuotojo pareigybė tapo pertekline, (d) pokytis nebuvo fiktyvus³⁸⁹.

Pirma, sprendžiant dėl priežasčių realumo, darbdavys turi įrodyti, kad darbo sutarties su darbuotoju nutraukimą nulėmė darbo organizavimo pakeitimai ar kitos svarbios priežastys, susijusios su darbdavio veikla. Įstatymų leidėjas nėra

³⁸⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-152-248/2020.

³⁸⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-152-248/2020.

³⁸⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. birželio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-336-248/2016.

³⁸⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-152-248/2020.

įvirtinęs baigtinio šių priežasčių sąrašo. Tai gali būti tiek vidinės priežastys (darbo organizavimo pertvarkymas, naujos technologijos įvedimas, optimizuojant turimus resursus ar pan.), tiek išorinės priežastys (ekonominės ar kitos išorinės priežastys, dėl kurių darbdavys nusprendžia sumažinti įmonės veiklos sąnaudas, ar pan.). Darbo kodekso (2016) įtvirtintas šių priežasčių realumo reikalavimas reiškia, kad darbdaviui tenka pareiga įrodyti, kad darbo sutarties su konkrečiu darbuotoju nutraukimas buvo pagrįstas realiai egzistuojančiomis su darbdavio veikla susijusiomis priežastimis, lėmusiomis pasikeitusį darbuotojų darbo poreikį ir sprendimo dėl darbuotojo atleidimo priėmimą.

Antra, darbdavio sprendimas panaikinti pareigybę (etata) privalo būti ne priežastis, o tiesioginė pasekmė tų objektyviai egzistuojančių aplinkybių (priežasčių), kurios lemia, kad darbdavio veiklos tikslams įgyvendinti darbuotojo atliekamos funkcijos nebereikia, dėl to darbdavys priima sprendimą panaikinti pareigybę (etata).

Trečia, darbovietės struktūriniai pertvarkymai gali būti svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį tuo atveju, jeigu dėl struktūrinių pertvarkymų darbuotojas arba keli darbuotojai nebegali atlikti darbo sutartimi prisiimtų funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje iš viso nebeatliekamos arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų. Svarbu pagrįsti, kodėl būtent konkrečios pareigybės darbuotojų funkcija tampa perteklinė.

Ketvirta, struktūriniai pertvarkymai turi būti įforminti atitinkamo darbdavio valdymo organo sprendimu ir jis turi būti realiai vykdomas. Kasacinio teismo praktikoje³⁹⁰ taip pat pripažįstama, kad, sprendžiant dėl darbo sutarties nutraukimo minėtu pagrindu realumo, būtina įvertinti, ar konkretaus darbuotojo ar jų grupės atliekamos darbo funkcijos ar darbo funkcijų nereikalingumą lėmusios priežastys nėra fiktyvios, t. y. ar tos priežastys nėra sudarytos turint tikslą pagrįsti darbo sutarties su konkrečiu darbuotoju nutraukimą. Darbo sutarties nutraukimo minėtu pagrindu fiktyvumą gali įrodyti aplinkybė, kad atleisto darbuotojo atliekama darbo funkcija tapo perteklinė ne dėl darbo organizavimo pakeitimų,

³⁹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-152-248/2020.

bet dėl to, kad prieš tai buvo priimtas kitas besidubliuojančias funkcijas atliekantis darbuotojas. Taip pat tai, kad po darbo sutarties su konkrečiu darbuotoju nutraukimo į atleisto darbuotojo vietą buvo priimtas kitas darbuotojas, dėl to sprendimas pakeisti darbo organizavimą nebuvo realiai įgyvendintas ar pan.

Šiuo atveju taip pat svarbu paminėti, kad netinkamai įvykdyta atleidimo procedūra gali būti laikoma savarankišku atleidimo pripažinimo neteisėtu teisiniu pagrindu³⁹¹. Atleidimo procedūra apima kelis formalius žingsnius: atrankos procesą (jeigu taikoma), tinkamą išpėjimo įteikimą ir, jeigu yra laisvų darbo vietų išpėjimo laikotarpiu, jos turi būti pasiūlytos atleidžiamam darbuotojui. Kituose Darbo kodekso (2016) straipsniuose galima rasti kitų darbo sutarties nutraukimo procedūrai taikomų taisyklių, t. y. grupės darbuotojų atleidimo atveju (DK 63 str.) arba siekiant nutraukti darbo sutartį su darbuotojų atstovavimą darbdavio lygmeniu įgyvendinančiais asmenimis (DK 168 str. 3 d.).

Atrankos kriterijai. Kaip minėta, Darbo kodekse (2016) sukonkretinta pareiga darbdaviui nustatyti atrankos kriterijus ir jų taikymo procedūrą, jeigu perteklinę darbo funkciją atlieka keletas darbuotojų, o atleidžiama tik dalis iš jų. Atrankos kriterijai taikomi tik tą pačią darbo funkciją atliekantiems, t. y. tos pačios specialybės darbuotojams toje pačioje darbo vietovėje. Nustatyta nauja pareiga darbdaviui – patvirtinti atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, suderinus su darbo taryba, kai jos nėra, – su profesine sąjunga. Suderinimas iš esmės reiškia, kad darbdavys turėtų gauti darbuotojų pritarimą. Tokiu atveju atranką vykdo ir pasiūlymus dėl darbuotojų atleidimo teikia darbdavio sudaryta komisija, į kurią turi būti įtrauktas bent vienas darbo tarybos narys (arba profesinės sąjungos narys). Aptariama pareiga netaikoma įmonėms, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra mažesnis nei 10 darbuotojų.

Nustatant atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus turi būti užtikrinama darbuotojų pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti. Taigi Darbo kodeksas (2016)

³⁹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-477-1075/2017.

aiškiai išskiria tam tikras grupes, kurioms yra taikoma papildoma apsauga³⁹². Manytina, kad šioje normoje sąrašas nustatytas prioritetine tvarka, t. y. didesnė apsauga suteikiama minėtoms grupėms. Tokiais atvejais, kai vienas darbuotojas darbovietėje buvo sužalotas, o kitas turi tris vaikus iki 14 metų, manytina, kad darbe turėtų likti pirmasis. Pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti taikoma darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, kvalifikaciją (išskyrus darbuotojus, kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje ir kurie yra darbuotojų atstovų, veikiančių darbdavio lygmeniu, valdymo organų nariais). Taigi, Darbo kodekse (2016) kaip vienas iš esminių atrankos kriterijų yra minima kvalifikacija, kuri turėtų būti nustatoma ne formaliai, tačiau pagal darbdavio veiklai reikšmingus kriterijus. Paminėtina, kad darbdavys turi tam tikrą diskreciją nustatyti atrankos kriterijus, kurie nėra numatyti Darbo kodekse (2016), nes nėra pateikiamas galutinis tokių kriterijų sąrašas. Tačiau svarbu, kad tokie kriterijai privalo būti objektyvūs ir negali diskriminuoti darbuotojų (DK 26 str.).

Šie kriterijai yra panašūs, kaip ir anksčiau iki 2017 m. liepos galiojusiam teisiniame reguliavime, tačiau dabartiniame Darbo kodekse (2016) jie sukonkretinti. Kaip jau minėta, atrankos kriterijai taikomi tik tą pačią darbo funkciją atliekančių, t. y. tos pačios specialybės darbuotojų atžvilgiu toje pačioje darbo vietovėje. Tai reiškia, kad atleidžiant, pavyzdžiui, Vilniaus padalinio sandėlio darbuotojus, nebūtina atrankos kriterijus taikyti kitų miestų padalinuose dirbantiems sandėlio darbuotojams. Tačiau neišklumų kyla, kai, pavyzdžiui, panašią funkciją atlieka darbuotojai, kurių pareigybės pavadinimai skiriasi arba atvirkščiai, darbuotojai tapačiais pareigybių pavadinimais atliekantys daugiau ar mažiau

³⁹² Pirmenybės teisė taikoma darbuotojams, kurie:

- 1) darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;
- 2) augina daugiau kaip tris vaikus iki 14 metų arba vieni augina vaiką iki 14 metų ar neįgalų vaiką iki 18 metų, arba vieni prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas mažesnis negu 55 procentų darbingumo lygis, arba šeimos narius, sulaukusius senatvės pensijos amžiaus, kuriems nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis;
- 3) turi ne mažiau kaip 10 metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, kurie sukako senatvės pensijos amžių ir įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdami darbdavio įmonėje;
- 4) iki senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau kaip 3 metai;
- 5) kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje;
- 6) kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovų, veikiančių darbdavio lygmeniu, valdymo organų narius.

skirtingus darbus. Teismų praktikoje laikomasi principo „turinys prieš formą“ ir tiriama, ar faktiškai darbuotojų darbo funkcija buvo tokia pati³⁹³. Pažymėtina, kad nustatytos tvarkos nesilaikymas, t. y. atrankos kriterijų nenustatymas arba netinkamas nustatymas, taip pat pirmenybės teisės likti darbe pažeidimas gali būti laikomas savarankišku atleidimo pripažinimo neteisėtu teisiniu pagrindu³⁹⁴. Taigi, darbdavys, siekdamas nutraukti darbo sutartį su perteklinę darbo funkciją atliekančiu darbuotoju, kai tokią pačią funkciją atliekančių darbuotojų yra daugiau nei vienas, privalo tinkamai atlikti atleidžiamų darbuotojų atrankos procedūrą, kurios metu turi būti identifikuota, kokios darbo funkcijos yra tapusios perteklinėmis ir kas tas funkcijas atlieka³⁹⁵.

Laisvos darbo vietos siūlymas. Kita svarbi darbdavio pareiga, kuri taip pat yra ir tam tikra garantija darbuotojui, kurio pareigybė tampa perteklinė, – laisvų darbo vietų siūlymas išpėjimo laikotarpiu. Šios pareigos nesilaikymas gali būti savarankiškas atleidimo pripažinimo neteisėtas teisinis pagrindas. Darbo sutartis šiuo pagrindu gali būti nutraukta tik tada, kai laikotarpiu nuo išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą iki 5 darbo dienų iki išpėjimo laikotarpio pabaigos darbovietėje nėra laisvos darbo vietos, į kurią darbuotojas galėtų būti perkeltas su jo sutikimu. Pabrėžtina, kad laisvos darbo vietos samprata teismų praktikoje aiškinama gana plačiai. LAT ne kartą pažymėjo, kad kito darbo pasiūlymo formos įstatymas nedetalizuoja. Įstatyme nenustatyta, kad kito darbo pasiūlymas darbuotojui būtų pateiktas raštu. Taigi, pasiūlymas gali būti viešai paskelbtas arba teikiamas tiesiogiai darbuotojui. Aplinkybė, kad darbuotojui buvo pasiūlytas kitas darbas, gali būti įrodinėjama visomis įstatymo leistomis įrodinėjimo priemonėmis³⁹⁶.

Akcentuotina, kad turi būti siūlomos tik darbuotojo kvalifikaciją atitinkančios darbo vietos, t. y. nėra privaloma siūlyti kvalifikacijos neatitinkančių pozicijų, nes nebūtų galima darbuotojo perkelti į tokią darbo vietą. Reikalavimus darbo

³⁹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-152-248/2020.

³⁹⁴ *Ibid.*

³⁹⁵ Vilniaus apygardos teismo 2019 m. rugpjūčio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1873-852/2019.

³⁹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. birželio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-336-248/2016.

vietai nustato darbdavys, kuris taip pat sprendžia ir dėl darbuotojo kvalifikacijos tinkamumo. Taip pat atkreiptinas dėmesys į tai, kad darbdavys turi tokią informaciją apie darbuotojo kvalifikaciją, kurią jis pateikia, taigi laiku atnaujinti informaciją apie turimą kvalifikaciją yra darbuotojo pareiga (DK 25 str. 1 d.).

3.2.4.2. Nepatenkinami darbuotojo rezultatai

Darbo kodekso (2016) 57 straipsnio 1 dalies 2 punkte įtvirtintas naujas darbo sutarties nutraukimo pagrindas, kurio nebuvo ankstesniame Lietuvos darbo santykių reglamentavime – darbuotojas nepasiekia numatytų rezultatų pagal sudarytą rezultatų gerinimo planą. Šiuo atveju darbuotojo nesugebėjimas tinkamai atlikti jam pavestą darbą nėra siejamas su jo kaltais veiksmais. Teismų praktikoje pažymėta, kad, nustatydamas tokį teisinį reguliavimą, įstatymų leidėjas be kitų tikslų siekė ne tik aiškiau nustatyti, kokie darbo pareigų pažeidimai sudaro pagrindą darbo sutarčiai nutraukti, bet ir siekė atriboti darbo pareigų pažeidimus, kaip kaltą veiką, nuo darbuotojo nesugebėjimo tinkamai ir laiku atlikti pavestą darbą. Tokiu teisiniu reglamentavimu yra siekiama, kad darbdavys prisiimtų didesnę atsakomybę už darbo santykių organizavimą, siektų darbo santykių stabilumo, aktyviai dalyvautų vertinant darbo rezultatų nepasiekimo priežastis, bet ne formaliai reikalautų, kad darbuotojas vykdytų pareigybės aprašyme numatytas pareigas³⁹⁷.

Nutraukti darbo sutartį šiuo pagrindu leidžiama tada, kai įvykdomos šios sąlygos:

- a) darbdavys privalo raštu nurodyti darbuotojui jo darbo trūkumus ar nepasiektus rezultatus;
- b) darbuotojas ir darbdavys kartu sudaro rezultatų gerinimo planą, kurio trukmė – ne mažiau kaip du mėnesiai;
- c) darbuotojo plano vykdymo rezultatai nepatenkinami.

³⁹⁷ Vilniaus apygardos teismo 2019 m. kovo 12 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. e2A-1235-852/2019.

Darbo tikslų ir rezultatų nustatymas, jų vertinimas yra darbdavio teisė, tačiau darbdavys privalo nustatyti tokius reikalavimus ir rezultatus, kurie galėtų būti protingai keliami tam tikrai darbo funkcijai, ir sąžiningai bei objektyviai juos įvertinti. Darbo trūkumai privalo būti darbuotojui aiškiai aptarti ir išsamiai paaiškinti, o numatyto rezultato pasiekimas turėtų būti realiai įvykdomas atsižvelgiant ne tik į darbuotojo asmeninį indėlį, bet ir į kitas aplinkybes, pavyzdžiui, konkrečios įmonės komercinę veiklą. Be to, darbdavys privalo nustatyti aiškius kriterijus, leidžiančius spręsti, kad sudarytas planas bus laikomas įvykdytu (ar plano įvykdymui reikia pasiekti 100 proc. atitinkamų rodiklių, ar pakanka įgyvendinti tik didesnę jų dalį)³⁹⁸.

Iš aptariamo teisinio reguliavimo taip pat išeina, kad rezultatų gerinimo planas turi būti nustatomas apskritai. Teismų praktikoje paaiškinta, kad minimas planas sudaromas kartu su darbuotoju, tačiau nereikalaujama darbuotojo sutikimo, akcentuojama tai, kad planas turėtų būti individualiai aptartas su darbuotoju. Manytina, kad darbdavys, įsitikinęs, kad keliami protingi ir pagrįsti reikalavimai, net ir tokiais atvejais, kai darbuotojas nesutinka vykdyti plano, turėtų raštu įspėti darbuotoją apie tai, kad planas bus taikomas. Teismų praktikoje taip pat nurodyta, kad sudarant darbo rezultatų gerinimo planą, susijusį su Darbo kodekse (2016) numatytais pasekmėmis dėl atleidimo, darbuotojas apie tai turi būti tinkamai informuotas, t. y. nurodytas pasekmes dėl galimo atleidimo, nepasiekus sutartų darbo rezultatų, darbuotojas turi ne numanyti ar atspėti, o suprasti aiškiai ir nedviprasmiškai³⁹⁹.

3.2.4.3. Darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis

Trečioji darbo sutarties nutraukimo priežastis darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės yra tada, kai darbuotojas atsisako dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimo rūšį ar

³⁹⁸ Vilniaus apygardos teismo 2021 m. spalio 28 d. sprendimas, priimtas civilinėje byloje e2A-2027-562/2021.

³⁹⁹ Vilniaus apygardos teismo 2021 m. spalio 28 d. sprendimas, priimtas civilinėje byloje e2A-2027-562/2021.

darbo vietovę, t. y. neduoda sutikimo raštu⁴⁰⁰. Darbo kodekso (2016) 45 straipsnio 1 dalimi reglamentuota, kad pakeisti būtinausias darbo sutarties sąlygas, papildomas darbo sutarties sąlygas, nustatytą darbo laiko režimo rūšį ar perkelti darbuotoją dirbti į kitą vietovę darbdavio iniciatyva galima tik su darbuotojo rašytiniu sutikimu.

Darbo sąlygų keitimas negali būti savitiksliis, darbdavys bet kurių darbo sąlygų keitimą turi pagrįsti, t. y. pateikti motyvus, kodėl apskritai jas reikia keisti. Darbo sąlygos gali būti keičiamos *inter alia* dėl ekonominių, organizacinių ir gamybinių priežasčių. Jų reikšmingumas ir svarba priklausomai nuo keičiamų darbo sąlygų pobūdžio yra skirtingi, taip pat skirtingi ir tokių sąlygų keitimo padariniai – dėl vienu darbo sąlygų pakeitimo rašytinio darbuotojo sutikimo nereikia, dėl kitų darbo sąlygų pakeitimo išankstinio darbuotojo sutikimo gavimas yra privalomas, o tokio sutikimo negavimas sudaro prielaidas darbo sutarties nutraukimui⁴⁰¹. Daugiau apie darbo sąlygų keitimą darbdavio iniciatyva žr. 2.3.1.–2.3.2. dalyse.

Darbo sutarties nutraukimui neužtenka vien fakto, kad darbuotojas nesutiko su darbo sąlygų pakeitimu. Pažymėtina, kad darbdaviui kyla prievolė kiekvienu atveju įrodyti šių priežasčių egzistavimą ir reikšmingumą, o negalėjimas tokių priežasčių pagrįsti galėtų lemti darbo sutarties nutraukimo pripažinimą neteisėtu. Tokiais atvejais darbdavys, be kita ko, privalo laiku darbuotoją įspėti apie darbo sutarties nutraukimą. Šiuo atveju įspėjimo neįteikimas arba netinkamas įspėjimas gali būti pagrindas pripažinti atleidimą neteisėtu.

Akcentuotina, kad Darbo kodekso (2016) 45 straipsnio 2 dalyje, sureguliuojant darbo sutarties pakeitimo institutą, buvo pirmą kartą *expressis verbis* numatyta, kad darbuotojo atsisakymas dirbti už sumažintą darbo užmokestį negali būti laikomas teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį. Tai reiškia, kad, darbdaviui pasiūlius sumažinti atlyginimą, darbuotojas ne tik kad turi teisę nesutikti, tačiau

⁴⁰⁰ Pasak I. Nekrošiaus, darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis darbo sąlygomis yra tik darbo sutarties nutraukimo priežastis, o ne pagrindas, t. y. teisėtas pagrindas yra visų straipsnio dispozicijoje numatytų sąlygų išpildymas. Nekrošius, *supra note*, 161: 238.

⁴⁰¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. birželio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-150-313/2021.

tokio pasiūlymo atsisakymas nesuteikia teisės darbdaviui nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės ir darbdavio valia⁴⁰².

3.2.4.4. Darbuotojas nesutinka su darbo santykių tęstinumu

Darbo kodekso (2016) 51 straipsnyje 3 dalyje numatyta, kad verslo ar jo dalies perdavimo atveju darbuotojo darbo santykiai turi tęstis tokiomis pačiomis sąlygomis verslo perėmėjo įmonėje, tačiau darbuotojas turi teisę atsakyti toliau dirbti. Verslo ar jo dalies perdavimas negali būti pagrindas nutraukti darbo sutartį ar pakeisti darbo sąlygas, tačiau toks pagrindas yra darbuotojo nesutikimas. Jeigu darbuotojas raštu išreiškia nesutikimą su darbo santykių tęstinumu, tai – ketvirtoji priežastis, kuri gali būti pagrindas tokiu atveju verslo perdavėjui nutraukti darbo sutartį. Plačiau apie darbuotojų garantijas įvykus verslo (įmonės / įstaigos / organizacijos) ar jo dalies perdavimui žr. 3.4 dalyje.

Svarbu, kad tokiais atvejais iš anksto prieš verslo ar jo dalies perdavimą darbdaviui yra nustatytos privalomos procedūros, kurių laikymasis gali turėti esminės reikšmės atleidimo teisėtumui. Darbdavys privalo tinkamai įvykdyti informavimo ir konsultavimosi pareigą pagal Darbo kodekso (2016) 208 straipsnyje numatytą procedūrą. Be to, prieš įvykstant verslo perdavimui, darbdavys privalo pranešti darbuotojams iš anksto, t. y. ne vėliau kaip prieš 10 darbo dienų iki perdavimo, nurodant visas reikšmingas aplinkybes (teisinį pagrindą, perdavimo datą, ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojui, priimtas priemones). Darbuotojui tokiais atvejais suteikiama teisė nesutikti. Norint pasinaudoti tokia teise reikėtų per 5 darbo dienas nuo minėto pranešimo gavimo pateikti raštu (įskaitant elektroniniu būdu pagal DK 25 str.) savo nesutikimą su darbo santykių tęstinumu. Gavęs atitinkamą nesutikimą, darbdavys privalo darbuotoją įspėti apie darbo sutarties nutraukimą, laikantis įstatyme numatytų terminų (žr. 3.2.5 dalį). Netinkamas nustatytos informavimo ir konsultavimosi pareigos, pranešimo ar darbo sutarties nutraukimo procedūros įgyvendinimas gali būti pagrindas pripažinti atleidimą neteisėtu.

⁴⁰² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. birželio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-199-701/2020.

Šiame kontekste naujas reguliavimas pakeitė draudimą nutraukti darbo sutartį, jeigu su darbo santykių tęstinumu nesutiko darbuotojai, auginantys vaiką iki 3 metų. Iki 2020 m. liepos mėn. pabaigos galiojusioje analizuojamos normos redakcijoje buvo numatyta, kad minėtieji darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų, negalėjo būti atleisti remiantis šiuo darbo sutarties nutraukimo pagrindu⁴⁰³. Tai reiškė, kad darbdaviai ir minėti darbuotojai, įvykus verslo ar jo dalies perdavimui, patekdavo į labai sudėtingą situaciją, kai darbuotojo, kuris nesutiko su darbo santykių tęstinumu, darbo santykiai turėtų tęstis. Nesant priešasčių nutraukti darbo sutartį kitais pagrindais, naujasis darbdavys turėtų laikyti tokį darbuotoją darbo santykiuose prieš jo valią. Taigi šiuo atveju buvo atliktas būtinas pakeitimas.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad nuo to momento, kai darbo santykiai pereina verslo perėmėjui, šis juos gali nutraukti tik bendraisiais pagrindais, nesiejamais su verslo ar jo dalies perdavimu. Pavyzdžiui, dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priešasčių, susijusių su naujo darbdavio veikla, verslo perėmėjas galėtų nutraukti darbuotojų darbo sutartis tik esant Darbo kodekso (2016) numatytiems pagrindams ir sąlygoms.

3.2.5. Įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą

Teismų praktikoje minima, kad teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo teisių gynybos principai (DK 2 straipsnis) suponuoja, kad, nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, darbuotojas apie tai turi būti tinkamai informuotas⁴⁰⁴. Darbo kodekso (2016) naujai reglamentuoti įspėjimo terminai (DK 57 str.):

- a) dvi savaitės – kai darbuotojo darbo santykiai tęsiasi trumpiau nei vienerius metus;
- b) vienas mėnuo – kai darbuotojo darbo santykiai tęsiasi trumpiau nei vienerius

⁴⁰³ Pakeista 2020 05 21 įstatymu Nr. XIII-2944, galioja nuo 2020 08 01 (TAR, 2020, Nr. 2020-12135).

⁴⁰⁴ Pakeista 2020 05 21 įstatymu Nr. XIII-2944, galioja nuo 2020 08 01 (TAR, 2020, Nr. 2020-12135).

metus, jeigu nėra sąlygų, kurioms esant taikomas ilgesnis terminas.

Minimi įspėjimo terminai tam tikroms darbuotojų grupėms sutrumpėjo palyginti su anksčiau galiojusių reguliavimu, nes numatyti terminai daugiau nebėra ilginami atsižvelgiant į darbo stažą. Šiuo atveju buvo išskirtos socialiai jautresnės darbuotojų grupės, kurioms taikomi ilgesni įspėjimo terminai.

Paminėti įspėjimo terminai dvigubinami darbuotojams, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus liko mažiau kaip penkeri metai. O įspėjimo terminai trigubinami darbuotojams, kurie:

- a) augina vaiką iki 14 metų;
- b) augina neįgalų vaiką iki 18 metų;
- c) iki senatvės pensijos amžiaus liko mažiau kaip 2 metai;
- d) nėščioms darbuotojoms;
- e) neįgaliems darbuotojams.

Taigi viena iš darbuotojo teisės į darbą apsaugos garantijų pagal Lietuvos teisę yra norma, numatanti privalomą įspėjimą apie darbo sutarties nutraukimą darbuotojui, kai jis atleidžiamas nesant jo kaltės. Ši norma skirta apsaugoti darbuotoją nuo neigiamų pasekmių netikėtai nutraukus darbo sutartį ir suteikti laiko jam susirasti naują darbą⁴⁰⁵. Darbuotojui įspėjimas privalo būti teikiamas tais atvejais, kai tai numato įstatymai. Tokie atvejai apima darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva (DK 57 str.) ir darbdavio valia (DK 59 str.), taip pat pripažinus, kad išbandymo rezultatai nepatenkinami (DK 36 str. 3 d.). Kai darbo sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės (DK 58 str.), nesant šalių valios (DK 60 str.) ir atšaukiant juridinio asmens vadovą (DK 104 str. 1 d.), įstatymai nenumato įspėjimo termino.

Įspėjimas įteikiamas raštu arba įprastai naudojamomis elektroninių ryšių priemonėmis (pagal DK 25 str. 2 d.), numatyta darbdavio pareiga jį perduoti darbuotojui nedelsiant.

⁴⁰⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-48-969/2015.

Įspėjime turi būti nurodyta (DK 64 str.):

- a) nutraukimo priežastis, t. y. aplinkybės, dėl kurių nutraukiama konkretaus darbuotojo darbo sutartis;
- b) įstatymo norma, kurioje nurodytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas;
- c) darbo santykių pasibaigimo diena.

Apskritai aptariant įspėjimo, kai jį įstatyme numatytais atvejais teikia darbdavys, turinį, svarbu, kad jis turi būti suprantamas darbuotojui aiškiai ir nedviprasmiškai, darbdavys negali darbo sutarties nutraukimo pagrįsti kitokia priežastimi, nei nurodyta jo įspėjime darbuotojui apie darbo sutarties nutraukimą⁴⁰⁶. Jeigu įspėjime nurodyta darbo sutarties nutraukimo priežastis jo (įspėjimo) termino eigos metu išnyko, jis turi būti atšauktas. Tuo atveju, kai atsirado kita priežastis, darbdavio nuomone, suteikianti jam teisę nutraukti darbo sutartį, tai darbdavys privalo iš naujo įspėti darbuotoją, norėdamas nutraukti darbo sutartį dėl kitos priežasties.

Tik gavęs informaciją apie konkrečias priežastis, darbuotojas turi galimybę suprasti darbdavio nurodytų priežasčių realumą ir spręsti, ar jo teisės nebuvo pažeistos, taip pat imtis atitinkamų veiksmų savo teisėms ginti. Kilus ginčui darbdavys turi pareigą įrodyti, kad įspėjimas darbuotojui buvo įteiktas ir koks jo turinys. Tuo atveju, jeigu įspėjimas buvo įteiktas pavėluotai, gali keistis darbo santykių pasibaigimo diena, o jeigu įspėjimas net nebuvo įteiktas, – darbo sutarties nutraukimas galėtų būti pripažintas neteisėtu.

Tame pačiame įspėjimo dokumente darbuotojui gali būti pasiūlytos laisvos darbo vietos (žr. 3.2.4. 1 dalį), nustatyta darbo laiko paieškoms suteikimo tvarka, nurodoma atsiskaitymo tvarka, tačiau tai nėra privaloma įspėjimo dalis.

Teismai suformulavo praktiką, kad darbuotojas, gavęs įspėjimą apie darbo pareigų pažeidimą, negali jo ginčyti tol, kol neįvyko atleidimas. Toks įspėjimas nelaikytinas sukeliančiu tiesiogines darbo teises pasekmes (keičiančiu darbuotojo

⁴⁰⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. spalio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-523-701/2015.

teisinę padėtį darbo teisės prasme) ir nėra laikomas savarankišku darbo ginču⁴⁰⁷.

Paprastai įspėjimas dėl darbo sutarties nutraukimo ir sprendimas nutraukti sutartį yra įforminami atskirais dokumentais, tačiau tai neužkerta kelio abu šiuos su darbo santykių pabaiga susijusius dokumentus įforminti kartu – viename dokumente. LAT išaiškino, kad tokiu atveju darbo santykiai nutrūksta įspėjime nurodytą darbo santykių pasibaigimo dieną⁴⁰⁸. Pabrėžtina, kad ESTT praktikoje vertinta, kad pranešimas darbuotojui apie darbo sutarties nutraukimą yra sprendimo nutraukti darbo santykius išraiška, o realus šių santykių nutraukimas, pasibaigus išankstinio pranešimo terminui, yra tik minėto sprendimo pasekmė⁴⁰⁹.

Darbo kodekse (2016) šiek tiek pasikeitusi įspėjimo apie darbo sutarties pasibaigimą termino pabaigos ir sutarties pasibaigimo tvarka. Darbdaviui priėmus sprendimą dėl darbo sutarties nutraukimo, darbo sutartis pasibaigia jame nurodytą dieną, todėl dar vieno sprendimo pasibaigus įspėjimo terminui nebereikia. Paminėtina, kad tais atvejais, kai paskutinę įspėjimo termino dieną darbuotojas yra laikinai nedarbingas ar išėjęs suteiktų atostogų, įspėjimo termino pabaiga nukeliama iki laikinojo nedarbingumo ar atostogų pabaigos. Tokiais atvejais įspėjimo terminas pratęsiamas ir darbo sutarties pabaigos diena nusikelia į pirmą dieną, kai darbuotojas grįžta į darbą.

Paminėtina, kad darbdavys turi teisę taikyti ilgesnį įspėjimo terminą nei nustatyta įstatyme, jeigu informacija apie atleidimą gali būti pateikta darbuotojui anksčiau. Vis dėlto, tokiais atvejais, kai darbdavys įteikia įspėjimą, nebegali trumpinti jo termino⁴¹⁰. Be to, jeigu darbuotojas sutinka, tik darbdavys turi teisę nukelti darbo santykių pasibaigimo dieną į paskutinę įspėjimo termino dieną, neleidžiant darbuotojui toliau dirbti, tačiau sumokant už šį laikotarpį darbo užmokestį. Pasak T. Davulio, įspėjimo vienašalis atšaukimas yra negalimas, tokį

⁴⁰⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. balandžio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-241/2013; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. rugsėjo 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-453/2013; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. gegužės 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-295/2014 ir kt.

⁴⁰⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-129-943/2021.

⁴⁰⁹ Europos Sąjungos Teisingumo teismo 2005 m. sausio 27 d. sprendimas byloje *Irtraud Junk v. Wolfgang Kühnel*, C-188/03, 36 punktas.

⁴¹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. birželio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-336-248/2016.

įspėjimą atšaukti darbdavys galėtų tik su darbuotojo sutikimu⁴¹¹.

3.2.6. Išaitinė išmoka

Viena iš svarbiausių darbo teisės funkcijų yra siekis apginti ekonomiškai silpnesnės darbo santykių šalies, būtent darbuotojo, interesus⁴¹². Taigi, siekiant įgyvendinti šią darbo teisės funkciją, numatyta viena iš darbuotojų apsaugos garantijų – išaitinė išmoka. Jos tikslas – atleistam darbuotojui suteikti lėšų pragyvenimui iki tol, kol jis susiras naują apmokamą darbą arba kol gaus nedarbo socialinio draudimo išmoką.

Darbo kodekse (2016) buvo žymiai pakoreguoti darbdavio mokamų išaitinių dydžiai palyginti su anksčiau galiojusiū reguliavimu. Išaitinė išmoka skaičiuojama remiantis vidutiniu darbuotojo darbo užmokesčiu, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka⁴¹³.

Numatyti tokie išaitinių dydžiai:

- a) pusės darbuotojo VDU, kai darbuotojo darbo santykiai tęsiasi trumpiau nei vienerius metus;
- b) dviejų VDU dydžių, kai darbuotojo darbo santykiai tęsiasi ilgiau nei vienerius metus.

Pažymėtina, kad viena iš Darbo kodekso (2016) naujovių yra tai, kad, be darbdavio mokamos išaitinės išmokos, darbuotojui gali būti papildomai išmokama ilgalaikio darbo išmoka, atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamą darbo stažą toje darbovietėje. Pagal Garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymo⁴¹⁴ 10 straipsnį, darbuotojas, kuris per tris mėnesius nesudaro sutarties su tuo pačiu darbdaviu, įgyja teisę gauti:

⁴¹¹ Davulis, *supra note*, 68: 255.

⁴¹² Nekrošius, *supra note*, 161: 248.

⁴¹³ Vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 (TAR, 2017, Nr. 1085).

⁴¹⁴ Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymas (TAR, 2016, Nr. 23708).

- a) 77,58 procento jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio ilgalaikio darbo išmoka – kai darbo santykiai su darbdaviu atleidimo iš darbo dieną tęsėsi nuo 5 iki 10 metų;
- b) 77,58 procento dviejų jo vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio ilgalaikio darbo išmoka – kai darbo santykiai su darbdaviu atleidimo iš darbo dieną tęsėsi nuo 10 iki 20 metų;
- c) 77,58 procento trijų jo vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio ilgalaikio darbo išmoka – kai darbo santykiai su darbdaviu atleidimo iš darbo dieną tęsėsi 20 ir daugiau metų.

Ilgalaikio darbo išmokų fondas sudarytas numačius pareigą mokėti atitinkamas įmokas visiems darbdaviams, išskyrus iš biudžetinėms įstaigoms ir Lietuvos bankui. Iš biudžetinių įstaigų ir Lietuvos banko atleistiems asmenims nustatyto dydžio ilgalaikio darbo išmoka moka juos atleidęs darbdavys iš savo lėšų.

Apibendrinant teigtina, kad Darbo kodekso (2016) 57 straipsnyje yra įtvirtintas baigtinis sąrašas priežasčių, kurios suteikia teisę darbdaviui savo iniciatyva be darbuotojo kaltės nutraukti darbo sutartį. Šiame straipsnyje yra nustatyti darbo sutarties nutraukimo pagrindai ir sąlygos, kurioms esant darbdavys turi teisę inicijuoti darbo sutarties nutraukimą, taip pat – atleidimo tvarka, kuri skiriasi priklausomai nuo to, koku teisiniu pagrindu remiantis yra atleidžiamas darbuotojas. Tokiais atvejais, kai darbuotojas atleidžiamas dėl perteklinės darbo funkcijos, privaloma siūlyti laisvas darbo vietas įspėjimo laikotarpiu, taip pat gali prireikti atleidžiamų darbuotojų atrankos procedūros, kuri nėra privaloma kitais atvejais. Tačiau dalis reikalavimų yra bendri: visais paminėtais pagrindais atleidžiamas darbuotojas turi būti įspėtas ir jam mokama išėtinė išmoka.

3.2.7. Darbo sutarties nutraukimas dėl darbuotojo kaltės

3.2.7.1. Priežastys

Darbo kodekso (2016) 58 straipsnyje naujai reglamentuota darbo sutarties nu-

traukimo dėl darbuotojo kaltės procedūra, kuri anksčiau buvo vadinama drausminės atsakomybės taikymu. Nors teisės normos sukonstruotos naujai, teigtina, kad esminiai šio atleidimo pagrindo principai išliko nepakitę. Kasacinio teismo praktikoje pažymėta, kad šiame kontekste jau suformuota teismo praktika aktuali ir taikant Darbo kodekso (2016) nuostatas⁴¹⁵.

Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir nemokėti išėitinės išmokos, jeigu darbuotojas dėl savo kalto veikimo ar neveikimo padaro pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimą. Darbuotojo pareigos gali būti nustatytos darbo sutartyje, pareiginiuose nuostatuose ir lokaliuose teisės aktuose. Darbuotojo pareigos taip pat gali būti numatytos tiesiogiai Darbo kodekse (2016) ir gali būti išvedamos iš darbo teisės principų, pavyzdžiui, teisingo informavimo ar pareigos vengti interesų konflikto. Tam tikros pareigos gali būti numatytos kituose įstatymuose (pavyzdžiui, nesąžiningos konkurencijos draudimas⁴¹⁶) arba gali būti išvedamos iš profesinės etikos ir kitokių taisyklių bei standartų.

Darbuotojui, padariusiam pažeidimą, nepriklauso tokios garantijos kaip įspėjimas ar išėitinė išmoka, nes darbo sutarties nutraukimas yra sankcija, taikoma už pažeidimą. Sykiu įstatymų leidėjas, numatydamas tokį atleidimo pagrindą, siekdamas apsaugoti darbuotojus nuo nepagrįsto atleidimo, numatė griežtą procedūrą, kurią darbdavys privalo atlikti tam, kad įsitikintų, kad darbuotojas atliko tokį pažeidimą, dėl kurio darbo sutarties nutraukimas būtų proporcinga priemonė.

Tam, kad būtų galima nutraukti darbo sutartį šiuo pagrindu, esminė sąlyga yra darbuotojo kaltės dėl padaryto darbo pareigų pažeidimo nustatymas. Darbuotojo kaltė gali pasireikšti veikimu arba neveikimu. Šiuo atveju kaltės forma – tyčia arba neatsargumas – turi reikšmės tada, kai tai yra tiesiogiai numatyta teisės normoje. Pavyzdžiui, tyčia padaryta turtinė žala darbdaviui ar bandymas tyčia padaryti jam turtinės žalos laikoma šurkščiu darbo pareigų pažeidimu (DK

⁴¹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-116-943/2021.

⁴¹⁶ Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas (*Valstybės žinios*, 1999, Nr. 30-856), 15 straipsnis.

58 str. 3 d. 5 p.).

Priežastis nutraukti darbo sutartį gali būti: (1) šiurkštus darbuotojo darbo pareigų pažeidimas arba (2) per paskutinius 12 mėnesių darbuotojo padarytas antras toks pat darbo pareigų pažeidimas. Paminėtina, kad atleidimas iš darbo šiuo atveju yra darbdavio teisė, o ne pareiga.

Teisinis reglamentavimas, palyginti su Darbo kodeksu (2002), yra pakeistas: Darbo kodeksas (2002) numatė, kad darbo sutartis galėjo būti nutraukta, jei per paskutinius 12 mėnesių darbuotojui jau buvo taikytos drausminės nuobaudos. Darbo kodekse (2016) reglamentuota, kad darbo sutarties nutraukimas galimas, jei per 12 mėnesių padaromas antras toks pats darbo pareigų pažeidimas, o pirmasis pažeidimas yra nustatytas teisės aktų įtvirtinta tvarka ir darbuotojas išpėtas apie galimą darbo sutarties nutraukimą. Darbo kodekse (2016) nepateikta tokio paties darbo pareigų pažeidimo sąvoka ir kitaip neatskleista, kas laikytina tokiu pačiu darbo pareigų pažeidimu. Kasacinio teismo vertinimu, ši sąlyga neturėtų būti aiškinama siaurai, kaip reikalavimas, kad pažeidimai būtų identiški, taip pat ir pernelyg plačiai – kad tokiu pačiu pažeidimu nebūtų pripažįstamas bet koks darbo pareigų pažeidimas⁴¹⁷. LAT sprendė, kad „tokiu pačiu“ pažeidimu laikytini darbo pareigų pažeidimai, padaryti toje pačioje veiklos srityje, kai netinkamai vykdytos pareigos yra panašaus pobūdžio (pavyzdžiui, finansinės drausmės pažeidimai, viešųjų ir privačių interesų derinimo pažeidimai, darbų saugos reikalavimų pažeidimai, neatvykimas į darbą ar kitoks darbo laiko pažeidimas ir kt.). Vertinimas, ar darbo pareigų pažeidimai laikytini tokiais pačiais, gali priklausyti ir nuo darbuotojo atliekamų funkcijų, taip pat pareigų apimties ir įvairovės (pavyzdžiui, skirtingi kriterijai galėtų būti taikomi vadovaujantiems darbuotojams ir tiems darbuotojams, kurių funkcija yra siauresnė). Pabrėžtina, kad panaši nuomonė dėl to, kokie darbo pareigų pažeidimai laikytini tokiais pačiais, dėstoma ir teisės doktrinoje⁴¹⁸.

⁴¹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-244-248/2019.

⁴¹⁸ Bagdanskis, *supra note*, 165: 253; Bagdanskis, *supra note*, 371.

3.2.7.2. Darbo pareigų pažeidimo nustatymo ir vertinimo procedūra

Darbo kodekse (2016) pateikiamas naujas pavyzdinis darbo pareigų pažeidimų, kurie galėtų būti laikomi šurkščiais, sąrašas. Siekiant nustatyti, ar konkretus darbo pareigų pažeidimas priskirtinas prie šurkščių, būtina analizuoti jo objektyvius ir subjektyvius požymius: darbuotojo neteisėto elgesio pobūdį, dėl šio pažeidimo atsiradusius neigiamus padarinius, darbuotojo kaltės laipsnį ir formą, darbuotojo veiksmų motyvus ir tikslus, kitų asmenų veiksmų įtaką šiam pažeidimui ir kitas svarbias aplinkybes, taip pat turi būti įvertinta, kokio pobūdžio gėriai buvo pažeisti, kiek aiškiai buvo įvardytos darbuotojo pareigos, kokia yra tokių ar panašių pažeidimų vertinimo praktika darbovietėje ir pan.⁴¹⁹ Tam tikri pažeidimai gali būti įvardijami kaip šurkštūs, pavyzdžiui, lokaliuose aktuose, kai pagal veiklos sritį ar darbo pobūdį darbdavys siekia apsaugoti konkrečius gėrius. Teismų praktikoje išaiškinta, kad darbdavys turi įrodyti ne tik darbuotojo pažeidimo padarymo faktą, bet ir tai, kad toks pažeidimas kvalifikuotinas kaip šurkštus⁴²⁰. Be to, galimos situacijos, kai darbo pareigų pažeidimas būtų laikomas šurkščiu, tačiau atleidimas būtų vertinamas kaip pernelyg griežta priemonė⁴²¹. Atleidimas iš darbo turi būti proporcinga pažeidimui ar jų visumai priemonė (DK 58 straipsnio 5 dalis).

Darbdavys turi teisę nušalinti darbuotoją nuo darbo iki 30 dienų tirdamas pažeidimą, tačiau tokiu atveju privalo mokėti jam vidutinį jo darbo užmokestį (DK 49 str. 3 d.).

Darbdavys, kiekvienu atveju sprenddamas dėl darbo sutarties nutraukimo dėl darbuotojo kaltės, privalo atlikti išsamų tyrimą ir įvertinti: pažeidimo ar pažeidimų sunkumą, padarinius, padarymo aplinkybes, darbuotojo kaltę, priežastinį ryšį tarp darbuotojo veikos ir atsiradusių padarinių, jo elgesį ir darbo rezultatus iki pažeidimo ar pažeidimų padarymo.

Siekiant, kad darbdavys turėtų išsamią informaciją apie pažeidimą, privaloma pareikalauti darbuotojo pasiaiškinimo. Nors tai tiesiogiai normoje nenurody-

⁴¹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-116-943/2021.

⁴²⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-116-943/2021.

⁴²¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-116-943/2021.

ta, tačiau siekiant palengvinti įrodinėjimo našą (kuri ginčo atveju tenka darbdaviui), darbdavys turėtų raštu arba įprastai naudojamomis IT priemonėmis pateikti darbuotojui reikalavimą pasiaiškinti. Tokiame reikalavime pasiaiškinti turi būti nurodytas protingas terminas, per kurį darbuotojas turėtų galimybę pateikti pasiaiškinimą. Teismų praktikoje dažniausiai laikoma, kad protingas terminas yra viena darbo diena⁴²². Darbuotojas pasiaiškinimą turi pateikti raštu arba įprastai naudojamomis IT priemonėmis. Darbuotojas turi pateikti pasiaiškinimą per darbdavio nurodytą terminą, toks terminas turėtų būti pratęstas, jeigu darbuotojas yra laikinai nedarbingas ar jam suteiktos atostogos ir dėl to jis negali pateikti paaiškinimo. Tačiau jeigu darbuotojas paaiškinimo nepateikia, darbdavys turi teisę priimti sprendimą ir be jo. Be to, kasacinis teismas yra išaiškinęs, kad nustačius, kad šiuurkštus darbo pareigų pažeidimas buvo padarytas, Darbo kodekso (2016) 58 str. 4 d. įtvirtintos nuostatos dėl darbuotojo rašytinio paaiškinimo pareikalavimo pažeidimas nėra pakankamas pagrindas pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu⁴²³.

Darbuotojo požiūris į padarytą pažeidimą, kaltės pripažinimas, kritiškas savo elgesio vertinimas taip pat turi reikšmės darbdavio sprendimui, nes parodo, ar ateityje darbdavys gali tikėtis, kad darbo pareigų pažeidimą padaręs asmuo pasitaisys. LAT yra akcentavęs, kad įvertinęs aplinkybių visumą darbdavys sprendžia, ar yra pagrindas darbuotoju pasitikėti⁴²⁴. Tai yra tam tikra apsauga darbuotojui, kuris nors ir padaro šiuurkštų darbo pareigų pažeidimą, tačiau tai yra, pavyzdžiui, pirmas toks jo pažeidimas, darbuotojo rezultatai darbe buvo puikūs ir jis jį pripažįsta bei siekia ištaisyti padarytą klaidą, tokiu atveju darbdavio pasirinkimas nutraukti darbo santykius teismo gali būti pripažintas neproporcinga darbdavio pasirinkta priemone ginant savo interesus.

Įvertinęs visas aplinkybes, darbdavys turi teisę priimti vieną iš šių sprendimų:

1) nuspręsti, kad darbuotojas padarė šiuurkštų darbo pareigų pažeidimą ir nu-

⁴²² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. kovo 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-130-701/2019.

⁴²³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. kovo 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-130-701/2019; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-158-684/2020.

⁴²⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-55-248/2018.

traukti darbo sutartį;

2) nuspręsti, kad darbuotojas padarė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, tačiau nenutraukti darbo sutarties, nes atsižvelgiant į aplinkybes tai būtų neproporcinga, todėl įspėti darbuotoją apie galimą darbo sutarties nutraukimą, padarius antrą tokį patį pažeidimą per 12 mėnesių (jeigu tai pirmas toks darbuotojo pažeidimas);

3) nuspręsti, kad darbuotojas padarė darbo pareigų pažeidimą, kuris nėra šiurkštus ir įspėti darbuotoją apie galimą darbo sutarties nutraukimą, padarius antrą tokį patį pažeidimą per 12 mėnesių (jeigu tai pirmas toks darbuotojo pažeidimas);

4) nuspręsti, kad darbuotojas padarė darbo pareigų pažeidimą, kuris nėra šiurkštus, tačiau tai antras toks darbo pareigų pažeidimas per 12 mėnesių, kai darbuotojas buvo įspėtas po pirmo pažeidimo apie galimą darbo sutarties nutraukimą, ir nutraukti darbo sutartį;

5) nuspręsti, kad darbuotojas padarė darbo pareigų pažeidimą, kuris nėra šiurkštus, nors tai antras darbo pareigų pažeidimas per 12 mėnesių ir darbuotojas buvo įspėtas apie galimą darbo sutarties nutraukimą, tačiau sutarties nenutraukti, vertinant, kad minėti pažeidimai yra netapatūs arba net ir laikant juos tokiais pačiais, galima spręsti, pavyzdžiui, kad pažeidimas nesukėlė neigiamų padarinių arba buvo mažareikšmis, todėl atleidimas būtų neproporcinga priemonė;

6) nuspręsti, kad darbuotojas nepadarė darbo pareigų pažeidimo.

Kaip tam tikra apsaugos priemonė darbuotojams laikytini ir įstatymų leidėjo numatyti gana trumpi terminai, per kuriuos darbdavys privalo priimti sprendimą dėl darbo sutarties nutraukimo, t. y. ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo⁴²⁵ ir ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo jo padarymo dienos. Numatytas terminas gali būti pratęsimas iki dvejų metų, jeigu pažeidimas paaiškėja atlikus auditą, inventorizaciją ar veiklos patikrinimą. Tai yra nai-

⁴²⁵ Kasacinio teismo išaiškinimas apie tai, kas laikoma pažeidimo paaiškėjimo diena, žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-244-248/2019.

kinamasis terminas, jeigu darbdavys nepriima sprendimo laiku, – šiuo pagrindu darbuotojas negali būti atleidžiamas.

3.2.8. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia

Iki Darbo kodekso (2016) 59 straipsnio atsiradimo buvęs teisinis reglamentavimas reiškė, kad darbuotojo darbo sutartis darbdavio iniciatyva gali būti nutraukta tik esant svarbioms priežastims. Naujas darbo sutarties nutraukimo pagrindas „darbdavio valia“, kuris iš esmės reikalauja teisėtos priežasties, tačiau ji neturi būti svarbi, rodo tam tikras liberaliosios „valios doktrinos“ apraiškas Lietuvos teisėje.

Darbo kodekso (2016) 59 straipsnio 1 dalyje imperatyviai nustatytas naujas savarankiškas darbo sutarties pasibaigimo pagrindas ir nustatyta šiuo pagrindu nutraukiant darbo sutartį taikytina konkreti darbo sutarties nutraukimo tvarka. Šiame straipsnyje nustatytu teisiniu reglamentavimu įtvirtinta galimybė darbdaviams, išskyrus konkrečiai įvardytus, lanksčiau, palyginti su ankstesniu teisiniu reglamentavimu, nutraukti darbo sutartį, įtvirtinta platesnė jų diskrecija spręsti dėl darbo santykių pabaigimo⁴²⁶. Ši norma įtvirtina didesnę lankstumą darbdaviams, tačiau kartu tam tikras garantijas darbuotojui: norint atleisti šiuo pagrindu yra privalomas išpėjimas prieš tris darbo dienas ir ne mažesnė kaip šešių mėnesių jo VDU dydžio išeitinė išmoka.

Darbdavys, išskyrus valstybės ar savivaldybės institucijas ar įstaigas, išlaikomas iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ar savivaldybės įmonės, viešąsias įstaigas, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, ir Lietuvos banką, turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju dėl priežasčių, nenurodytų Darbo kodekso (2016) 57 straipsnio 1 dalyje (žr. 3.2.4 dalį). Kaip matyti, yra įtvirtintas draudimas taikyti šį darbo sutarties nutraukimo pagrindą pamirštų teisinių formų juridiniuose asmenyse, tarp jų – valstybės ar savivaldybės

⁴²⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. birželio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-199-701/2020.

institucijose ar įstaigose, išlaikomose iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, taip pat iš valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ir savivaldybės įmonėse, viešosiose įstaigose, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė. T. Bagdanskio many- mu, turėtų būti vertinama, ar darbdavys yra pelno siekiantis juridinis asmuo, ar jo veikla nefinansuojama valstybės ar savivaldybės biudžetų arba valstybės įsteigtų fondų lėšomis, jeigu atsakymai teigiami – darbdavys turėtų turėti teisę atleisti darbuotojus remdamasis komentuojamu pagrindu⁴²⁷. Kasacinis teismas šiame kontekste pasisakė, kad subjektų, kurie negali pasinaudoti Darbo kodekso (2016) 59 straipsnyje įtvirtinta teise, ratas neturėtų būti aiškinamas pernelyg plačiai ir neturėtų apimti, pavyzdžiui, valstybės ar savivaldybės valdomų akcinių bendrovių, kurios paminėtame straipsnyje tiesiogiai nėra nurodytos⁴²⁸.

Aptariama darbdavio teisė nutraukti darbo sutartį nereiškia, kad darbo sutartis gali būti nutraukta dėl bet kokių priežasčių. Darbo sutartis šio straipsnio pagrindu negali būti nutraukta dėl informacijos apie pažeidimą pateikimo Pranešėjų apsaugos įstatymo nustatyta tvarka, dalyvavimo byloje prieš darbdavį, kaltinamą teisės pažeidimais, taip pat dėl kreipimosi į administracinius organus dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, amžiaus ar kitų diskriminacinių motyvų. Be to, svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad tokia priežastis negali būti darbuotojo atsisakymas dirbti už sumažintą darbo užmokestį⁴²⁹.

Priežastis nutraukti darbo sutartį darbdavio valia gali būti susijusi su darbuotojo asmeninėmis savybėmis, jo elgesiu darbe, kvalifikacija ir kt., jos pasirinkimas konkrečiu atveju yra darbdavio diskrecija, tačiau, kaip minėta, ji turi būti realiai egzistuojanti (t. y. ne tariama, ne dirbtinai sukurta), teisėta, pakankama, kad pagrįstų darbo sutarties nutraukimą, ir nepatenkanti tarp nurodytų Darbo kodekso (2016) 57 straipsnio 1 dalyje ir 59 straipsnio 2 dalyje. Darbdavio sprendimas

⁴²⁷ Tomas Bagdanskis, „Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia“, *Teisė* 118 (2021): 32–46.

⁴²⁸ Lietuvos Aukščiausiasis Teismo 2020 m. birželio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-199-701/2020.

⁴²⁹ Lietuvos Aukščiausiasis Teismo 2020 m. birželio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-199-701/2020.

nutraukti darbo sutartį darbdavio valia turėtų būti grindžiamas dalykinėmis aplinkybėmis, tačiau šios aplinkybės nebūtinai turi atitikti svarbios priežasties sampratą pagal Darbo kodekso (2016) 57 straipsnį ar 58 straipsnyje numatytą darbo drausmės pažeidimo sampratą. Sutiktina su T. Bagdanskio nuomone, kad įrodinėjimo lygmuo šiuo atveju turi būti kitoks: darbdavys iš esmės turi tik įrodyti, kad tokie pažeidimai buvo padaryti ir tai nulėmė jo sprendimą atleisti darbuotoją, o teismai neturėtų plačiai vertinti, kiek tai proporcinga⁴³⁰.

Gali kilti klausimas, ar galimas atleidimas analizuojamu pagrindu tokiais atvejais, kai atleidimą nulėmė išimtinai dalykinės savybės, kurios gali būti ištaisytos sudarius rezultatų gerinimo planą. Manytina, kad tokiu atveju darbdavys turėtų gebėti pagrįsti, kad pažeidimai buvo nulemti ne dalykinių žinių ar gebėjimų stokos, bet asmeninių savybių ir elgesio. Darbo kodekso (2016) 57 straipsnio 5 dalis taikoma tais atvejais, kai darbuotojas nepasiekia iš anksto sutartų darbo rezultatų pagal rezultatų gerinimo planą. Darbo rezultatų gerinimo plane privalo būti nurodyti konkretūs darbo trūkumai ir nepasiekti darbuotojo rezultatai. Priežastys dėl darbuotojo asmeninių charakterio savybių, elgesio darbe, bendravimo nepatenka į Darbo kodekso (2016) 57 straipsnio 5 dalies taikymo sritį, šiuo atveju taikytinas 59 straipsnis, kuriame įtvirtintas darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia.

Darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį šiuo pagrindu, privalo įteikti išpėjimą pagal Darbo kodekso (2016) 64 straipsnį. Darbdavys negali darbo sutarties nutraukimo pagrįsti kitokia priežastimi nei nurodyta jo išpėjime darbuotojui nutraukti darbo sutartį. Jeigu išpėjime nurodyta darbo sutarties nutraukimo priežastis jo (išpėjimo) termino eigos metu išnyko ar panašiai (pavyzdžiui, darbdavys atsisakė ketinimo nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojui įteiktame išpėjime nurodytos priežasties), o atsirado kita priežastis, darbdavio nuomone, suteikianti jam teisę nutraukti darbo sutartį pagal Darbo kodekso (2016) 59 straipsnio 1 dalį, tai darbdavys, norėdamas nutraukti darbo sutartį dėl kitos

⁴³⁰ Bagdanskis, *supra note*, 427.

priežasties, privalo iš naujo įspėti darbuotoją⁴³¹. Įspėjime nurodytos priežastys turėtų būti aiškios. Vis dėlto manytina, kad darbuotojas, gavęs įspėjimą apie darbo sutarties nutraukimą, turėtų kreiptis į darbdavį dėl atleidimo priežasčių konkretinimo, jei priežastys darbuotojui nesuprantamos.

Valstybinė darbo inspekcija pateikė viešą konsultaciją, kad tais atvejais, kai dėl darbo sutarties pasibaigimo yra daromas įrašas darbo sutartyje ir jis visiškai atitinka Darbo kodekso (2016) 65 straipsnio 3 dalyje nustatyto sprendimo požymius, papildomai atskiras sprendimas dėl darbo sutarties pasibaigimo nebūtinai turi būti priimamas⁴³². Kaip matyti, Valstybinės darbo inspekcijos nuomone, darbdavio sprendimas yra nebūtinai, kai tokia sprendime privaloma numatyti informacija yra pateikta darbo sutarties įrašė. Sutiktina su tokia nuomone todėl, kad taip įforminant darbo santykių pasibaigimą – padarant atitinkamą įrašą, yra išreiškama darbdavio valia, darbuotojas su ja supažindinamas ir taip nelieka perteklinio dokumentų dubliavimo (ir sprendimo, ir įrašo darbo sutartyje). Vis dėlto kiekvienu atveju reikėtų įvertinti tiek šalių valios turinį, tiek ir formą. T. Bagdanskio teigimu, nutraukti darbo sutartį Darbo kodekso (2016) 57 straipsnio pagrindu, nuo įspėjimo apie atleidimą iš darbo įteikimo iki darbo sutarties nutraukimo įforminimo gali trukti ilgesnį laiką, todėl gali būti svarbu sprendimu dar kartą patvirtinti darbdavio valią nutraukti darbo sutartį, nes įspėjimas apie atleidimą iš darbo gali būti atšauktas, o Darbo kodekso (2016) 59 straipsnyje numatytas tik trijų darbo dienų įspėjimo terminas, kurį pakanka fiksuoti darbo sutarties įrašū⁴³³.

Atleistam iš darbo darbuotojui inicijavus darbo ginčo nagrinėjimą, atleidimo iš darbo teisėtumą privalo įrodyti darbdavys (DK 214 straipsnio 3 dalis). Dėl to darbdaviui tenka ir priežasties, kuria jis grindė darbo sutarties nutraukimą, egzistavimo įrodinėjimo pareiga.

⁴³¹ Bagdanskis, *supra note*, 427.

⁴³² Valstybinė darbo inspekcijos svetainė: https://www.vdi.lt/PdfUploads/3_Klausimai_Atsakymai_DK.pdf.

⁴³³ Bagdanskis, *supra note*, 427.

3.2.9. Darbuotojų grupės atleidimas

Kai per trumpą laikotarpį ar vienu metu iš darbo atleidžiama daug darbuotojų, tai kvalifikuojama kaip grupės darbuotojų atleidimas. I. Mačernytės-Panomariovienės teigimu, toks darbuotojų atleidimas turi būti paremtas teisingu ir teisėtu atleidimo procesu, taip pat tokių darbuotojų tolesnio užimtumo problemų sprendimu⁴³⁴. Darbuotojų grupės atleidimo reglamentavimu Lietuvoje įgyvendinama ES direktyva⁴³⁵. Aiškinant ir taikant šią teisės normą yra aktuali ESTT praktika, kurioje galima rasti naudingų išaiškinimų⁴³⁶.

Lietuvoje darbuotojų grupės atleidimo reglamentavimas keitėsi. Darbo kodekse (2016) jis buvo detalizuotas, įtraukta daugiau pagrindų, kurie suponuoja grupės atleidimą. Grupės atleidimu laikoma darbo sutarčių nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės (DK 57 straipsnis), darbdavio valia (DK 59 straipsnis) ar šalių susitarimu (DK 54 straipsnis), kurį inicijuoja darbdavys, per ne ilgesnį kaip 30 kalendorinių dienų laikotarpį arba kai dėl darbdavio bankroto (DK 62 straipsnis) numatoma atleisti:

- 1) 10 ir daugiau darbuotojų darbovietėje, kurioje vidutinis darbuotojų skaičius yra nuo 20 iki 99 darbuotojų;
- 2) ne mažiau kaip 10 procentų darbuotojų darbovietėje, kurioje vidutinis darbuotojų skaičius yra nuo 100 iki 299 darbuotojų;
- 3) 30 ir daugiau darbuotojų darbovietėje, kurioje vidutinis darbuotojų skaičius yra 300 ir daugiau darbuotojų.

Taikant šią normą būtina nustatyti mažiausią atleidžiamų darbuotojų skaičių, kuriam esant turės būti taikomos kolektyviniams atleidimams nustatytos nuos-

⁴³⁴ Ingrida Mačernytė Panomariovienė, „Kolektyvinio darbuotojų atleidimo iš darbo reglamentavimas Lietuvoje“, *Jurisprudencija* 100, (2007): 23–31.

⁴³⁵ Tarybos 1998 m. liepos 20 d. direktyva 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (OJ L 225, 12.8.1998, p. 16–21).

⁴³⁶ Pavyzdžiui, Europos Teisingumo Teismo 2018 m. vasario 22 d. prejudicinis sprendimas byloje Jessica Porras Guisado prieš Bankia SA ir kt. C103/16; Europos Teisingumo Teismo 2005 m. sausio 27 d. sprendimas Irmtraud Junk v Wolfgang Kühnel 36 byloje C-188/03 43–44 punktai; Europos Teisingumo Teismo 1998 m. gruodžio 17 d. sprendimas Dansk Metalarbejderforbund, acting on behalf of John Lauge ir kt. byloje C-250/97.

tatos. Darbuotojų grupės atleidimu nelaikomi atvejai, kai darbuotojus numatoma atleisti iš darbo suėjus darbo sutarties terminui. Apskaičiuojant dėl darbdavio bankroto numatomų atleisti darbuotojų skaičių, vidutinis darbuotojų skaičius nustatomas remiantis teismo nutarties iškelti bankroto bylą įsiteisėjimo arba kreditorių susirinkimo sprendimo vykdyti bankroto procesą ne teismo tvarka priėmimo dienos duomenimis. Darbo sutarties nutraukimas paminėtais pagrindais prilyginamas grupės atleidimui, jeigu iš darbo atleidžiami ne mažiau kaip penki darbuotojai. Tada pradedama skaičiuoti atleidžiamų darbuotojų skaičius ir įsijungia papildomi apsaugos mechanizmai darbuotojams ir papildomos pareigos darbdaviui.

Darbdavys gali įvykdyti grupės darbuotojų atleidimą tik laikydamasis įstatymo reikalavimų ir procedūrų. Prieš priimdamas sprendimą nutraukti darbo sutartį ar inicijuoti darbo sutarties nutraukimą darbdavys privalo informuoti darbo tarybą, kai jos nėra, – darbdavio lygmeniu veikiančią profesinę sąjungą ir konsultotis su ja dėl būsimo grupės darbuotojų atleidimo iš darbo padarinių sušvelninimo (perkvalifikavimo, perkėlimo į kitas darbo vietas, darbo laiko režimo pokyčių, didesnių negu šiame kodekse numatytos išeitinių išmokų, įspėjimo terminų pratęsimo, laisvo laiko darbo paieškoms ir kita) priemonių. Konsultacijų metu šalys turi siekti sudaryti susitarimą dėl galimų neigiamų pasekmių realaus sušvelninimo.

Siekiant spręsti darbuotojų tolesnio užimtumo problemas, darbdavys apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą privalo raštu pranešti Užimtumo tarnybai. Užimtumo tarnyba privalo būti informuota Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka⁴³⁷, pasibaigus konsultacijoms su darbo taryba ar darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga, ir ne vėliau kaip prieš 30 dienų iki darbo santykių pasibaigimo, bet ne vėliau kaip įspėdamas grupės darbuotojus apie jų atleidimą. Darbdavys turi tokio pranešimo kopiją, o darbdavio bankroto atveju – pranešimą apie numatomą grupės darbuotojų

⁴³⁷ Dėl Pranešimo Užimtumo tarnybai prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą tvarkos aprašo patvirtinimo (TAR, 2017, Nr. 11709).

atleidimą pateikti darbo tarybai ar darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, kuri gali pateikti Užimtumo tarnybai savo pastabas ir pasiūlymus. Apie grupės darbuotojų atleidimą dėl darbdavio bankroto Užimtumo tarnybai ir darbo tarybai ar darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai turi būti pranešta ne vėliau kaip įspėjant grupės darbuotojus apie jų atleidimą.

Darbo kodekse (2016) numatytas papildomas saugiklis, kuriuo siekiama užtikrinti, kad darbdavys laikysis aukščiau aptartos procedūros. Darbo sutartis negali būti nutraukta pažeidus pareigą pranešti Užimtumo tarnybai, darbo tarybai ar darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą ar pareigą konsultuotis su darbo taryba ar su darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga. Darbdavys galėtų priimti sprendimą dėl grupės darbuotojų atleidimo ir įspėti apie tai darbuotojus tik užbaigęs informavimo ir konsultavimosi procedūrą (DK 207 str. numatyta tvarka).

Netinkamas nustatytų pareigų vykdymas ar pažeidimas darbuotojų grupės atleidimo atveju galėtų lemti tokio atleidimo pripažinimą neteisėtu. Tokiais atvejais, kai darbdavys apskritai neįvykdo informavimo ir konsultavimosi ar pranešimo Užimtumo tarnybai pareigų, grupės darbuotojų atleidimą teismai pripažįsta neteisėtu, tai patvirtina ir teismų praktika⁴³⁸.

Teismo arba juridinio asmens savininko ar dalyvių priimtas sprendimas likviduoti juridinį asmenį yra pagrindas nutraukti darbo sutartį. Pabrėžtina, kad darbdavys šiuo atveju taip pat privalo priimti sprendimą dėl darbo sutarties nutraukimo ir apie tai įspėti darbuotoją (DK 65 str. 1 d.).

Paminėtina, kad darbdavio bankroto atveju nuostatos dėl konsultavimosi su darbo taryba ar darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga netaikomos⁴³⁹. Kai įsiteisėja teismo nutartis iškelti darbdaviui bankroto bylą ar kreditorių susirinkimui priėmus sprendimą vykdyti bankroto procesą ne teismo tvarka, nemokumo administratorius per 3 dienas arba anksčiau minėto grupės darbuotojų

⁴³⁸ Pavyzdžiui, Lietuvos apeliacinio teismo 2020 m. liepos 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-129-943/2021.

⁴³⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-129943/2021.

atleidimo atveju ne vėliau kaip per 7 dienas turi raštu įspėti darbuotojus apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ir 15-tą darbo dieną nuo tokio įspėjimo įteikimo dienos su jais nutraukiamos darbo sutartys. Atleidžiami visi darbuotojai išskyrus tuos, kurie buvo įtraukti į nemokumo administratorius sudarytą darbuotojų, su kuriais bus sudarytos terminuotos darbo sutartys dirbti darbovietėje bankroto proceso metu, sąrašą. Tokios terminuotos darbo sutartys negali trukti ilgiau kaip iki įmonės bankroto proceso pabaigos.

Atleidžiant darbuotojus dėl darbdavio bankroto Darbo kodekso (2016) 57 straipsnio 7 dalies ir 64 straipsnio 4 dalies nuostatos dėl įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminų taikymo ir nustatyti darbo sutarties nutraukimo apribojimai netaikomi.

Šiuo pagrindu atleidžiamiesiems darbuotojams turi būti išmokama dviejų jų vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinė išmoka, o jeigu jų darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – pusės jų vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.

Paminėtina, kad kaip ir 3.2.4.4. dalyje aptartu atveju, iki 2020 m. liepos mėn. pabaigos galiojusioje analizuojamos normos redakcijoje buvo numatyta, kad darbuotojai, auginantys vaiką iki 3 metų, negalėjo būti atleisti šiuo darbo sutarties nutraukimo pagrindu⁴⁴⁰. Tai reiškė, kad darbdaviai ir minėti darbuotojai, likvidavus darbdavį, patekdavo į situaciją, kai darbuotojas privalėdavo likti įdarbintas darbdavio, kuris yra likviduotas, nebent darbo sutartis būtų nutraukta kitais pagrindais.

3.2.10. Darbo sutarties nutraukimo apribojimai

Darbdavio teisę nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės ar darbdavio valią riboja įstatyme numatyti darbo sutarties nutraukimo apribojimai. Darbo kodeksas (2016) numato darbo sutarties apribojimus ir tam

⁴⁴⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-129-943/2021.

tikras garantijas jautriausioms socialinėms grupėms, kurios, be kita ko, taip yra saugomos ir nuo diskriminacijos, t. y. nėščios darbuotojos, darbuotojai auginančys vaikus iki 3 metų ir kt. Papildomas garantijas darbo sutarties nutraukimo atvejais gali suteikti ne tik įstatymai, bet ir darbo teisės normos, pavyzdžiui, kolektyvinės sutartys, darbdavio vidiniai norminiai teisės aktai ar kiti susitarimai. Be to, papildomų garantijų gali suteikti ir darbo sutartis, kuri aiškiai nustatytų šalių teises ir pareigas, pavyzdžiui, susitariant dėl papildomų darbo sutarties nutraukimo apribojimų, darbuotojui taikytino ilgesnio išpėjimo termino ir pan.

Darbo kodekse (2016) buvo naujai reglamentuoti darbo sutarties nutraukimo apribojimai ir papildomos garantijos darbuotojams; tai priskiriama tam tikroms labiau saugomoms darbuotojų grupėms (DK 61 str. ir 168 str. 3 d.). Papildomi apribojimai gali būti numatyti ir kituose Darbo kodekso (2016) straipsniuose (pvz., DK 45 str. 2 d.), kituose įstatymuose (pvz., Lietuvos Respublikos pranešėjų apsaugos įstatymo 10 str. 1 d.⁴⁴¹) ar darbo teisės normose, pavyzdžiui, kolektyvinėse sutartyse.

Darbo sutarties nutraukimo apribojimai nėščioms darbuotojoms. Papildoma apsauga nėščioms darbuotojoms numatyta tarptautinėje teisėje, t. y. Socialinės chartijos 8 straipsnio 2 dalyje ir TDO konvencijoje dėl motinystės apsaugos⁴⁴². Papildomas garantijas taip pat numato ir ES direktyvos, įtvirtinančios draudimą atleisti darbuotoją dėl nėštumo arba nebuvimo darbe dėl su nėštumu susijusių priežasčių ir draudimą diskriminuoti dėl lyties (nėštumo)⁴⁴³.

Viena vertus, Darbo kodeksas (2016) numato platesnes garantijas nėščioms darbuotojoms nei ES ar TDO teisės aktuose numatytoji apsauga. Kita vertus,

⁴⁴¹ Lietuvos Respublikos pranešėjų apsaugos įstatymas (TAR, 2017, Nr. 19743).

⁴⁴² Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 183 dėl motinystės apsaugos (*Valstybės žinios*, 2003, Nr. 49-2162), 8 straipsnio 1 dalis.

⁴⁴³ Tarybos 1992 m. spalio 19 d. direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (*OL L 348, 1992 11 28, p. 1–7*) 10 str. ir Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (*OL L 204, 2006 7 26, p. 23–36*) 14 straipsnio 1 dalis.

reikėtų paminėti, kad Darbo kodekse (2016) buvo numatyti šiek tiek lankstesni apribojimai, palyginti su Darbo kodekse (2002) galiojusiū draudimu nutraukti darbo sutartį su nėščia darbuotoja. Darbo kodeksas (2002) numatė, kad 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 minėto Darbo kodekso 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse numatytus atvejus, kurie iš esmės numatė tik darbo sutarties pasibaigimo atvejus nesant darbo sutarties šalių valios⁴⁴⁴.

Darbo kodekso (2016) 61 straipsnio 1 ir 2 dalis numato daugiau pagrindų, kuriais remiantis leidžiama nutraukti darbo sutartį. Su nėščia darbuotoja jos nėštumo laiku ir iki jos kūdikiui sukaks keturi mėnesiai gali būti nutraukta tik:

- 1) šalių susitarimu,
- 2) jos iniciatyva,
- 3) jos iniciatyva išbandymo metu,
- 4) nesant darbo sutarties šalių valios,
- 5) kai baigiasi terminuota darbo sutartis suėjus jos terminui,
- 6) teismas ar darbdavio organas priima sprendimą, dėl kurio pasibaigia darbdavys.

Šis darbo sutarties nutraukimo pagrindų sąrašas yra baigtinis. Tai reiškia, kad tokios darbuotojos darbo sutartis negali būti nutraukta dėl jos kaltės, dėl nepatenkinamo išbandymo rezultato, darbdavio valia, darbdavio iniciatyva be darbuotojos kaltės ar dėl darbdavio bankroto. Ši garantija yra terminuota, ji galioja

⁴⁴⁴ DK (2002) 136 str. 1 d. numatė, kad darbo sutartis būti nutraukiama: (1) įsiteisėjusiū teismo sprendimu arba kai įsiteisėja teismo nuosprendis, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios jis negali tęsti darbo; (2) kai darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą; (3) įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu; (4) kai darbuotojas pagal medicinos ar invalidumą nustatančios komisijos išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo; (5) kai darbuotojas nuo 14 iki 16 metų, vienas iš tėvų arba vaiko atstovas pagal įstatymą, arba vaiko sveikatą prižiūrintis gydytojas, arba mokykla, kurioje vaikas mokosi, reikalauja nutraukti darbo sutartį; (6) likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievolės nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo. DK (2002) 136 str. 1 d. numatė, kad darbdaviui mirus darbo sutartis pasibaigia, jeigu ji buvo sudaryta patarnavimo darbams asmeniškai jam atlikti, taip pat kai nėra jo teisių perėmėjo.

nuo sužinojimo apie nęstumą dienos iki jos kūdikiui sukaks keturi mėnesiai. Darbo kodekse (2016) numatyta, kad darbuotojos nęstumo faktas patvirtinamas darbdaviui pateikus gydytojo pažymą apie nęstumą. Pažymėtina, kad pats nęstumo fakto buvimas nėra juridinis faktas, draudžiantis nutraukti darbo sutartį su nęščia moterimi⁴⁴⁵. Darbuotoja apie tai privalo informuoti darbdavį. Teismų praktikoje akcentuojamas darbdavio sužinojimo apie nęstumą faktą momentas, kuris aiškinamas kiek plačiau nei tik medicininio dokumento pateikimas, t. y. kai darbdaviui yra žinomas arba akivaizdus darbuotojos nęstumas, darbuotojai taikytina apsauga negali būti paneigiama vien dėl to, kad atitinkamas dokumentas nebuvo pateiktas laiku⁴⁴⁶. Be to, apribojimas nutraukti darbo sutartį darbdaviui galioja iki įstatyme nustatyto termino, tačiau pati darbuotoja turi teisę nuspręsti dėl teisės pasinaudoti įstatyme įtvirtinta garantija, teisės norma nevaržo darbuotojos teisės spręsti, kaip ir koku laikotarpiu naudotis įstatyme suteikta garantija⁴⁴⁷.

Reikia paminėti, kad, sudarius susitarimą dėl darbo sutarties nutraukimo, vėliau paaiškėjęs darbuotojos nęstumo faktas ar atitinkamos pažymos pateikimas nebūtų pagrindas reikalauti tokio susitarimo atšaukimo ar pakeitimo. Tokiais atvejais, remiantis sutarčių laisvės principais, darbo sutartis turi būti nutraukiama tą dieną, kuri yra numatyta susitarime. Priešingas reguliavimas buvo numatytas senajame Darbo kodekse (2002) ir iki Darbo kodekso (2016) įsigaliojimo buvusioje teismų praktikoje⁴⁴⁸.

Nuo sužinojimo apie nęstumą dienos iki jos kūdikiui sukaks keturi mėnesiai darbdavys negali įspėti nęščios darbuotojos ar priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį kitais, negu nurodyta Darbo kodekse (2016), pagrindais. Paminėtina, kad jeigu minimu laikotarpiu darbdaviui atsirado pagrindas nutraukti darbo sutartį, tokia darbuotoja gali būti įspėta apie darbo sutarties nutraukimą, tačiau sprendimas nutraukti darbo sutartį gali būti priimtas tik šiam periodui pasibai-

⁴⁴⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. spalio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-455/2012.

⁴⁴⁶ I Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. spalio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-455/2012.

⁴⁴⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-129/2012.

⁴⁴⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-129/2012.

gus. Jeigu darbuotojai suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos ar atostogos vaikui prižiūrėti laikotarpiui iki kūdikiui sukaks keturi mėnesiai, darbo sutartį leidžiama nutraukti tik šiam laikotarpiui pasibaigus. Tokiu atveju galima sakyti, kad įspėjimo terminas, kaip ir darbdaviui numatytas terminas priimti sprendimą dėl darbo sutarties nutraukimo, yra pratęsiamas. Panašus reguliavimas galiojo ir iki Darbo kodekso (2016).

Šiame kontekste labai svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad nėščioms darbuotojoms taikomomis įstatyminėmis garantijomis, jas, be kita ko, siekiama apsaugoti ir nuo diskriminacinių veiksmų. Tokiais atvejais, kai darbdavys negali suteikti besilaukiančiai moteriai darbo, jos darbo sąlygos negali būti bloginamos, pavyzdžiui, nepagrįstai skelbiant prastovą. Kasacinis teismas pripažino, kad tik pats darbdavys sprendžia, kokia veikla ir kokia apimtimi jis užsiims ir kiek darbuotojų tokiai veiklai įgyvendinti jis samdys; ir teismas neturi teisės vertinti tokių sprendimų racionalumo⁴⁴⁹. Kita vertus, kilus ginčui dėl prastovos teisėtumo, darbdaviui tenka pareiga įrodyti, kad jo priimtą sprendimą skelbti prastovą nulėmė objektyvios priežastys. Minimoje byloje teismas darbdavės nurodytą aplinkybių (darbuotojos darbas neatnešė ekonominės naudos) nevertino kaip naujų ir netikėtų, pripažino, kad jos darbdavei buvo žinomos bent pusmetį iki prastovos darbuotojai paskelbimo. Tokias aplinkybes teismas įvertino kaip kilusias dėl pačios darbdavės nepakankamo organizuotumo, neefektyvaus veiklos planavimo, ir tai laikė pakankamu pagrindu šias priežastis, dėl kurių buvo paskelbta prastova darbuotojai, pripažinti subjektyviomis⁴⁵⁰.

Dėl diskriminacinio pobūdžio veiksmų darbuotojos atžvilgiu kasacinis teismas nurodė, kad diskriminavimo byloje paprastai nebūna tiesioginių įrodymų, kurie vienareikšmiškai leistų tvirtinti, kad darbdavys veikė iš diskriminacinių paskatų arba kad ieškovė (darbdavė) siekė atsakovę (darbuotoją) diskriminuoti dėl jos lyties (nėštumo)⁴⁵¹. Darbo kodekso (2016) 26 straipsnio 5 dalyje įtvirtinta išimtis iš bendrosios įrodinėjimo naštos paskirstymo – nagrinėjant lyčių lygy-

⁴⁴⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. liepos 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-286-943/2021.

⁴⁵⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. liepos 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-286-943/2021.

⁴⁵¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. liepos 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-286-943/2021.

bės ir nediskriminavimo kitais pagrindais bylas, susijusias su darbo santykiais, darbuotojui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą, kad darbuotojas patyrė diskriminaciją, darbdaviui tenka pareiga įrodyti, kad diskriminacijos nebuvo. Kasacinis teismas vertino tai, kad diskriminacinio pobūdžio veiksmai darbuotojos atžvilgiu nebuvo vienkartiniai (neteisėtas prastovos paskelbimas, darbo priemonių paėmimas, darbuotojos neinformavimas apie jos prašymų išnagrinėjimą ir kasmetinių atostogų suteikimą), jie prasidėjo nedelsiant po to, kai darbuotoja raštu informavo darbdavę apie nėštumą. Darbuotoja, būdama nėščia, papildomai savo pažeistas teises turėjo ginti darbo ginčams nustatyta tvarka, o tai darbuotojai neabejotinai sukėlė dvasinių išgyvenimų. Kasacinis teismas išaiškino, kad šių vertybių pažeidimas gali sukelti asmeniui stiprų netikrumo, nepasitikėjimo jausmą, didelius išgyvenimus, ypač, kaip ginčo atveju, kūdikio besilaukiančiai darbuotojai⁴⁵².

Šiame kontekste paminėtina ESTT praktika, kurioje pripažinta, kad teisinis reguliavimas, leidžiantis atleisti iš darbo nėščią moterį, kai vyksta darbuotojų grupės atleidimas, gali būti teisėtas⁴⁵³. ESTT nurodė, kad Direktyvos 92/85⁴⁵⁴ 10 straipsnio 1 punkte nustatyta, kad valstybės narės imasi būtinų priemonių uždrausti darbuotojų atleidimą iš darbo nuo jų nėštumo pradžios iki motinystės atostogų pabaigos, išskyrus su jų padėtimi nesusijusius išskirtinius atvejus, leidžiamus pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką, ir kur taikoma, jei kompetentinga institucija yra davusi savo sutikimą. Byloje pažymėta, kad sprendimas atleisti iš darbo, priimtas laikotarpiu nuo nėštumo pradžios iki mo-

⁴⁵² Šioje byloje kasacinis teismas patvirtino, kad darbdavei kyla pareiga atlyginti darbuotojai jos patirtą neturtinę žalą, kurią darbdavė jai padarė savo aktyviais kryptingais veiksmais (tą patvirtina šių veiksmų seka) ir sąmoningai tyčia ir akivaizdžiai žinodama žalingų veiksmų pobūdį, negalėdama nenumatyti galimų dar didesnių neigiamų pasekmių, susijusių su galima kūdikio praradimo rizika, nes žinojo, kad veiksmai nukreipiami būtent į jo besilaukiančią moterį. Todėl kasacinis teismas nusprendė, kad dėl atsakovei priteistino neturtinės žalos dydžio priteisti 5 000 Eur neturtinės žalos atlyginimo.

⁴⁵³ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2018 m. vasario 22 d. prejudicinis sprendimas byloje *Jessica Porras Guisado v. Bankia SA ir kt.* C103/16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. liepos 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-286-943/2021.

⁴⁵⁴ 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvą 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje) (OL 2004 m. *specialusis leidimas*, 5 skyrius, 2 tomas, p. 110) su paskutiniais pakeitimais, padarytais Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/27/ES (OL 2014 L 65, p. 1).

tinystės atostogų pabaigos dėl su darbuotojos nėštumu nesusijusių priežasčių, nepažeistų Direktyvos 92/85 10 straipsnio, tačiau su sąlyga, kad darbdavys raštu išdėstytų pateisinamas atleidimo iš darbo priežastis ir darbuotojos atleidimas iš darbo būtų leistinas pagal atitinkamus teisės aktus ir (arba) praktiką, laikantis Direktyvos 92/85 10 straipsnio 1 ir 2 punktų. ESTT padarė išvadą, kad viena ar kelios su darbuotojo asmeniu nesusijusios priežastys, dėl kurių vykdomas kolektyvinis atleidimas iš darbo, priskirtinos prie išimties atvejų, nesusijusių su nėščių darbuotojų padėtimi. Be to, ESTT nurodė, kad turi būti aiškiai atskiriama prevencinė apsauga nuo paties atleidimo iš darbo ir apsauga nuo atleidimo iš darbo padarinių žalos atlyginimo išmokėjimo tikslais. Todėl valstybės narės privalo nustatyti dvejopą apsaugą. Dėl nėščių, neseniai pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių darbuotojų prevencinės apsaugos nuo atleidimo iš darbo paminėta, kad ji yra labai svarbi, atsižvelgiant į pavojų, kurį galimas atleidimas iš darbo keltų tokių darbuotojų fizinei ir psichinei būklei, įskaitant ypač rimtą pavojų, kad nėščios moterys gali būti skatinamos savanoriškai nutraukti nėštumą, buvo įtvirtinta apsauga uždraudžiant atleisti iš darbo nuo nėštumo pradžios iki motinystės atostogų pabaigos. Atsižvelgiant į pavojų fizinei ir psichinei nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų būklei dėl pavojaus būti atleistoms iš darbo, apsauga skiriant žalos atlyginimą, net jeigu atleista darbuotoja bus grąžinta į darbą ir išmokėtas negautas atlyginimas dėl atleidimo, negali pakeisti prevencinės apsaugos. Dėl grupės darbuotojų atleidimo pažymėta, kad nėščioms, neseniai pagimdžiusioms arba krūtimi maitinančioms darbuotojoms nenumatyta nei pirmenybės išsaugoti darbo vietas, nei pirmenybės būti paskirtoms į kitą darbo vietą prieš šį atleidimą iš darbo, tačiau valstybėms narėms nedraudžiama nėščioms, neseniai pagimdžiusioms arba krūtimi maitinančioms darbuotojoms suteikti aukštesnę apsaugos lygį.

Darbo sutarties nutraukimo apribojimai darbuotojams, auginantiems vaiką iki 3 metų. Šiai darbuotojų grupei taikomos papildomos garantijos nėra tokio plataus pobūdžio kaip aptartais atvejais. Šios garantijos taip pat buvo susiaurintos, palyginti su Darbo kodeksu (2002), kuriame buvo numatyta, kad su darbuotojais,

auginančiais vaiką (vaikus) iki 3 metų, darbo sutartis negali būti nutraukta, jei nėra darbuotojo kaltės.

Darbo kodekse (2016) numatyta, kad su šiais darbuotojais darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio iniciatyva, jeigu nėra darbuotojo kaltės (DK 57 straipsnio 1 dalies 1–3 punktai). Auginančiais vaiką darbuotojais pripažįstami tie, kurie faktiškai prižiūri ir išlaiko minėto amžiaus vaiką. Šiuo atveju svarbus yra ne formalios santuokos registracijos pagrindu sukurtos šeimos klausimas, tačiau faktinė padėtis, kai darbuotojas iš tiesų augina vaiką. Dažniausiai auginančiais vaiką yra pripažįstami vaiko tėvai (globėjai), tačiau nebūtų pagrįsta tokią garantiją taikyti atskirai gyvenančiam vienam iš vaiko tėvų (globėjų), kuris neprišieda prie vaiko priežiūros ir išlaikymo. Ši garantija taikoma ribotam skaičiui asmenų, t. y. jeigu vaiką prižiūri ir išlaiko tėvai, ši garantija nebūtų taikoma kartu gyvenantiems seneliams ar kitiems giminaičiams.

Iki 2020 m. liepos mėn. pabaigos galiojusioje analizuojamo straipsnio redakcijoje buvo numatyta, kad minėti darbuotojai, auginantys vaiką iki 3 metų, negalėjo būti atleisti pagal visus Darbo kodekso (2016) 57 straipsnio 1 dalies punktuose įvardytus pagrindus⁴⁵⁵. Tai reiškė, kad darbdaviai ir darbuotojai, įvykus Darbo kodekso (2016) 57 straipsnio 1 dalies 4 ir 5 punktuose numatytoms aplinkybėms, t. y. verslo ar jo dalies perdavimo atveju ir tokiais atvejais, kai teismas ar darbdavio organas priima sprendimą, dėl kurio pasibaigia darbdavys, patekdavo į labai sudėtingą situaciją, kai darbuotojas likdavo įdarbintas darbdavio, kuris teisiškai nebeegzistuoja. Taigi šioje vietoje buvo atliktas reikiamas pakeitimas.

Taip pat numatyta, kad su darbuotojais, esančiais nėštumo ir gimdymo, tėvystės ar vaiko priežiūros atostogose, darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio valia (DK 59 str.). Šiems darbuotojams taikoma apsauga yra platesnio pobūdžio. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo pateiktą prašymą pasinaudoti minėtomis tikslinėmis atostogomis, pavyzdžiui, vaiko priežiūros atostogomis. Darbo kodekso (2016) 143 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad pagal šeimos pasirinkimą

⁴⁵⁵ Pakeista 2020 m. gegužės 21 d. įstatymu Nr. XIII-2944, galioja nuo 2020 08 01 (TAR, 2020, Nr. 2020-12135).

motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui arba kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju, suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti iki vaikai sukanka 3 metai. Darbuotojai gali pasinaudoti visomis atostogomis arba naudoti jas dalimis, tereikia raštu įspėti darbdavį apie ketinimą pasinaudoti tokiomis atostogomis arba planuojamą grįžimą į darbą Darbo kodekso (2016) numatytais terminais. Tokiais atvejais, kai darbuotojas, gavęs išpėjimą apie darbo sutarties nutraukimą, pateiktą prašymą suteikti jam minėtas atostogas, darbdavys privalėtų tokį prašymą tenkinti. Taigi, įteikto išpėjimo terminui pasibaigus, būtų draudžiama nutraukti darbo sutartį su darbuotoju. Ši garantija lemia, kad išpėjimo terminas pratęsiamas ir darbuotojo darbo sutartis gali būti nutraukta tik pasibaigus atostogoms.

Darbo sutarties nutraukimo apribojimai darbuotojams, atliekantiems karo tarnybą. Iš pradžių, kai tik buvo priimtas Darbo kodeksas (2016), jis numatė šią garantiją tik darbuotojams, pašauktiems atlikti privalomąją karo tarnybą arba alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą. Nuo 2020 m. liepos 1 d. įsigaliojo pakeitimas, kuriuo buvo įtraukti ir savanorišką nenuolatinę karo tarnybą atliekantys darbuotojai. Šiuos darbuotojus, kurie buvo pašaukti atlikti privalomąją karo tarnybą, savanorišką nenuolatinę karo tarnybą arba alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą, draudžiama atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės ar darbdavio valia nuo momento, kai jie buvo pašaukti iki tol, kol jie atlieka minėtąją tarnybą ir grįžta į darbą.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo⁴⁵⁶ 22 straipsnio 3 dalimi, karių savanorių ir kitų aktyviojo rezervo karių pratybos, mokymai ir tarnybos užduočių vykdymas laikomi valstybinių pareigų atlikimu. Taigi, toks reguliavimas iš tiesų yra pagrįstas darbdaviams tenkančia pareiga užtikrinti atitinkamas galimybes darbuotojams atlikti valstybines pareigas.

⁴⁵⁶ Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas (*Valstybės žinios*, 1998, Nr. 49-1325).

Darbuotojas, atlikęs minėtas pareigas, turėtų grįžti į turėtą darbo vietą. Darbo kodeksas (2016) nenumatė termino, per kurį darbuotojas turėtų grįžti dirbti, todėl manytina, kad šis klausimas turėtų būti sprendžiamas šalių susitarimu ir / arba remiantis protingumo kriterijumi. Taigi, jeigu darbuotojas per protingą laiką neatvyktų į darbą be pateisinamos priežasties, darbdavys turėtų teisę nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo kaltės.

Darbuotojų atstovavimą darbdavio lygmeniu įgyvendinančių asmenų garantijos. Europos socialinės chartijos (pataisytos) 28 straipsnis numato darbuotojų atstovų teisę į apsaugą įmonėje ir jiems palankių sąlygų sudarymą, įskaitant apsaugą nuo atleidimo dėl jų statuso arba jų, kaip darbuotojų atstovų, veiklos įmonėje. TDO konvencijoje Nr. 158 viena iš priežasčių, kuriomis negali būti grindžiamas atleidimas iš darbo, numatyta narystė profesinėje sąjungoje ar dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje. Tokios profesinės sąjungos narių apsaugos reikia siekiant užtikrinti nepriklausomą jų funkcijų vykdymą ir apsaugą nuo diskriminacijos. Senajame Darbo kodekse (2002) buvo tiesiogiai numatyta, kad narystė profesinėje sąjungoje ar dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje negali būti teisėtos nutraukiant darbo santykius darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės. Be to, galiojo ribojimas darbdavio iniciatyva be kaltės atleisti darbuotojus, kurie išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus, laikotarpiui, kuriam jie išrinkti. Tokiais atvejais sutikimą ar nesutikimą atleisti darbuotoją iš darbo turėjo duoti tas pats darbuotojams atstovaujantis organas, kurio narį darbdavys ketino atleisti.

Darbo kodekso (2016) 168 straipsnio 3 dalyje, be kita ko, numatyta, kad darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys laikotarpiui, kuriam jie išrinkti, ir 6 mėnesius po jų kadencijos pabaigos negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia be Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įgalioto Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kuriam priklausančioje teritorijoje yra darbdavio darbovietė, vadovo sutikimo.

Tik įsigaliojus Darbo kodeksui (2016) buvo iškilę abejonių, ar 168 str. 3 d. numatyta garantija darbuotojų atstovams turėtų būti taikoma tik atleidžiant juos iš

darbo darbdavio iniciatyva nesant jų kaltės, ar tokia garantija vis dėlto taikoma ir atleidimo dėl kaltės atveju. Teismų praktikoje ši abejonė buvo išsklaidyta suformuojant aiškų atsakymą, kad darbuotojai be atitinkamo VDI vadovo sutikimo negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva (įskaitant ir dėl darbuotojo kaltės) ar darbdavio valia. Teismas išaiškino, kad atleidimą darbdavio iniciatyva reglamentuoja du Darbo kodekso (2016) straipsniai – 57 (be darbuotojo kaltės) ir 58 (dėl darbuotojo kaltės). Įstatymų leidėjui nenurodžius, kad atleidžiant darbdavio iniciatyva sutikimo reikia tik tam tikrais atvejais, laikytina, kad VDI vadovo sutikimo reikia visais atvejais, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, taigi ir atleidžiant už šurkštų darbo pareigų pažeidimą⁴⁵⁷.

Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas suteikia sutikimą nutraukti darbo sutartį, jeigu darbdavys pateikia duomenis apie tai, kad darbo sutarties nutraukimas ar būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimas nėra susijęs su darbuotojo vykdoma darbuotojų atstovavimo veikla, darbuotojo nediskriminuoja dėl jo vykdomos darbuotojų atstovavimo veiklos ar narystės profesinėje sąjungoje. Kol vyksta darbo ginčas, darbo sutartis su darbuotojo atstovavimą įgyvendinančiu asmeniu negali būti nutraukta.

Pranešėjų apsauga. Lietuvos Respublikos pranešėjų apsaugos įstatymo 10 str. 1 d. numatyta: „Prieš asmenį, pateikusį informaciją apie pažeidimą, dėl tokios informacijos pateikimo nuo šios informacijos pateikimo dienos draudžiama imtis neigiamo poveikio priemonių: atleisti jį iš darbo ar tarnybos <...>.“ Tai nėra *per se* darbo sutarties nutraukimo apribojimas. Pagrindinis šio įstatymo tikslas ir paskirtis yra apsaugoti apie pažeidimus įstaigose pranešusių asmenų teises ir pareigas, taip pat užtikrinti šių asmenų skatinimo ir pagalbos jiems priemones, siekiant sudaryti tinkamas galimybes pranešti apie teisės pažeidimus, keliančius grėsmę viešajam interesui arba jį pažeidžiančius, užtikrinti tokių pažeidimų prevenciją ir atskleidimą⁴⁵⁸. Taigi, keliamas tikslas – apsaugoti pranešėjus nuo neigiamų padarinių tikintis, kad tokios sąlygos bus saugios ir skatins pateikti

⁴⁵⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-276-248/2019.

⁴⁵⁸ Lietuvos Respublikos pranešėjų apsaugos įstatymas (TAR, 2017, Nr. 19743), 1 str.

informaciją, taip pat bus siekiama sumažinti daromus pažeidimus organizacijoje, apie kurias tokia informacija teikiama. Darbo sutarties su pranešėju nutraukimas tiesiogiai nėra draudžiamas, tačiau tokį asmenį atleidusiam darbdaviui tenka papildoma pareiga ne tik įrodyti atleidimo pagrįstumą, bet ir pagrįsti, kad asmuo, pateikęs informaciją apie pažeidimą, neigiamų padarinių patyrė ne dėl jo pranešimo ar pateiktos informacijos apie pažeidimą.

Papildomas garantijas gali nustatyti kiti įstatymai, darbo teisės normos arba socialinės partnerystės šalių susitarimai. Jokie susitarimai negali pabloginti darbuotojų padėties, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas (2016) ir įstatymai. Kaip minėta, net ir darbo sutartyje galima susitarti dėl papildomų darbo sutarties nutraukimo apribojimų.

3.2.11. Darbo sutarties nutraukimo įforminimas

Papildomos pareigos darbdaviui numatytos darbo sutarties įforminimo procedūroje. Įspėjimo teisinis reguliavimas jau buvo aptartas (žr. 3.2.5. dalyje). Toliau šioje dalyje analizuojama, kokie saugikliai yra numatyti darbuotojams, t. y. kokie yra darbo sutarčių nutraukimo apribojimai ir reikalavimai darbo sutarties nutraukimo įforminimui.

Darbo kodekse (2016) įtvirtintas naujas reguliavimas, kuris nustato, kad darbdavio sprendimas nutraukti darbo sutartį ją pabaigia be papildomo valios išreiškimo, o darbo sutarties pabaigos diena gali būti nukelta dėl darbuotojo atostogų ar laikinojo nedarbingumo. Darbo sutartis gali pasibaigti darbuotojo iniciatyva arba sudarius susitarimą dėl darbo sutarties nutraukimo ir be darbdavio sprendimo. Kitais atvejais yra būtinas darbdavio sprendimas, kuris privalo būti tinkamai įformintas ir pateiktas darbuotojui. Darbdavys turi teisę priimti tokį sprendimą tik esant įstatyme numatytiems pagrindams.

Darbdavio sprendimo priėmimui Darbo kodeksas (2016) numato terminus, pavyzdžiui, dėl darbuotojo padaryto darbo pareigų pažeidimo darbdavys privalo priimti sprendimą per vieną mėnesį (išskyrus, kai numatyti ilgesni terminai).

Termino praleidimas tokią darbdavio teisę panaikina.

Darbdavys turi teisę įspėjimą ir sprendimą dėl darbo sutarties nutraukimo įforminti viename dokumente, nes reikalavimai šių darbdavio veiksmų įforminimui yra panašūs. Kai darbuotojas atleidžiamas be įspėjimo, darbdavio sprendimą yra privaloma įteikti darbuotojui, nes tai yra vienintelis dokumentas, nurodantis darbo sutarties nutraukimo pagrindą, terminus ir padarinius. Darbdavio sprendimas turėtų būti įforminamas darbdavio įsakymu ar kitu rašytiniu dokumentu (atsižvelgiant į darbdavio apskaitoje naudojamas formas) ir nedelsiant pateikiamas darbuotojui. Tokio sprendimo įteikimo faktą ginčo atveju privalo įrodyti darbdavys.

Tam tikru reglamentavimo pasikeitimu laikytina tai, kad darbo sutartis pasibaigia darbdavio sprendime numatytą dieną net ir tais atvejais, kai tokia diena nėra darbuotojo darbo diena. Tokiu atveju, kai darbo sutartis pasibaigia darbdavio sprendime nurodytą dieną, nereikia jokio papildomo dokumento. Paskutinę darbo dieną turi būti daromas įrašas darbo sutartyje. Ne vėliau kaip kitą darbo dieną po darbo santykių pabaigos dienos darbdavys privalo apie darbo sutarties pasibaigimą pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui.

Kaip minėta, jeigu sprendime nurodytą dieną darbuotojas atostogauja arba yra laikinai nedarbingas, darbo sutarties nutraukimo diena nukeliama į pirmą darbo dieną po atostogų ar nedarbingumo pabaigos. Be to, numatyti atvejai, kai darbuotojai slaugo vaiką iki 16 metų, sergantį sunkia liga, darbo sutarties nutraukimo diena nukeliama dar du mėnesius po nedarbingumo pabaigos. Po atostogų ar laikinojo nedarbingumo laikotarpio pabaigos pirmą darbo dieną įforminamas darbo sutarties pasibaigimas, darbuotojui darbas nebesuteikiamas.

Sutarties pasibaigimo įforminimo procedūra siekiama, kad darbuotojui būtų suteikiama išsami ir aiški informacija apie jo darbo sutarties pasibaigimą. Tai, be kita ko, leidžia darbuotojui vertinti atleidimo teisėtumą ir spręsti dėl galimai pažeistų jo teisių gynimo būdų.

3.2.12. Darbuotojų teisių gynimas neteisėto atleidimo atveju

Darbdavio atleistas darbuotojas turi teisę ginčyti atleidimo iš darbo teisėtumą per vieną mėnesį kreipdamasis su prašymu į darbo ginčų komisiją (DK 220 str.)⁴⁵⁹. Kasacinio teismo praktikoje yra suformuota taisyklė, kad šis terminas yra procesinis, o ne ieškinio senaties terminas, todėl netaikomos CK pirmosios knygos IV dalies VII skyriaus „Ieškinio senatis“ (CK 1.124–1.135 straipsniai) normos. Taip pat pabrėžė, kad praleistų įstatymuose nustatytų terminų atnaujinimas galimas tais atvejais, kai nustatoma, kad terminas praleistas dėl svarbių priežasčių, t. y. termino, per kurį asmuo, siekiantis konkrečios teisės įgyvendinimo, turėjo atlikti atitinkamus procedūrinius veiksmus, eigos metu egzistavo aplinkybės, kurios kliudė asmeniui laiku ir tinkamai, tiesiogiai ar per atstovą atlikti atitinkamus procedūrinius veiksmus, ir šios aplinkybės nepriklausė nuo asmens valios⁴⁶⁰. DK 15 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad bendrasis ieškinio senaties terminas yra treji metai, jeigu šis kodeksas ir kiti įstatymai atskiriems reikalavimams nenustato trumpesnių ieškinio senaties terminų.

Nepaisant to, kad darbo sutarties nutraukimo teisėtumą ginčija darbuotojas, tais atvejais, kai nutraukimas įvyko darbdavio iniciatyva ar valia, atleidimo iš darbo teisėtumą privalo įrodyti darbdavys (DK 214 str. 3 d.). Darbdavys turi paaiškinti konkrečias aplinkybes ir faktus, dėl kurių darbuotojas buvo atleistas ir pateikti įrodymų, kurie jam yra prieinami⁴⁶¹. Įstatymuose gali būti nurodyti kiti atvejai, kai įrodinėjimo našta paskirstoma tarp darbo ginčo šalių skirtingai. Nustačius, kad atleidžiant iš darbo darbuotoją buvo padaryti formalūs ar mažareikšmiai nustatytos atleidimo tvarkos pažeidimai, negali būti taikomi Darbo kodekso (2016) 218 straipsnyje įtvirtinti padariniai⁴⁶².

Pripažinus, kad darbo sutartis buvo nutraukta neteisėtai, t. y. darbuotojas atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, darbo ginčus nagrinėjantis organas priima sprendimą pripažinti atleidimą iš darbo

⁴⁵⁹ Speciali nuostata numatyta dėl juridinio asmens vadovo atleidimo ginčijimo DK 105 straipsnio 2 dalis.

⁴⁶⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-28-701/2020.

⁴⁶¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-152-248/2020.

⁴⁶² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-129-943/2021.

neteisėtu ir grąžinti darbuotoją į buvusį darbą ir priteisia jam išmokėti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki sprendimo įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už vienus metus, ir patirtą turtinę ir neturtinę žalą. Patirtos turtinės ir neturtinės žalos faktą ir dydį turi įrodyti darbuotojas. Darbuotojas grąžinamas į darbą ne vėliau kaip kitą darbo dieną po darbo ginčus nagrinėjančio organo sprendimo dėl grąžinimo į darbą įsiteisėjimo.

Kasacinis teismas taip pat pažymėjo, kad bylą dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu nagrinėjantis teismas nėra saistomas darbuotojo (ieškovo) nurodyto ieškinio dalyko: nustatęs, kad tenkinti pareikštą reikalavimą visa apimtimi nėra teisinio pagrindo, teismas gali savo iniciatyva, kai yra pagrindas, taikyti alternatyvų darbuotojo darbo teisių gynimo būdą (CPK 418 straipsnis)⁴⁶³. Darbo kodekso (2016) 218 straipsnio 4 dalyje, ją palyginus su ankstesniu Darbo kodekse (2002) buvusiu įtvirtintu teisiniu reglamentavimu, yra nustatytas dar vienas, naujas teisinis pagrindas, kai taikytinas šioje teisės normoje reglamentuojamas alternatyvus darbuotojo teisių jį neteisėtai atleidus iš darbo gynimo būdas, t. y. kai darbuotojo negrąžinti į pirmesnę darbą prašo darbdavys. Kiekvienoje byloje taikytinas pažeistų darbuotojo teisių gynimo būdas parenkamas, atsižvelgiant į joje nustatytas konkrečias faktines aplinkybes⁴⁶⁴.

Šiame kontekste paminėtina ir kita byla, kurioje kasacinis teismas sprendė dėl galimybės taikyti vieną iš alternatyvių darbuotojo teisių gynimo būdų, kai darbo sutartį nutraukiant dėl darbdavės bankroto (DK 62 straipsnis) buvo pažeista įstatyme nustatyta tvarka. LAT, kad darbo sutartis buvo nutraukta darbdavės bankroto atveju, todėl net ir pripažinus, kad buvo padaryti procedūriniai atleidimo iš darbo pažeidimai, Darbo kodekso (2016) 218 straipsnio 2 dalyje įtvirtintas teisės gynimo būdas – grąžinimas į darbą – negalimas kaip prieštaraujantis bankroto proceso tikslui: „<...> neteisėto darbo sutarties nutraukimo teisinės pasekmės neatitiktų bankroto proceso tikslų ir pažeistų pusiausvyrą tarp dar-

⁴⁶³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. lapkričio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-327-701/2019.

⁴⁶⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. lapkričio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-327-701/2019.

buotojų, kurių darbo sutartys turėtų būti nutrauktos dėl darbdavio bankroto, ir įmonės kreditorių, siekiančių kuo operatyvesnio savo reikalavimų patenkinimo įmonės bankroto procese⁴⁶⁵. Kasacinis teismas nusprendė, kad šio ginčo atveju darbuotojo teisės turėtų būti ginamos perkeliant darbo sutarties nutraukimo datą iki termino, kada darbo sutartis būtų nutraukta tinkamai įvykdžius Darbo kodekso (2016) 63 straipsnio 3 ir 4 dalių reikalavimus, ir netaikant 218 straipsnio 2 ir 4 dalyse reglamentuotų neteisėto atleidimo iš darbo teisinių pasekmių⁴⁶⁶.

Jeigu darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas nustato, kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti grąžintas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, arba kai darbuotojo negrąžinti prašo darbdavys, darbo ginčą nagrinėjantis organas priima sprendimą pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu, priteisia išmokėti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už vienus metus, ir patirtą turtinę ir neturtinę žalą. Taip pat darbuotojui priteisiama kompensacija, kurios dydis yra lygus vienam darbuotojo vidutiniam darbo užmokesčiui už kiekvienus dvejus darbo santykių trukmės metus, bet ne daugiau kaip šeši darbuotojo vidutiniai darbo užmokesčiai. Tais atvejais, kai darbuotojas negrąžinamas į darbą, laikoma, kad darbo sutartis nutraukta darbo ginčus nagrinėjančio organo sprendimu jo įsiteisėjimo dieną.

Pasisakydamas dėl VDU už priverstinės pravaikštos laiką priteisimo pagal Darbo kodekso (2016) 218 straipsnio nuostatas, LAT pažymėjo, kad tai yra apibrėžtas maksimalus terminas, už kurį darbuotojui priteisiamas VDU už priverstinės pravaikštos laiką, t. y. iki teismo sprendimo įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už vienus metus. Nebegaliaoja iki 2017 m. birželio 30 d. buvusios nuostatos, kad jeigu darbuotojas buvo įsidarbinęs kitoje darbovietėje, tai jam priteisiamas tik darbo užmokesčio skirtumas. Kasacinis teismas nurodė, kad Darbo kodekso

⁴⁶⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-129-943/2021, 50, 52–54 punktai.

⁴⁶⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-129-943/2021, 50, 52–54 punktai.

(2016) 218 straipsnio nuostatose įtvirtinta naujovė, kad VDU priteisiamas už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už vienus metus, iš dalies atlieka atleisto darbuotojo ir darbdavio finansinių interesų subalansavimo funkciją, nes, viena vertus, užtikrinamas darbuotojo patirtų netekimų kompensavimas, kita vertus, švelninami darbdaviui galintys tekti padariniai⁴⁶⁷. Be to, kasacinis teismas sprendė, kad suformuoti kasacinio teismo išaiškinimai dėl darbuotojui priteistinos kompensacijos už priverstinės pravaikštos laiką dydžio mažinimo galimybės pagal ankstesnį teisinį reguliavimą *mutatis mutandis* (su būtinais (atitinkamais) pakeitimais) gali būti taikomi⁴⁶⁸.

Kasacinis teismas, aiškindamas Darbo kodekso (2002) normas, yra pateikęs išaiškinimus, kad, sprendžiant dėl priteistino kompensacijos dydžio atitikties tokios kompensacijos tikslui ir paskirčiai, atsižvelgtina į tokias reikšmingas aplinkybes: darbdavio turtinę padėtį ir galimybę sumokėti tam tikro dydžio kompensaciją, darbdavio, kaip juridinio asmens, specifinį teisinį statusą, funkcijas ir darbuotojo pareigų ypatumus, į šalis siejusių darbo teisinių santykių trukmę, darbuotojo nepertraukiamo darbo stažą, šalių tarpusavio santykių pobūdį, taip pat aplinkybes, susijusias su teisiniu ginčo nagrinėjimo laikotarpio trukme ir ją lėmusiomis priežastimis. Šis teismų praktikoje suformuluotas aplinkybių, reikšmingų kompensacijos už priverstinės pravaikštos laiką dydžio vertinimui, sąrašas nėra baigtinis⁴⁶⁹. Kasacinis teismas taip pat pasisakė dėl kompensacijos už priverstinės pravaikštos laiką dydžio ir jo mažinimo galimybės, atsižvelgiant į susiklosčiusią išskirtinę pandemijos situaciją. Kasacinis teismas pažymėjo, kad nors pasibaigus dėl karantino taikytiems ribojimams darbdavė galėjo užsiimti įprastine veikla ir gauti iš jos pajamų, svarbu nustatyti, kokį darbo užmokes-

⁴⁶⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. lapkričio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-327-701/2019; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. lapkričio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-333-684/2019.

⁴⁶⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. lapkričio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-327-701/2019, 62 punktas; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. lapkričio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-333-684/2019, 50 punktas; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. balandžio 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-87-248/2020, 32 punktas.

⁴⁶⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. lapkričio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-327-701/2019, 61 punktas ir jame nurodyta praktika.

tį (šiuo atveju tam tikra darbuotojo darbo užmokesčio dalis buvo priklausoma nuo darbdavei uždirbtų pajamų) darbuotojas būtų realiai gavęs, jei nebūtų buvęs atleistas iš darbo. Kasacinis teismas taip pat pažymėjo, kad vien tai, kad karantino apribojimai buvo laikini, nereiškia, kad, jiems pasibaigus, įmonės pajamos iš karto atsikūrė visa apimtimi, todėl teismas, susiklosčius tokiai išskirtinei situacijai, turėjo atidžiai įvertinti įmonės finansinę padėtį ir nustatyti socialiai teisingą kompensacijos dydį⁴⁷⁰.

Kaip jau minėta, pagal Darbo kodekso (2016) 218 straipsnio 4 dalį darbuotojas įgyja teisę ir į kompensaciją, kurios dydis yra lygus vienam darbuotojo vidutiniam darbo užmokesčiui už kiekvienus dvejus darbo santykių trukmės metus, bet ne daugiau kaip šeši darbuotojo vidutiniai darbo užmokesčiai. Kasacinis teismas išaiškino, kad tokia normos formuluotė reiškia, kad darbuotojui vienas VDU priklauso tik už kiekvienus visiškai atidirbtus dvejus metus, skaičiuojant nuo pirmos darbo dienos, o ne proporcingai dirbtam laikui, ir teismas neturi teisės jos mažinti⁴⁷¹.

Darbo kodekso (2016) 218 straipsnyje įtvirtintas ir turtinės bei neturtinės žalos atlyginimas, jei būtų nustatyta, kad tokia žala patirta, ir tai būtų įrodyta. Darbo kodekso (2016) normos neįtvirtina turtinės ir neturtinės žalos sampratų, tačiau jas pateikia CK. Kai nukenčia asmens turtiniai (ekonominiai) interesai dėl kito subjekto neteisėtų veiksmų, jam padaroma turtinė žala, kuri, įvertinta pinigais, laikoma nuostoliais (CK 6.249 straipsnio 1 dalis). Vadovaujantis CK 6.250 straipsnio 1 dalimi, neturtinė žala yra asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažemėjimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais. Kasacinis teismas akcentavo, kad tais atvejais, kai darbuotojas nenurodo jokių specifinių išgyvenimų, kuriuos jis būtų patyręs būtent dėl jo atleidimo iš darbo metu padarytų pažeidimų, atleidimo iš darbo procedūroje

⁴⁷⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-116-943/2021, 42–45 punktai.

⁴⁷¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. balandžio 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-87-248/2020, 45–46, 60 punktai.

padarytų pažeidimų konstatavimas ir atleidimo datos perkėlimas yra pakankama satisfakcija dėl tokio atleidimo neigiamiems padariniams sušvelninti⁴⁷². Kitoje byloje kasacinis teismas padarė išvadą, kad darbo sutarties nutraukimas sukėlė darbuotojai dvasinių išgyvenimų ir nepatogumų; darbdavys be svarbių priežasčių siekė nutraukti darbo sutartį būtent su ja, todėl neteisėti darbdavio sprendimai pažeidė darbuotojos asmenines vertybes; darbo sutartis su darbuotoja buvo nutraukta nediskredituojančiu pagrindu (kai darbuotojo darbo funkcija tampa perteklinė – DK 57 straipsnio 1 dalies 1 punktas), buvo išmokėtos išeitinės išmokos. Atsižvelgdamas į tai, kasacinis teismas patvirtino, kad darbuotojai priteistas 200 eurų neturtinės žalos atlyginimas yra pakankamas⁴⁷³. Paminėtina dar viena byla, kurioje kasacinis teismas pripažino, kad darbdavei kyla pareiga atlyginti darbuotojai šios patirtą neturtinę žalą, kurią darbdavė jai padarė savo aktyviais kryptingais veiksmais ir sąmoningai tyčia bei akivaizdžiai žinodama žalingų veiksmų pobūdį, negalėdama nenumatyti galimų dar didesnių neigiamų pasekmių, susijusių su galima kūdikio praradimo rizika, nes žinojo, kad veiksmai nukreipiami būtent į besilaukiančią moterį. Todėl kasacinis teismas nusprendė priteisti 5000 eurų neturtinės žalos atlyginimo⁴⁷⁴.

Pripažinus darbuotojo atleidimą iš darbo neteisėtu, taikytini Darbo kodekso (2016) 218 straipsnio 2 ir 4 dalyse įtvirtinti darbuotojo pažeistų teisių gynimo būdai, kurie yra alternatyvūs. Kuris iš pažeistų darbuotojo teisių gynimo būdų bus taikomas, priklauso nuo nustatytų faktinių aplinkybių konkretaus neteisėto atleidimo iš darbo atveju. Paminėtina, kad 218 straipsnyje nurodytus sprendimus turi kompetenciją priimti tiek teismas, tiek darbo ginčų komisija.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad atleidimo iš darbo apsaugos reglamentavime atsiranda daugiau lankstumo ir konkretumo, tačiau esminiai principai išlieka ir siekiama darbo santykių šalių interesų balanso. Teisinio reguliavimo

⁴⁷² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-129-943/2021, 55 punktas.

⁴⁷³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-152-248/2020, 35 punktas.

⁴⁷⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. liepos 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-286-943/2021, 51 punktas.

tobulinimas atleidimo iš darbo kontekste apskritai gali būti vertinamas teigiamai. Darbo kodekse (2016) įtrauktos tos pačios saugomos darbuotojų grupės, kurios laikomos labiau pažeidžiamomis darbo rinkoje ir kurias siekiama apsaugoti nuo diskriminacijos: nėščios moterys, mažamečių vaikų tėvai (globėjai), darbuotojų atstovavimą darbdavio lygmeniu įgyvendinantys asmenys. Taip pat atsirado ir naujų grupių, kurioms valstybė įsipareigojo garantuoti apsaugą, t. y. darbuotojai, pašaukti atlikti privalomąją karo tarnybą, savanorišką nenuolatinę karo tarnybą arba alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą; pranešėjams.

Darbo santykiuose daugiau lankstumo įnešė tai, kad atsirado naujas darbo sutarties nutraukimo pagrindas, įtvirtinantis paprastesnę atleidimo procedūrą darbdaviams, tačiau sykiu užtikrinamos tam tikros garantijos darbuotojams, nes privaloma darbuotojui sumokėti gana didelę išeitinę išmoką. Tai, viena vertus, turėtų atgrasyti darbdavius nuo perteklinio ir nepagrįsto šio pagrindo naudojimo, kita vertus, suteikia tam tikrą apsaugą ir pragyvenimo šaltinį šiuo pagrindu atleistiems darbuotojams. Be to, atsirado daugiau lankstumo nutraukti darbo sutartį su nėščiomis darbuotojomis ir darbuotojais, auginančiais mažamečius vaikus. Reguliavimas įtvirtino daugiau sutarčių laisvės ir *pacta sunt servanda* principų, t. y. sudarius terminuotą sutartį, tokia sutartis nutrūksta suėjus terminui be jokių apribojimų, taip pat ir sudarius susitarimą dėl darbo sutarties nutraukimo jis turi būti vykdomas.

Teigtina, kad gerėja teisinio reguliavimo aiškumas ta prasme, kad detalizuotos darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva priežastys ir įtvirtintas galutinis jų sąrašas. Daugiau dėmesio skirta atrankos procedūrai, įtraukiant į ją darbuotojų atstovus. Taip pat aiškiau sureguliuota darbo sutarties nutraukimo procedūra ir darbo sutarties pasibaigimo įforminimas.

3.3. ŽALOS ATLYGINIMAS, KYLANČIĄ IŠ TEISINIŲ DARBO SANTYKIŲ. IŠSKAITOS IŠ DARBUOTOJO DARBO UŽMOKESČIO

Siekiant reglamentuoti atsakomybę, kylančią iš teisinių darbo santykių, reikšmingos įtakos turėjo civilinės teisės reforma, kuri nagrinėjamos temos aspektu sietina su CK įsigaliojimu nuo 2001 m. liepos 1 d.⁴⁷⁵ Prieš Darbo kodekso (2002) įsigaliojimą galiojęs 1972 m. priimtas Darbo įstatymų kodeksas⁴⁷⁶ reglamentavo tik materialinę darbininkų ir tarnautojų atsakomybę, o atlygintiną žalą įtvirtino tiesioginiais nuostoliais.

Akcentuotina, kad įstatymų leidėjas, priimdamas Darbo kodeksą (2016) ir panaikindamas galiojusį materialinės atsakomybės institutą ir kartu specifinę turtinės atsakomybės rūšį, neeliminuoja šalių pareigos atlyginti neteisėtais kaltais veiksmais darbo santykyje padarytą žalą, atsižvelgiant į darbo teisinių santykių subjektų specifiką⁴⁷⁷.

Pasak darbo teisės mokslininkų K. Slapnicar, M. Reuter⁴⁷⁸, W. Rother⁴⁷⁹, C. H. Gablenz⁴⁸⁰, darbo santykių pobūdis lemia materialinės atsakomybės specifiškumą. Darbuotojo pareiga atlikti veiksmus neapsiriboja pavieniais veiksmais, o yra darbo sutarties galiojimo metu atliekamų veiksmų visuma. Minėtų autorių nuomone, pavienės darbuotojų klaidos, daromos atliekant darbo sutartimi suldygtą nuolatinio pobūdžio darbą, nėra laikytinos visiškai nenormaliu dalyku. Šiuo atžvilgiu svarbu vertinti, kaip apskritai atliekamas darbas, nustatyti darbo kokybę. Apie darbuotojo kaltumą dėl padarytos klaidos galima kalbėti tada, kai, atsižvelgiant į aplinkybes, tai galima būtų traktuoti kaip netinkamai atliktą darbą, o nedidelės klaidos padarymas negali nulemti darbo kokybės įvertinimo

⁴⁷⁵ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (*Valstybės žinios*, 2000, Nr.74-2262).

⁴⁷⁶ Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas (*Valstybės žinios*, 1972, Nr. 18-137).

⁴⁷⁷ Davulis, *supra note*, 68: 458.

⁴⁷⁸ Klaus Slapnicar, Michael Reuter, *Neues Modell einer Arbeitnehmerhaftung im innerbetrieblichen Schadensausgleich* (AuR, 1986), 257.

⁴⁷⁹ Werner Rother, *Haftungsbeschränkung im Schadensrecht München* (Berlin, 1965), 265.

⁴⁸⁰ Carl-Heinrich von Gablenz, *Die Haftung der Banken bei Einschaltung Dritter* (München, 1983), 57.

apskritai. Autorių K. Slapnicar ir M. Reuter nuomone, darbo procesui būdingos darbuotojų klaidos, ir tai traktuotina kaip suprantamas dalykas, todėl darbuotojui dėl padarytos klaidos turtines pretenzijas reikšti būtų nelogiška. Darbuotojo atžvilgiu tai būtų socialiai nepateisinama rizika⁴⁸¹. Todėl minėti autoriai teigia, kad egzistuoja tam tikra protinga riba, kai darbuotojas neturi būti atsakingas arba nėra traukiamas turtingesnės atsakomybės dėl pažeidimo mažareikšmiškumo.

Mokslininkas W. Scheuerle žalos, kylančios iš teisinių darbo santykių, atlyginimo taisyklių specifiškumą bando pagrįsti ypatingu darbuotojo aplaidumu. Jo nuomone, atsižvelgiant į tai, kad darbuotojų klaidų darymas yra neišvengiamas ir suprantamas dalykas, reikia įvesti specialią aplaidumo darbo teisiniuose santykiuose sąvoką⁴⁸². Kitų autorių manymu, specifinė aplaidumo sąvoka turi būti taikoma ypatingiems darbo kaip nuolatinio pobūdžio prievolinių santykių reikalavimams⁴⁸³. Nebegalima kalbėti apie darbuotojo atleidimą nuo atsakomybės, jei žalos padarymo atvejų dažnėja arba jei padarytos žalos dydis viršija įprastas normas. E. Steindorff nuomone⁴⁸⁴, darbo sutartys turi būti sudaromos taip, kad bendru sutarimu darbuotojas savo darbdaviui neatsako esant nedideliame neatšargumui, o esant kitoms kaltės formoms jo atsakomybė ribojama arba žala atlyginama visiškai.

G. Kuchenhoff ir E. Steindorff⁴⁸⁵ ribotą darbuotojo atsakomybę pagrindžia darbdavio plačiai suvokiama pareiga rūpintis darbuotoju. Jų nuomone, darbo santykiuose svarbi ne tik vienos darbo santykio šalies – darbuotojo – jam pavesto darbo atlikimo pareiga ir kitos šalies – darbdavio – darbo užmokesčio mokėjimo pareiga, bet ir tai, kad abi šalys tampa susijusios platesnės apimties santykiais. Darbo teisė gina ne tik darbuotojo asmenines teises. Darbo santykiai

⁴⁸¹ Slapnicar, Reuter, *supra note*, 478.

⁴⁸² Wilhelm Alexander Scheuerle, *Der arbeitsrechtliche Fahrlässigkeitsbegriff und das Problem des innerbetrieblichen Schadensausgleiches* (RdA, 1958), 253.

⁴⁸³ Hermann Dersch, *Arbeitnehmerhaftung bei gefahrgeneigter Arbeit* (BB, 1956), 501; Ernst Steindorff, *Fahrlässigkeit der Arbeitnehmer* (JZ, 1959), 5; Johannes Denecke, *Die Frage der Beschränkung der Haftung des Arbeitnehmers* (RdA, 1959), 212.

⁴⁸⁴ Steindorff, *op. cit.*, 5.

⁴⁸⁵ Gunther Kuchenhoff, *Schadenshaftung im Arbeitsverhältnis* (AuR, 1969), 12.

savo pobūdžiu yra ne tik privatūs sutartiniai, bet ir visuomeniniai santykiai⁴⁸⁶. Šiuo požiūriu darbuotojas turi būti lojalus darbdaviui, o darbdavys yra įsipareigojęs sudaryti darbuotojui palankias, priimtinas nuolatiniam ir ilgalaikiam darbui sąlygas. Minėti autoriai mano, kad apskritai darbdavio rūpinimosi darbuotoju pareigai būtų prieštaraujama, jeigu darbdavys darbuotojui reikštų pretenzijas dėl žalos atlyginimo, nors žala buvo padaryta dėl to, kad darbuotojui pavestas darbas buvo specifinis ir pavojingas. Tai yra tokie atvejai, kai darbuotojas gali netinkamai atlikti darbą, bet jis dėl to nebus atsakingas. Iš to išplaukia konkretus darbdavio įsipareigojimas nereikalauti, kad darbuotojas atlygintų padarytą žalą.

Pasak autorių K. Langenbucher ir H. Wohlgemuth⁴⁸⁷, darbuotojų atsakomybės dydį lemia rizikos pasidalijimas darbo santykiuose tarp darbdavio ir darbuotojo. Darbdavys samdo darbuotojus, kurie dirba dėl jo interesų, ir valdo visą darbo organizavimo ir gamybos procesą. Darbdavys turi visais atvejais prisiimti riziką, kai dėl darbuotojo veiksmų yra padaroma žala. Darbdavio veiksmai turi reikšmingos įtakos visam darbo procesui, jais galima valdyti riziką ir sumažinti galimybę kilti neigiamiems padariniams.

Gamybinės veiklos sukeliama rizika turi būti traktuojama kaip darbo organizavimo sukelta rizika⁴⁸⁸. Situacija, kai darbuotojas atlikdamas darbą gali sukelti žalą, gali būti palyginama su situacija, kai sugenda darbo įrenginys ir dėl to atsiranda žala. Tokiu atveju atsakomybė turi tekti darbdaviui. Žinoma, reikia turėti galvoje, kad rizika gali būti priskirta darbdaviui dėl to, kad jis, valdydamas visą gamybą, nepasirūpina tinkamu prietaisų funkcionavimu. O darbuotojas, kuris neturi teisės organizuoti darbą, neturi būti atsakingas už žalos atsiradimą, nes jis dirba tokiomis aplinkybėmis, kokios yra, ir žalos atsiradimas pasidaro neišvengiamas⁴⁸⁹. Minėtų autorių nuomone, pavojingas darbas, t. y. kai egzistuoja žalos

⁴⁸⁶ Ernst Steindorff, *Bemerkungen zur Haftung des Arbeitnehmers für die von ihm verursachten Schaden* (AuR, 1966), 66.

⁴⁸⁷ Katja Langenbucher, *Risikohaftung und Schutzpflichten im innerbetrieblichen Schadensausgleich* (ZfA, 1997), 527; Helmut Wohlgemuth, *Die Arbeitnehmerhaftung im Wandel* (DB, 1991), 910.

⁴⁸⁸ Franz Gamillscheg and Peter Hanau, *Die Haftung des Arbeitnehmers* (Karlsruhe, 1974), 46; Wohlgemuth *op. cit.*

⁴⁸⁹ Franz Gamillscheg, Referat anlässlich des 45. Juristentages, 45 Bd. II (DJT, 1964), G18; Langenbucher, *op. cit.*, 539.

atsiradimo rizika, yra traktuojamas kaip darbuotojo atleidimo nuo atsakomybės ar sumažinimo pagrindas. Be to, siūloma įvertinti ir psichologinę darbuotojo būseną, susijusią su didele atsakomybe, jei darbuotojas savo veiksmais sukeltų žalą. Taigi darytina išvada, kad sudarant darbo sutartį darbdavys įsipareigoja mokėti atlyginimą darbuotojui net ir tuo atveju, kai darbuotojo darbe pasitaiko klaidų. Laikoma, kad dėl tokių klaidų neteisinga būtų mažinti darbuotojo darbo užmokestį.

Darbuotojo ribotą atsakomybę siejant su gamybinės rizikos priskyrimu darbdaviui reikia numatyti galimybę apsidrausti nuo tokio pobūdžio rizikos. Būtent darbdavio galimybė draustis rodo tai, kad gamybinė rizika turi būti priskiriama darbdaviui, tačiau tai neturėtų būti prievolė darbdaviui. Jis turėtų draustis savo noru, o neapsidraudus visos gamybinės rizikos pasekmės tektų darbdaviui. Darbuotojas tokiu atveju neturėtų atsakyti. Žinoma, draudimas susijęs su tam tikromis papildomomis išlaidomis, tačiau šias išlaidas darbdavys gali įvertinti parduodamas savo teikiamas paslaugas ar prekes.

F. Gamillscheg specifines darbuotojo darbdaviui ir darbdavio darbuotojui atsakomybės nustatymo taisyklės analizuoja organizuojamos veiklos gaunamo pelno ar patiriamų nuostolių aspektu. Darbdavys gauna pelno dėl to, kad darbuotojas pas jį dirba. F. Gamillscheg manymu, pareiga atlyginti visą dėl darbuotojo veiksmų kilusią žalą neturėtų tekti darbuotojui. Darbdavys turėtų prisiimti riziką dėl to, kad jo veikla gali būti nuostolinga, todėl akceptuoti ir nuostolių atsiradimą bei atlyginti darbuotojo padarytą žalą⁴⁹⁰.

F. Kobler ir W. Kohte nuomone⁴⁹¹, iš darbo santykių kylanti griežtesnės darbdavio atsakomybės forma ir rizikos dėl žalos atsiradimo priskyrimas darbdaviui sietinas su tuo, kad darbdavys yra darbo proceso iniciatorius. Ši pozicija grindžiama tuo, kad darbdavys organizuoja darbą ir būtent tai lemia jo griežtesnę atsakomybę, nes darbdavys gali imtis maksimalių saugos priemonių. G. Kobler mano, kad darbo organizavimas yra pagrindinis veiksnys, lemiantis žalos atsi-

⁴⁹⁰ Gamillscheg and Hanau, *supra note*, 488: 46; Wohlgemuth, *supra note*, 487.

⁴⁹¹ Giovanni Kobler, *Betriebsgefahr und Freistellungsanspruch* (RdA, 1970), 97–98.; Wolfhard Kohte, *Arbeitnehmerhaftung bei arbeitsbedingter Übermüdung* (DB, 1982), 1617.

radimą, o kadangi darbuotojas nėra darbo iniciatorius, yra teisinga, kad darbo procese atsiradę neigiami padariniai priskiriami darbdaviui.

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad, kai kurių autorių nuomone, darbuotojų atsakomybės ribojimas šiandien yra kaip paprotinis principas, dėl kurio niekas nesiginčija, kaip niekas nesiginčija ir dėl to, kad darbuotojo atsakomybė visais atvejais neturi būti visiška⁴⁹². Mūsų nuomone, darbuotojų atsakomybės ribojimą grįsti nusistovėjusia tvarka negalima, nes šiuolaikiniai dinamiški rinkos santykiai, naujos technologijos verčia keisti teisinį reguliavimą, todėl tie principai, kurie tiko anksčiau, negali būti taikomi šiandien.

G. von Hoyningen-Huene darbuotojų atsakomybės ribojimą grindžia ribotų darbuotojo ekonominių išteklių teorija⁴⁹³. Darbuotojo atsakomybė turi būti siejama su jo atlyginimo dydžiu. Jei atlyginimas yra daug mažesnis negu atlygintinos žalos dydis, darbuotojui žalos atlyginimas taps sunkiai pakeliama ilgalaikė našta. Be to, turi būti atsižvelgiama ir į tai, kad pateikus reikalavimus dėl žalos atlyginimo, darbuotojas vėliau gaus tik nedidelę uždarbio dalį, todėl mažės darbuotojo motyvacija ir jis nebenorės dirbti šio darbo. G. von Hoyningen-Huene nuomone, darbuotojui negali būti pareikšti tokio dydžio reikalavimai atlyginti žalą, kurie jį materialiai sužlugdytų, dėl to pretenzijoms dėl žalos atlyginimo, kurių dydis viršija tam tikrą nustatytą dydį, turi būti užkirstas kelias arba jos turi būti apribotos.

Vertindami pateiktas nuomones ir teorijas dėl atsakomybės, kylančios iš teisinių darbo santykių, taikymo, galima konstatuoti, kad, nepaisant visų nuomonių skirtingumo, manoma, kad darbuotojo atsakomybė už žalą, susijusią su darbo santykiais, turi būti ribojama. Remiantis minėtomis nuomonėmis galima suprasti, kokiomis pagrindinėmis nuostatomis grindžiama darbuotojo ribota atsakomybė darbdaviui, taip pat darbuotojo atsakomybės ribojimas, kai darbuotojas, dirbdamas darbdavio naudai, padaro žalą tretiesiems asmenims. Išnagrinėjus

⁴⁹² Hansjorg Otto, *Ist es erforderlich, die Verteilung des Schadensrisikos bei unselbständiger Arbeit neu zu ordnen*: Gutachten E zum 56, Band I, E (DJT, 1986): 86; Claus Wilhelm Canaris, *Risikohaftung bei schdensgeneigter Tätigkeit in fremdem Interesse* (RdA, 1966), 46.

⁴⁹³ George Von Hoyningen-Huene, *Die Haftungseinschränkung des Arbeitnehmers* (BB, 1989), 1894.

įvairias teorijas, įtikinamiausiai atrodo pozicija, kad darbdavys, perduodamas savo darbuotojui atitinkamas pareigas, negali perduoti visiškos atsakomybės už darbuotojo padaromą žalą. Darbdavys negali atsiriboti nuo gamybinės rizikos, nes jis yra darbo organizatorius. Atlyginant žalą, kylančią iš darbo teisinių santykių, kiekvienu konkrečiu atveju turi būti vertinama kaltė, kaltojo asmens turtinės galimybės atlyginti žalą tam, kad būtų įgyvendintas teisingumas, nes darbo santykiai turi didelės socialinės reikšmės. Remiantis tuo, kas paminėta, galima konstatuoti, kad iš darbo santykių kylanti darbuotojo materialinė atsakomybė turi būti reglamentuojama taikant specialias taisykles, o šių žalos atlyginimo santykių reguliavimo tikslas – pasiekti tam tikrą darbdavio ir darbuotojo interesų kompromisą.

Paminėtini šie pagrindiniai veiksniai, lemiantys materialinės atsakomybės pagrindimą: darbdavys organizuoja darbą, todėl turi prisiimti tam tikrą riziką ir atsakomybę už nepalankius padarinius; darbo santykiuose darbdavio ekonominė pozicija stipresnė, todėl darbo įstatymais siekiama riboti darbdavio reikalavimus atlyginti darbuotojo padarytą žalą; darbuotojui darbo užmokestis paprastai yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis, todėl visais atvejais pareiga atlyginti visą žalą darbuotojui būtų per didelė našta; nuolatinis darbo procesas, darbo pobūdis lemia, kad net ir rūpestingiausiajam asmeniui tam tikrais atvejais sunku išvengti žalos padarymo.

Įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles ir veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų⁴⁹⁴. Nors kiekvienas asmuo yra laisvas pasirinkti vieną ar kitą jam priimtinausią elgesio variantą, jis negali pažeisti kito asmens teisių ir turi prisiimti galimus neigiamus tokio pasirinkimo padarinius. Darbo kodekso (2016) 24 straipsnyje įtvirtinti principai įpareigoja darbo sutarties šalis bendradarbiauti įgyvendinant tarpusavio teises ir vykdamt pareigas ir nustato prievolę nepiktnaudžiauti teise. Jeigu viena šalis

⁴⁹⁴ Žr.: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-236/2005; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. rugsėjo 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-350/2007; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. lapkričio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-530/2014 ir kt.

nevykdo ar netinkamai vykdo DK ar kituose teisės aktuose nustatytas pareigas, kita šalis turi teisę į žalos atlyginimą ar reikalauti, kad jos teisės būtų apgintos kitais būdais (DK 151 str., 218 str. ir kt.). Darbo santykių dalyvis, kuris mano, kad kitas darbo teisės subjektas pažeidė jo teises dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo, siekdamas tiek turtinės tiek ir neturtinės žalos atlyginimo, į darbo ginčų komisiją su prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės privalo kreiptis per tris mėnesius, o neteisėto nušalinimo, neteisėto atleidimo iš darbo ir kolektyvinės sutarties pažeidimo atvejais – per vieną mėnesį nuo tada, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą (DK 220 str. 1 d.).

Pagal DK 32 straipsnio 3 d. „atliekant darbo funkciją, kylanti komercinė, finansinė ar gamybinė grėsmė tenka darbdaviui“. Kartu su šia nuostata aiškintinas ir DK 153 straipsnis, kuriame nustatyta, kad darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą turtinę žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių darbo užmokesčių dydžio, o jeigu darbuotojo padaryta turtinė žala dėl jo didelio neatsargumo – ne daugiau kaip šešių vidutinių darbo užmokesčių dydžio. Didesnės darbdavio atsakomybės už gamybinę ir ūkinę riziką principas paaiškina darbuotojo ribotos atsakomybės atlyginant padarytą žalą principą. Jeigu darbo procese atsiranda tam tikra žala darbdaviui, darbdavys būdamas atsakingu už tai, kad tos žalos būtų galima išvengti tinkamai organizuojant darbą, prisiima dalį žalos atsiradimo rizikos. Tokiu atveju įstatymai neįpareigoja darbuotojo atlyginti padarytą žalą (išskyrus nustatytus visiško žalos atlyginimo atvejus) visiškai.

Darbo sutarties šalys iki sudarydamos darbo sutartį, taip pat ir tada, kai darbo sutartis nesudaryta, turi laikytis lyčių lygybės, nediskriminavimo kitais pagrindais, sąžiningumo, sutarčiai sudaryti ir vykdyti reikalingos informacijos suteikimo ir konfidencialios informacijos išsaugojimo pareigų. Jeigu šios pareigos nevykdomos ar netinkamai vykdomos, kita darbo sutarties šalis įgyja teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančią organą ir reikalauti atlyginti padarytą žalą arba naudotis kitomis šio kodekso suteiktomis pažeistų teisių gynimo priemonėmis (DK 41 str. 1, 2 d.). Atkreiptinas dėmesys į tai, kad asmuo dėl ikisutar-

tiniuose santykiuose įtvirtintų pareigų pažeidimo gali reikalauti tiek turtinės, tiek neturtinės žalos atlyginimo. Pavyzdžiui, jeigu konstatuojama, kad asmuo į darbą buvo nepriimtas be teisėto pagrindo ir dėl to jis prarado pajamas (paliko darbą ankstesnėje darbovietėje), tai gali sudaryti įrodinėtinos turtinės žalos dalyką. Atitinkamai dėl diskriminacinių motyvų nepriimtas į darbą asmuo gali įrodinėti patirtą neturtinę žalą. Pažymėtina ir tai, kad nuo neteisėtų veiksmų nukentėjusiam asmeniui palikta galimybė prašyti kitų darbo teisių gynimo būdų, numatytų DK 217 straipsnio 1 dalyje. Teisės normos formuluotė šiuo atveju nurodyta kaip alternatyva (prašyti žalos atlyginimo arba prašyti taikyti kitus teisių gynimo būdus).

Darbo sutartis įsigalioja darbuotojui pradėjus dirbti. Jeigu darbo sutartis buvo sudaryta, tačiau ji neišgaliojo ne dėl darbuotojo kaltės, darbdavys privalo sumokėti darbuotojui kompensaciją, kurios dydis ne mažesnis negu darbuotojo darbo užmokestis už sulygtą darbo laikotarpį, tačiau ne ilgesnį negu vienas mėnuo. Jeigu darbo sutartis buvo sudaryta, tačiau neišgaliojo dėl darbuotojo kaltės darbuotojui iš anksto neinformavus darbdavio prieš tris darbo dienas iki sutartos darbo pradžios, darbuotojas privalo atlyginti darbdaviui padarytą žalą, kurios dydis ne didesnis negu darbuotojo darbo užmokestis už sulygtą darbo laikotarpį, tačiau ne ilgesnį negu dvi savaitės (DK 42 str. 3 d.). Akcentuotina, kad darbo sutarčiai neišgaliojus darbuotojui mokama kompensacija, o esant atvirkštinei situacijai darbuotojas privalo darbdavio naudai atlyginti padarytą žalą. Kitaip tariant, darbdaviui tenka pareiga įrodyti žalos egzistavimo faktą (pavyzdžiui, į komandiruotę ketinto siųsti darbuotojo kelionės bilietų apmokėjimas), o darbuotojui pakanka pareikalauti kompensacijos.

3.3.1. Žalos atlyginimo sąlygos

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 30 str. įtvirtinta, kad asmeniui padarytos materialinės ir moralinės žalos atlyginimą nustato įstatymas. Pagal teisės pažeidimo rūšį nustatoma teisinės atsakomybės rūšis. Darbo teisė reguliuoja ne

tik tiesioginius darbdavio ir darbuotojo santykius, kai šis vykdo darbo funkcijas paklusdamas darbo tvarkai, bet ir kitus santykius, atsirandančius darbo procese ir su juo glaudžiai susijusius. Taigi darbo teisė reguliuoja santykius, susijusius su teisine visuomeninių darbo santykių subjektų tarpusavio atsakomybe už savo teisių ir pareigų pažeidimą esant darbo santykiams. Egzistuoja daug veiksnių, pagrindžiančių, kad atlyginant žalą, atsiradusią iš darbo santykių, taikytinos specifinės taisyklės. Kaip pagrindiniai veiksniai, lemiantys specifines atsakomybės taikymo sąlygas, išskirtini šie: darbdavys organizuoja darbą, todėl turi prisiimti tam tikrą riziką ir atsakomybę už nepalankius padarinius; darbo santykiuose darbdavio ekonominė pozicija stipresnė, todėl darbo įstatymais siekiama riboti darbdavio reikalavimus atlyginti darbuotojo padarytą žalą; darbuotojui darbo užmokestis paprastai yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis, todėl visais atvejais pareiga atlyginti visą žalą darbuotojui būtų per didelė našta; nuolatinis darbo procesas, darbo pobūdis lemia, kad net ir rūpestingiausiajam asmeniui tam tikrais atvejais sunku išvengti žalos padarymo.

Kiekviena darbo sutarties šalis privalo atlyginti savo darbo pareigų pažeidimu dėl jos kaltės kitai sutarties šaliai padarytą turtinę žalą, taip pat ir neturtinę žalą (DK 151 str.).

Atsakomybę už iš darbo teisinių santykių kylančių teisių ir pareigų pažeidimą nustato DK, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai, kolektyvinės sutartys, kiti susitarimai ir lokalūs teisės aktai. Atsižvelgiant į minėtas nuostatas, taip pat į tai, kad darbo sutartis sudaroma laisva darbuotojo ir darbdavio valia, darytina išvada, kad darbo sutartimi ar kitu rašytiniu susitarimu, sudaromu prie darbo sutarties, gali būti konkretizuojama darbo sutarties šalių turtinė atsakomybė už žalos padarymą.

Nustatant turtinę atsakomybę darbdavio ir darbuotojo susitarimu būtina laikytis šių įstatymuose įtvirtintų reikalavimų (CK 6.252 str., DK 33 str. 2–5 d.):

1) šalių susitarimas dėl atsakomybės už nuostolius (žalą), padarytus dėl skolininko tyčios ar didelio neatsargumo, netaikymo ar jos dydžio apribojimo negalioja;

2) draudžiama apriboti ar panaikinti atsakomybę už sveikatos sužalojimą, gyvybės atėmimą ar neturtinę žalą;

3) negalioja sąlygos, kurios prieštarauja darbo teisės normoms.

Atsižvelgiant į įstatymuose nustatytas taisykles, reglamentuojančias atsakomybės už darbo pareigų pažeidimą nustatymą darbdavio ir darbuotojo susitarimu, taip pat į tai, kad darbo santykių subjektai savo susitarimu negali pakeisti imperatyviųjų teisės normų, nustatančių atsakomybės sąlygas ir dydį (ribas), darytina išvada, kad darbdavio sutartinė atsakomybė darbuotojui negali būti mažesnė, o darbuotojo sutartinė atsakomybė darbdaviui negali būti didesnė nei numatyta DK ir kitų įstatymų.

Pareiga atlyginti žalą atsiranda, kai yra visos šios sąlygos:

1) padaroma žala;

2) žala padaroma neteisėta veika;

3) yra priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo;

4) yra pažeidėjo kaltė;

5) pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais;

6) žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla.

Pirmosios keturios sąlygos teismų praktikoje⁴⁹⁵ ir teisės doktrinoje laikomos bendrosiomis turtinės atsakomybės sąlygomis, o atsakomybę (kylančią iš darbo teisės normų) individualizuojančiomis sąlygomis pripažįstama tai, kai pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis yra susiję darbo santykiais žalos padarymo metu ir žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla. Šios dvi specifinės sąlygos lemia žalos atlyginimo darbo teisėje ypatumus. Svarbu suprasti, kad bendrosioms atsakomybės sąlygoms, atsižvelgiant į aptariamą atsakomybės prigimtį, būdingi jų taikymo ypatumai. Esminiai skiriamieji požymiai – tai specifiniai darbo

⁴⁹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. sausio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-2/2004.

teisės subjektai: darbuotojas ir darbdavys. Atsakomybė pagal darbo teisės subjektus skirstoma į dvi rūšis: darbuotojo atsakomybę darbdaviui ir darbdavio atsakomybę darbuotojui. Toks atsakomybės skirstymas turi esminės reikšmės, nes būtent dėl subjektų – darbuotojo ir darbdavio – specifiškumo, atsižvelgiant į tai, kas atsakingas už žalą – darbdavys ar darbuotojas, taikomos skirtingos atsakomybės ir žalos atlyginimo taisyklės.

Darbo sutarties šalys privalo atlyginti viena kitai padarytą neturtinę žalą.

Toliau aptariamos visos atsakomybės sąlygos.

Žala – tai nukentėjusio asmens turtinio intereso pažeidimas, tai yra jo turiniai ar kitokie praradimai, dėl kurių nukenčia jo turtinė padėtis arba padaromas neigiamas poveikis jo kitokiems interesams (gyvybei, sveikatai, garbei, orumui ir t. t.). Nuostoliai – tai pinigine žalos išraiška. Pagal sužalotos ar prarastos vertybės pobūdį žala skirstoma į žalą turtui ir žalą asmeniui. Pagal neteisėto veiksmo ar neveikimo ir žalos santykį žala skirstoma į tiesioginę – realią žalą ir netiesioginę žalą – negautos pajamos. DK nustato, kad atlygintinos žalos dydį sudaro tiesioginiai nuostoliai ir negautos pajamos (DK 152 str.1 d). Tiesioginė (tikroji) žala – turto netekimas, turto vertės sumažėjimas, išlaidos, turėtos dėl turto atkūrimo ar naujo įgijimo. Tiesioginė žala yra neteisėtų veiksmų tiesioginis rezultatas, kuris dažniausiai atsiranda iš karto, tiesiogiai veikiant objektą. Pavyzdžiui, darbuotojas iš įmonės kasos paima pinigų savo asmeninėms reikmėms ar sunaikina, sužaloja įmonės turtą. Netiesioginė žala – negautos pajamos, t. y. pajamos, kurių negaunama dėl padarytos žalos (pavyzdžiui, sugadinus stakles nepagamintas tam tikras produkcijos kiekis)⁴⁹⁶. Ši žalos rūšis atsiranda kaip žalos padarymo tam tikram objektui papildomas rezultatas. Teismai yra konstatavę, kad netiesioginiai nuostoliai (negautos pajamos), esantys sutartinės atsakomybės taikymo viena iš priemonių, atlyginami tik atsižvelgiant į jų buvimo realumą. Teisė nustato tik tai, kas yra įmanoma ir egzistuoja tikrovėje (*ius impossibilitum est non iuris*)⁴⁹⁷.

⁴⁹⁶ Rasa Macijauskienė, „Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje“, *Jurisprudencija* 25, 17 (2002): 83.

⁴⁹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. gruodžio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-1177/2003.

Žala, padaryta asmeniui, gali būti dvejopa: 1) asmens sveikatos (kūno) sužalojimas ar kitoks pakenkimas jai (pavyzdžiui, profesinis susirgimas); 2) gyvybės atėmimas. Atskiras žalos asmeniui porūšis yra neturtinė žala.

Kasacinis teismas yra pasisakęs ir dėl teisės normų, reglamentuojančių turtinės žalos (būsimų sveikatos atstatymo išlaidų ir negautų pajamų, kurias nukentėjęs asmuo būtų gavęs, jeigu nebūtų sužalota jo sveikata) atlyginimą sveikatos sužalojimo atveju, aiškinimo ir taikymo⁴⁹⁸.

Kasacinio teismo praktikoje pripažįstama, kad sisteminis CK 6.249 straipsnio 3 dalyje ir CK 6.283 straipsnio 2 dalyje įtvirtintų teisės normų aiškinimas suteikia nukentėjusiam asmeniui teisę reikalauti su sveikatos grąžinimu susijusių būsimų išlaidų atlyginimo. Kasacinis teismas yra nurodęs, kad paprastai civilinė atsakomybė taikoma, kai nukentėjęs asmuo jau yra realiai patyręs žalą, pavyzdžiui, jau yra turėjęs atitinkamų išlaidų (CK 6.249 straipsnio 1 dalis, 6.283 straipsnio 2 dalis), taip įgyvendinant deliktinės civilinės atsakomybės kompensuojamąją funkciją ir siekiant atkurti iki teisės pažeidimo buvusią padėtį. Tačiau galimi atvejai, kai žalos padarymo faktas yra akivaizdus arba lengvai įrodomas, o nuostoliams tiksliai apskaičiuoti gali prireikti daug laiko. Tokiais atvejais gali nukentėti nukentėjusio asmens interesai, jeigu jo turtinė padėtis nėra gera ir jam nedelsiant reikia lėšų, pavyzdžiui, nukentėjusiajam dėl sveikatos sužalojimo reikia atlikti mokamą operaciją ar procedūras, tačiau jis neturi tam pinigų. Tokiais atvejais pagal CK 6.249 straipsnio 3 dalį teismas gali įvertinti būsimą žalą remdamasis realia jos atsiradimo tikimybe ir kaip žalos atlyginimą priteisti konkrečią pinigų sumą, periodines išmokas arba įpareigoti skolininką užtikrinti žalos atlyginimą⁴⁹⁹.

Kasacinis teismas konstatavo, kad būsimą žalą, kurios atlyginimo gali reikalauti nukentėjęs asmuo savo sveikatos sužalojimo atveju, apibrėžia šie kriterijai: reali būsimos žalos (su sveikatos grąžinimu susijusių išlaidų) atsiradimo tikimybė;

⁴⁹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. gegužės 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-164-1075/2019.

⁴⁹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. vasario 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-13/2012; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-202/2012.

sveikatos priežiūros paslaugos yra būtinos siekiant pašalinti sveikatos sužalojimo padarinius ir kiek įmanoma grąžinti nukentėjusio asmens sveikatos būseną, buvusią iki jo sveikatos sužalojimo; nukentėjęs asmuo dėl savo finansinės padėties negalėtų gauti būtinų sveikatos priežiūros paslaugų.

Dėl negautų pajamų priteisimo kasacinis teismas nurodė, kad nors teismų praktikoje pirmiausia orientuojamasi į realiai dėl sveikatos sužalojimo prarastas ar sumažėjusias pajamas, tačiau lygiai taip pat vertinama ir dėl sveikatos sužalojimo asmens prarasta ar sumažėjusi galimybė gauti atitinkamas pajamas ateityje, net jei iki sveikatos sužalojimo nukentėjusysis nedirbo ir negavo jokių pajamų (pavyzdžiui, nepilnametis (-ė), studentas (-ė), namų šeimininkas (-ė), pensininkas (-ė) ir pan.). Toks šios normos aiškinimas iš esmės atitinka ir Europos deliktų teisės principų (angl. *Principles of European Tort Law*, sutrumpintai PETL) 10:202 straipsnį „Asmens sveikatos sužalojimas ir mirtis“ (angl. *Personal Injury and Death*), pagal kurį žala sveikatai apima ne tik prarastas realias pajamas (angl. *loss of income*), bet ir pakenkimą asmens galimybei užsidirbti (angl. *impairment of earning capacity*) nepriklausomai nuo to, ar šiuo metu ar ateityje asmuo realiai pasinaudos šia galimybe⁵⁰⁰. Kasacinio teismo praktikoje išaiškinta, kad CK 6.283 straipsnio 1 dalyje negautos pajamos apskaičiuojamos kaip pajamų, kurias nukentėjusysis realiai gavo arba realiai galėjo gauti iki ir po sveikatos sužalojimo, skirtumas. Darbuotojo sveikatos sužalojimo atvejais sprendžiant dėl turtinės žalos dėl negautų pajamų atlyginimo turi būti atsižvelgiama, be kita ko, į darbuotojo netekto darbingumo lygį; negautų pajamų sąvoka turi būti suprantama kaip prarasto darbingumo procento piniginei išraiška per tam tikrą laikotarpį. Darbuotojo sveikatos sužalojimo atvejais turtinės žalos dėl negautų pajamų atlyginimo laikotarpį (terminą, už kurį priteisiamas tokios žalos atlyginimas) lemia sužaloto darbuotojo atitinkamo darbingumo netekimo laikotarpis⁵⁰¹.

CK 6.288 straipsnio 3 dalis įtvirtina du su nukentėjusio asmens suluošiniu ar kitokiu sveikatos sužalojimu susijusios žalos atlyginimo mokėjimo būdus –

⁵⁰⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. lapkričio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2K-276-458/2019.

⁵⁰¹ Žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. liepos 16 d. nutartis civilinėje byloje E3K-3-219-701/2020; 2013 m. spalio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-473/2013 ir kt.

periodinėmis išmokomis arba visos žalos dydžio vienkartinė išmoka. Minėti žalos atlyginimo būdai, priklausomai nuo to, kuris iš jų taikomas, lemia skirtingų vertinamųjų kriterijų pasirinkimą atliekant žalos atlyginimo skaičiavimą. Be to, sprendžiant turtinės žalos, padarytos sužalojus sveikatą, atlyginimo mokėjimo periodinėmis išmokomis klausimą, vertinamos realiuoju laikotarpiu egzistuojančios aplinkybės, o sprendžiant šios žalos atlyginimo mokėjimo vienkartinė išmoka klausimą, vertinamos ilguoju laikotarpiu tikėtinais atsirasiančios aplinkybės.

Nukentėjusio asmens iki suluošinimo ar kitokio sužalojimo gautos pajamos apskaičiuotinos nustatant jo vidutinį mėnesio pajamų dydį. Nukentėjusio asmens, kuris dirbo pagal darbo sutartį, vidutinis darbo užmokestis apskaičiuotinas taikant Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu „Dėl darbo kodekso įgyvendinimo“ Nr. 496 patvirtintą Darbuotojo, valstybės tarnautojo ir žvalgybos pareigūno vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarkos aprašą, įsigaliojusį nuo 2017 m. liepos 1 d. Remiantis šio nutarimo 3.1 papunkčiu, kai, skaičiuojant darbuotojo vidutinį darbo užmokestį, vadovaujantis šiuo nutarimu patvirtintu Darbuotojo, valstybės tarnautojo ir žvalgybos pareigūno vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarkos aprašu, į skaičiuojamąjį laikotarpį įtraukiami mėnesiai iki šio nutarimo įsigaliojimo, šiais mėnesiais gautas darbo užmokestis į vidutinį darbo užmokestį įskaitomas vadovaujantis iki šio nutarimo įsigaliojimo galiojusia tvarka.

Tuo atveju, jei nuo asmens suluošinimo ar kitokio sveikatos sužalojimo iki teismo sprendimo priėmimo praeina netrumpas laikas, nustatant žalos atlyginimo mokėjimą periodinėmis išmokomis turi būti atsižvelgiama į įvykusius rinkos pokyčius, pasikeitusias aplinkybes, pvz., per tą laikotarpį įvykusį analogiškos profesijos ar analogiškame sektoriuje dirbančių asmenų atlyginimų augimą, atlyginimų augimą konkrečioje įmonėje, kurioje iki suluošinimo ar kitokio sveikatos sužalojimo dirbo nukentėjęs asmuo, šalies vidutinio darbo užmokesčio augimą, minimaliosios mėnesinės algos augimą ir pan. (CK 6.249 straipsnio 5 dalis).

Tačiau pirmiau nurodyto negautų pajamų skaičiavimo metodo taikymas gali būti nepakankamas, kai reikalavimas yra pareikštas dėl pajamų, kurių asmuo negaus per ilgą laiką, priteisimo vienkartinė išmoka. Taip yra todėl, kad egzistuoja didelė tikimybė, kad ilguoju laikotarpiu pasikeis aplinkybės, kurios buvo pagrindas apskaičiuoti asmens negautas pajamas, įskaitant ir aplinkybes, susijusias su asmens darbingumo pasikeitimu. Tokių aplinkybių pasikeitimus gali lemti tiek objektyvios priežastys, pavyzdžiui, pasikeitusios socialinės visuomenės gyvenimo aplinkybės, tiek subjektyvios, kai asmuo įgyja naujų profesinių kompetencijų arba atkuria savo darbingumą ir pajėgumą pakeisdamas profesiją. Kadangi, kaip minėta, įsiteisėjusiu teismo sprendimu vienkartinė išmoka priteistas žalos dydis negali būti svarstomas iš naujo, aplinkybių pasikeitimo įtaka apskaičiuojant žalos atlyginimo dydį taip pat turi būti įvertinta.

Kasacinis teismas taip pat akcentavo, kad nors teisė pasirinkti žalos atlyginimo mokėjimo būdą, kaip minėta, priklauso ieškovui, teismas, atsižvelgdamas į CK 1.5 straipsnyje nustatytus protingumo, sąžiningumo ir teisingumo principus, taip pat įvertinęs konkrečias bylos aplinkybes, gali parinkti kitą, nei reikalauja ieškovas, įstatyme nustatytą žalos atlyginimo būdą. Šią teismo teisę pagrindžia ir teismo vaidmuo žalos dydžio įrodinėjimo procese, atsižvelgiant į tai, kad, pagal CK 6.249 straipsnio 1 dalį, jeigu šalis nuostolių dydžio negali tiksliai įrodyti, tai jų dydį nustato teismas. Todėl tuo atveju, jeigu ieškovo pateiktų įrodymų nepakanka teismo įsitikinimui dėl tikslaus nuostolių dydžio susiformuoti, ypač įrodinėjimo prasme pasunkintame negautų pajamų priteisimo vienkartinė išmoka procese, teismas gali parinkti kitą, nei reikalauja ieškovas, žalos atlyginimo būdą, jei pripažintų, kad, taikant konkretų žalos atlyginimo mokėjimo būdą, būtų geriau užtikrintas visiško nuostolių atlyginimo principo įgyvendinimas ir užkirstas kelias nepagrįstam ieškovo praturtėjimui. Tokiu atveju teismas turėtų informuoti šalis apie kito, nei reikalauja ieškovas, nuostolių atlyginimo mokėjimo būdo parinkimo būtinybę, užtikrinant CPK 42 straipsnio 1 dalyje įtvirtintų šalių procesinių teisių įgyvendinimą. Žalos, kilusios iš teisinių darbo santykių, atlyginimui galioja bendra taisyklė, kad kai žala padaroma darbuotojui, ji atly-

ginama visiškai, o kai žala padaroma darbdaviui, taikoma ribota atsakomybė, išskyrus įstatymų numatytus atvejus.

Neteisėta veika – tai teisei priešinga veika. Veika yra laikoma neteisėta, kai asmuo pažeidžia teisinę pareigą, t. y. pareigą, įtvirtintą teisės normose. Priklausomai nuo pažeistos pareigos pobūdžio, neteisėta veika gali pasireikšti: 1) neteisėtu veikimu, kai atsakomybė atsiranda atlikus veiksmus, kuriuos teisės normos draudžia atlikti; 2) neteisėtu neveikimu, kai atsakomybė atsiranda neįvykdžius teisės normose nustatytos pareigos. Neteisėtą veiką kaip atsakomybės sąlygą galėtume apibrėžti kaip darbo santykio subjekto (darbuotojo, darbdavio) veiką (veikimą ar neveikimą), kuria pažeidžiamos darbo pareigos, darbo santykio subjektams nustatytos DK ir kituose įstatymuose, darbo sutartyje, kolektyvinėje sutartyje ir kituose susitarimuose, nors įstatymų ir nenustatytuose, bet jiems neprieštarujančiuose. Neteisėtoje veikoje galima išskirti du glaudžiai susijusius momentus, būtinus atsakomybei atsirasti, – tai teisės normos pažeidimas ir nukentėjusiojo subjektyvinės teisės pažeidimas (jam padaroma žala). Neteisėtumas taip pat gali pasireikšti piktnaudžiavimu teise, nes kiekviena subjektyvinė teisė turi tam tikras ribas, kurios ją įgyvendinant negali būti peržengtos. Piktnaudžiavimu teise vadinamas toks subjektyvinės teisės įgyvendinimas, kai tai prieštarauja teisės paskirčiai ir prigimčiai, kai daroma žala kitiems asmenims. DK numato, kad draudžiama piktnaudžiauti savo teise. Pavyzdžiui, darbuotojas piktnaudžiauja teise, kai jis darbdavio turtą naudoja ne darbdavio, o savo asmeninems reikmėms. Kai kurios aplinkybės pašalina veikos neteisėtumą, pavyzdžiui, nenugalima jėga, būtinasis reikalingumas. Kiekvienu atveju nustatant neteisėtą veiką turi būti įvertinama, ar nėra veikos neteisėtumą pašalinančių aplinkybių.

Priežastinis ryšys. Darbdavio ar darbuotojo atsakomybė atsiranda tik tada, jei yra priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir padarytos žalos. Kitaip sakant, žala turi atsirasti dėl neteisėtos pažeidėjo veikos. Visus reiškinius, taip pat ir žalos atsiradimą paprastai sukelia daugelis veiksnių, tačiau ne visi jie yra lemiami, teisiškai reikšmingi, be to, ne visada galima atitinkamiems subjektams taikyti atsakomybę. Teisiškai reikšmingam priežastiniam ryšiui nustatyti būtina išsiaiš-

kinti visas aplinkybes, kurios sukėlė žalos atsiradimą.

Priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo gali būti:

- 1) tiesioginis, kai neteisėta veika yra tiesiogiai susijusi su atsiradusia žala; tiesioginis ryšys visada yra teisiškai reikšmingas atsakomybei atsirasti;
- 2) netiesioginis, kai neteisėta veika yra netiesiogiai susijusi su atsiradusia žala, asmens neteisėti veiksmai padidina žalos atsiradimo galimybę.

Norint įrodyti priežastinio ryšio tarp neteisėtos veikos ir atsiradusios žalos faktą būtina nustatyti: 1) kad atsakovas turėjo teisinę pareigą; 2) kad ją atsakovas pažeidė; 3) kad šiuo pažeidimu padarė žalą; 4) kad nėra kitų pašalinių įvykių, galėjusių nutraukti priežastinio ryšio grandinę; 5) kitas svarbias aplinkybes.

Priežastiniam ryšiui konstatuoti užtenka įrodyti, kad skolininko elgesys yra pakankama nuostolių atsiradimo priežastis, nors ir ne vienintelė. Tačiau neturi būti pernelyg didelio skolininko elgesio ir nuostolių atotrūkio, t. y. nuostoliai neturi būti pernelyg tolimas skolininko elgesio padarinys⁵⁰².

Atsakomybės, kylančios iš darbo teisinių santykių, prigimtis nulemia, kad, sprendžiant skirtingų darbo teisės subjektų atsakomybės klausimus, taikytinos skirtingos priežastinio ryšio teorijos. Pavyzdžiui, sprendžiant darbuotojo atsakomybės klausimą, dažniau taikytina tiesioginės pasekmės teorija, kuri padeda apriboti atsakomybės taikymą tik tiesioginių žalą padariusio asmens veiksmų pasekmių atžvilgiu ir neleidžia išplėsti atsakomybės ribų iki begalybės. Sprendžiant darbdavio atsakomybės klausimą, taikytina adekvataus priežastinio ryšio teorija. Jeigu asmens veiksmai padidino žalos atsiradimo riziką, tai atsiradusi žala turi būti pripažinta asmens veiksmų padarinium.

Kaltė. Pagal CK 6.248 str. 3 d. laikoma, kad asmuo kaltas, jeigu, atsižvelgiant į prievolės esmę ir kitas aplinkybes, jis nebuvo tiek rūpestingas ir apdairus, kiek atitinkamomis sąlygomis buvo būtina. Tai reiškia, kad atsakymas į klausimą, ar žalą padaręs asmuo yra kaltas ar ne, turi būti pateikiamas ne vertinant jo psi-

⁵⁰² Valentinas Mikelėnas, *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Šeštoji knyga. Prievolių teisė (Vilnius: Justitia, 2003), 338.

chologinę būklę, o jo elgesį remiantis apdairaus, rūpestingo, atidaus (*bonus pater familias*) elgesio standartu. Darbo teisėje, kaip ir civilinėje teisėje, asmens kaltė turi būti suprantama objektyviai, t. y. kaip žalą padariusio asmens elgesio išorinis vertinimas pagal objektyvius elgesio standartus. Dėl šios priežasties kalte turi būti pripažįstamas asmens nesugebėjimas elgtis taip, kaip būtų galima protingai iš jo tikėtis. Vertinant, asmuo kaltas ar ne, reikia vadovautis taisykle, kad rūpestingumo ir apdairumo standartai nėra vienodi, todėl dėl kaltės privalu spręsti atsižvelgiant į prievolės pobūdį, šalių tarpusavio santykius, kitokiuose šaltiniuose nustatytus elgesio standartus. Tai labai aktualu atsakomybės taikymo atveju. Darbo teisinių santykių pobūdis nulemia, kad darbdaviui ir darbuotojui, kaip darbo teisinių santykių subjektams, taikytini skirtingi elgesio standartai. Kaltė gali pasireikšti tyčia arba neatsargumu.

Skiriamos dvi asmens kaltės formos:

Tyčia, t. y. kai asmuo sąmoningai siekia padaryti žalos arba sąmoninga leidžia jai atsirasti. Pavyzdžiui, bendrovės vadovas atskleidžia bendrovės komercines paslaptis jos konkurentams arba pasisavina bendrovės lėšas.

Neatsargumas, t. y. kai asmuo atitinkamomis aplinkybėmis elgiasi nepakankamai atidžiai, rūpestingai, jo elgesys neatitinka protingo asmens elgesio kriterijų. Pavyzdžiui, pardavimų vadybininkas bendrovės vardu pasirašo sutartį atidžiai neperskaitęs jos teksto, sudaro sutartį nepatikrinęs kitos šalies patikimumo ir finansinio pajėgumo arba šalies atstovo įgaliojimų.

Svarbu akcentuoti, kad kaltės forma nulemia atsakomybės rūšį ir jos dydį. Kai darbuotojo kaltais veiksmais žala padaroma dėl neatsargumo (net ir didelio neatsargumo), paprastai taikoma ribota atsakomybė (DK 153 str.), o tokie pat tyčiniai veiksmai užtraukia visišką atsakomybę (DK 154 str. 1 p.).

Neatsargumas skirstomas į didelį neatsargumą ir paprastą neatsargumą. Didelis neatsargumas – tai paprasčiausių atidumo, rūpestingumo taisyklių nepaisymas. Paprastas neatsargumas – tai griežtesnių rūpestingumo taisyklių nepaisymas⁵⁰³.

⁵⁰³ Mikelėnas, *supra note*, 502: 339.

DK 153 str. numatyta, kad dėl didelio neatsargumo didinama darbuotojo atsakomybės dydis (ne daugiau kaip 6 darbuotojo VDU).

Darbo teisėje pripažįstama ir mišri kaltė. Pavyzdžiui, darbuotojas sužalotas darbe, tačiau nustatoma, kad iš dalies kaltas jis pats, o iš dalies – darbdavys. Tada atsiradusią žalą darbdavys atlygina tik proporcingai savo kaltei. Žalos atlyginimo dydį galima mažinti atsižvelgiant į darbdavio kaltę. Darbo teisėje mišri kaltė nustatoma proporcijomis, procentais⁵⁰⁴.

Be kaltės formos, reikšmingas ir kaltės laipsnis. Kaltės laipsnio reikia atsakomybei nustatyti, kai žala atsiranda dėl kelių darbuotojų neteisėtos veikos. Kaltės laipsnis – tai dydis, nustatantis kiekvieno sukėlusio bendrą žalą darbuotojo atlygintinos žalos dalį bendroje žaloje, atsiradusioje dėl kelių darbuotojų neteisėtos veikos. Taigi, norint nustatyti žalos, kurią padarė keli darbuotojai, atlyginimo dydį, būtina atsižvelgti į jų kaltės laipsnį.

Pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu turi būti susiję darbo santykiais. Atsakomybei atsirasti būtina, kad pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu būtų susiję darbo santykiais. Pagal teisę reikalauti atlyginti žalą galima skirti dvi subjektų grupes:

- darbdaviai ir darbuotojai, kurie gali būti kreditoriai ir skolininkai (ieškovai ir atsakovai procesiniu požiūriu);
- kiti asmenys, kurie gali būti tik ieškovais (išskyrus atgręžtinius reikalavimus dėl neteisėtai gautų, permokėtų jiems sumų)⁵⁰⁵. Pavyzdžiui, CK 6.284 str. nustato, kad mirus fiziniam asmeniui teisę į žalos atlyginimą turi asmenys, kurie buvo mirusiojo išlaikomi arba jo mirties dieną turėjo teisę gauti iš jo išlaikymą (nepilnamečiai vaikai, sutuoktinis, nedarbingi tėvai ar kiti faktiniai nedarbingi išlaikytiniai).

Žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla. Žala turi atsirasti dėl to, kad buvo nevykdomos arba netinkamai vykdomos darbo įstatymuose, darbo sutartyje, kolektyvinėje sutartyje, kitose taisyklėse nustatytos darbo pareigos arba kiti

⁵⁰⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. birželio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-P-276/2005.

⁵⁰⁵ Vytautas Nekrašas, „Materialinės atsakomybės subjektai“, *Teisė* 33, 1 (1999).

veiksmi, susiję su darbu. Siekiant nustatyti šią atsakomybės sąlygą, svarbu išsiaiškinti, ar atsiradusi žala susijusi su darbo pareigų vykdymu ar ne. Nagrinėjant šią sąlygą reikia analizuoti: ar žala atsirado darbuotojo darbo metu, ar ji susijusi su darbuotojo darbo funkcijų vykdymu, ar darbuotojas veikė pagal darbdavio nurodymus, ar darbuotojas veikė darbdavio naudai. Reikia nustatyti darbuotojo veiksmų ryšį su gamyba (darbuotojas gali eiti pareigas po darbo valandų ir pan.), su jo tiesioginėmis pareigomis (darbo metu galima dirbti pašalinius darbus), taip pat ar tos pareigos buvo atliekamos laikantis nustatytos tvarkos, pavyzdžiui, jei vairuotojas atlieka užduotį nukrypdamas nuo numatyto reiso maršruto, jo veiksmų atsakomybės prasme galima ir nelaikyti pareigų ėjimu (priklauso nuo kiekvienos situacijos specifiškumo). Už žalą, kurią darbo teisinio santykio subjektai padaro kitai šaliai (ar kitiems asmenims) veiksmis, nesusijusiais su darbo funkcijų vykdymu, nors ir darbo metu bei darbo vietoje, turtinė atsakomybė atsiranda ne pagal darbo, o pagal kitų (civilinės ir kt.) teisės šakų normas.

Tais atvejais, kai darbuotojas dirba darbdavio interesais darbo sutartimi sulygtą darbą ar kitą darbdavio pavestą ar su darbdavio žinia atliekamą darbą, žalos atsiradimas bus susijęs su darbo veikla. Kiekvienu konkrečiu atveju, atsižvelgiant į faktines aplinkybes (darbdavio ir darbuotojo susitarimą, darbo pareigų pobūdį, žalos atsiradimo laiką ir vietą, ir kt.), turėtų būti sprendžiama, ar žalos atsiradimas susijęs su darbo veikla. Visais atvejais žalos atsiradimas nebus susijęs su darbo veikla, jei darbuotojas savavališkai (be darbdavio žinios) dirba sau (savo interesais).

Atsakomybė pagal darbo teisės subjektus skirstoma į dvi rūšis:

- 1) darbuotojo atsakomybė darbdaviui – darbuotojo pareiga atlyginti žalą, kilusią darbdaviui, kai darbuotojas neatlieka savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlieka;
- 2) darbdavio atsakomybė darbuotojui – darbdavio pareiga atlyginti žalą, kilusią darbuotojui, kai darbdavys neatlieka savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlieka.

Toks atsakomybės skirstymas turi esminės reikšmės, nes būtent dėl subjektų – darbuotojo ir darbdavio – specifiškumo, atsižvelgiant į tai, kas atsakingas už žalą – darbdavys ar darbuotojas, taikomos skirtingos atsakomybės ir žalos atlyginimo taisyklės (pavyzdžiui, kaltės sąlyga).

3.3.2. Darbuotojo atsakomybė

Darbuotojo atsakomybė gali būti apibrėžiama kaip darbuotojo pareiga atsakyti darbdaviui už kaltą, neteisėtą veiką (veikimą ar neveikimą), dėl kurios darbdaviui atsirado žala, ir įstatymų nustatyta tvarka tą žalą atlyginti. Darbuotojas privalo atlyginti žalą, atsiradusią dėl DK, kitų darbo įstatymų, kolektyvinių sutarčių, individualių susitarimų, darbo tvarkos taisyklių, pareiginių ar kitų instrukcijų ar lokalių teisės aktų pažeidimo. DK nenumato nei pavyzdinio, nei baigtinio tokių atvejų sąrašo. Kaip pavyzdys pateiktini tokie atvejai, dėl kurių gali kilti žala: dėl turto netekimo ar jo vertės sumažėjimo, sugadinimo (sužalojimo); medžiagų poreikvojimo; baudų ir kompensacinių išmokų, kurias darbdavys turėjo sumokėti dėl darbuotojo kaltės; išlaidų, susidariusių dėl sugadintų daiktų; netinkamo materialinių vertybių saugojimo; netinkamos materialinių ar piniginių vertybių apskaitos; kad nesiumta priemonių užkirsti kelią blogai produkcijai išleisti, materialinėms ar piniginėms vertybėms grobti; nekonkuravimo ar konfidencialumo pareigų pažeidimų; kitokių lokalių teisės aktų pažeidimo⁵⁰⁶.

Pagal DK (turtinės žalos atlyginimo ribas) darbuotojų atsakomybė yra skirstoma į dvi pagrindines rūšis – ribotąją (DK numato atlygintos žalos ribas) ir visišką (atvejai, kai darbuotojai privalo atlyginti visą žalą).

Ribota darbuotojo atsakomybė. Tiek pagal galiojusį Darbo įstatymų kodeksą, tiek pagal Darbo kodeksą (2002) darbuotojų materialinė atsakomybė buvo skirstoma į dvi pagrindines rūšis – ribotąją ir visišką. „Ribotoji“ atsakomybė taip vadinama todėl, kad norminiai aktai jos maksimalų dydį sieja su tam tikra

⁵⁰⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-389/2010; Lietuvos apeliacinio teismo 2006 m. rugpjūčio 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-287/2006; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-357-611/2020.

darbuotojo gaunamo uždarbio riba. Ribota turbinė darbuotojo atsakomybė paprastai taikoma visais atvejais, kai įstatymai nenumato kitokios rūšies atsakomybės. „Visiška“ darbuotojo turbinė atsakomybė taikoma tik įstatymo tiesiogiai numatytais atvejais. Šiai atsakomybei būdinga darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyra, kai taikant šią atsakomybę siekiama suderinti visiško žalos atlyginimo ir teisingo žalos atlyginimo principus. Tuo ir grindžiamas darbuotojų atsakomybės ribojimas.

Išskyrus DK ir kituose įstatymuose numatytus atvejus, darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą turbinę žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių darbo užmokesčių dydžio, o jeigu turbinė žala padaryta dėl darbuotojo didelio neatsargumo, – ne daugiau kaip jo šešių vidutinių darbo užmokesčių dydžio (DK 153 str. 1 d). Teritorinė, šakos kolektyvinė sutartis gali numatyti kitus atlyginamos turbinės žalos dydžius, kurie negali viršyti 12 darbuotojo vidutinių darbo užmokesčių dydžio (DK 153 str. 2 d).

Pažymėtina, kad „didelio neatsargumo“ sąvokos DK nepateikia ir konkrečiu atveju tai bus vertinamasis kriterijus, tačiau iš teismų praktikos galima konstatuoti, kad dideliu neatsargumu laikomi asmens veiksmai, kurių jis nebūtų padaręs, jeigu būtų laikęsis bent minimalių atsargumo ir dėmesingumo reikalavimų. Dideliam neatsargumui kaip kaltės formai būdingas neprotingas arba išskirtinis rūpestingumo nebuvimas, kai asmuo nėra tiek rūpestingas, kiek akivaizdžiai būtina esamomis aplinkybėmis⁵⁰⁷. Didelio neatsargumo sąvoka nėra reglamentuota teisės aktų, todėl siekiant, kad darbuotojas suprastų, kokios tai situacijos, rekomenduotina atvejus, kada laikoma, kad darbuotojas padarė žalą dėl didelio neatsargumo, nustatyti lokaliais aktais.

Teritorinė, šakos kolektyvinė sutartis gali numatyti kitus atlyginamos turbinės žalos dydžius, kurie negali viršyti 12 darbuotojo vidutinių darbo užmokesčių dydžio. Įmonės lygio kolektyvinė sutartis to negali nustatyti kaip bendros taisyklės, tačiau atskiri atsakomybės atvejai gali būti nustatyti remiantis DK 154 str.

⁵⁰⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. balandžio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-180-378/2017, 29 punktas.

1 d. 6 p. Pavyzdžiui, tam tikrų pareigybių darbuotojams (tarkime, dirbantiems sandėlyje) nustatoma didesnė atsakomybė.

Pažymėtina, kad remiantis DK 33 str. 4 dalimi galima sudaryti individualų susitarimą dėl didesnės atsakomybės.

Ribota atsakomybė paprastai taikoma visais atvejais, kai įstatymai nenumato kitokios rūšies atsakomybės. Visiška atsakomybė taikoma tik įstatymo tiesiogiai numatytais atvejais (DK 154 str.).

Visiška darbuotojo atsakomybė. Darbuotojas privalo atlyginti visą žalą šiais atvejais (DK 154 str.):

- 1) žala padaryta tyčia;
- 2) žala padaryta jo veikla, turinčia nusikaltimo požymių;
- 3) žala padaryta neblaivaus ar apsvaigusio nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų darbuotojo;
- 4) žala padaryta pažeidus pareigą saugoti konfidencialią informaciją, susitarimą dėl nekonkuravimo;
- 5) darbdaviui padaryta neturtinė žala;
- 6) kai visiško žalos atlyginimo atvejis numatytas kolektyvinėje sutartyje.

Detaliau aptartinas kiekvienas atvejis.

Žala padaryta tyčia. Bet kuri tyčios forma, t. y. tiek tiesioginė, tiek netiesioginė lemia visiškos atsakomybės sukėlimą. Esant neatsargiai kaltei, priklausomai nuo aplinkybių, gali kilti tiek ribota, tiek visiška atsakomybė.

Žala padaryta neblaivaus ar apsvaigusio nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų darbuotojo. Toks darbuotojas negali būti atleidžiamas nuo atsakomybės remiantis tuo, kad žalos padarymo metu jis nesuvokė savo veiksmų. Laikoma, kad darbuotojas apsvaigo nuo alkoholio ar toksinių medžiagų savo valia, o to pakanka visiškai atsakomybei atsirasti. Darbuotojo neblaivumą ar apsvaigimą privalo įrodyti darbdavys. Visiška atsakomybė turėtų būtų taikoma tik

tuo atveju, jei būtų nustatytas priežastinis ryšys tarp neblaivumo ir atsiradusios žalos, nors praktikoje pripažįstama, kad šiuo atveju visišką atsakomybę taikymą lemia pats faktas, kad ji buvo padaryta neblaivaus darbuotojo, nebent būtų paneigta ši prezumpcija.

Kai įrodinėjama žala, sukelta darbuotojo veiklos, turinčios nusikaltimo požymių, pavyzdžiui, už vagystę, pagal teismų praktiką reikia pakankamo laipsnio įrodymų, bet nebūtinai minėtos aplinkybės turi būti konstatuotos teismo nuosprendžiu.

DK numatė atvejus, kada atlyginama visa žala, kurie anksčiau buvo sprendžiami teismų praktika, t. y. žala padaryta pažeidus pareigą saugoti konfidencialią informaciją, susitarimą dėl nekonkuravimo. LAT yra išaiškinęs, kad teisinė konfidencialios informacijos kategorija yra platesnė už teisinę komercinės paslapties kategoriją, taigi komercinės paslaptys yra viena iš konfidencialios informacijos rūšių. Informacija, kuri neatitinka komercinėms paslaptims keliamų reikalavimų, gali patekti į konfidencialios informacijos sąvoką ir šiuo pagrindu būti saugoma. Duomenys, sudarantys konfidencialios informacijos turinį, ne visada yra komercinė paslaptis. Pareiga saugoti konfidencialią informaciją paprastai egzistuoja, kai ji nustatyta sutartyje, o pareiga saugoti komercinę paslaptį visų pirma kyla iš įstatymo⁵⁰⁸. Šioje byloje teismas suformulavo labai svarbias taisykles, kas turi būti įrodyta byloje dėl komercinių paslapčių neteisėto atskleidimo ar pasinaudojimo, siekiant prisiteisti žalą. Žala tokiose bylose gali būti trejopo pobūdžio:

- a) tiesioginiai nuostoliai, atsiradę dėl komercinės paslapties paviešinimo, pasireiškia kaip paslapčiai sukurti, tobulinti, naudoti turėtos išlaidos;
- b) netiesioginiai nuostoliai pasireiškia kaip komercinės paslapties savininko negautos pajamos, kurias jis būtų gavęs, jeigu jo teisės ir teisėti interesai nebūtų buvę pažeisti;
- c) nuostoliai dėl komercinės paslapties panaudojimo, kai paslaptimi pasinaudo-

⁵⁰⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje 3K-7-6-706/2016.

jės ūkio subjektas ar asmuo iš to neteisėtai gauna pajamų (nepagrįstas praturtėjimas) (CK 6.237 str. 1 d.).

Dar vienoje byloje LAT pažymėjo, kad, pagal įstatymo formuluotę pripažįstant informaciją komercine paslaptimi, nėra būtini jos savininko faktiniai veiksmai tokią informaciją naudoti *hic et nunc* (čia ir dabar). Todėl vien galimybės komercinės paslapties savininkui ja pasinaudoti nebuvimas ar nepageidavimas tokią informaciją naudoti konkrečiu laiko momentu savaime nereiškia nei to, kad kitiems subjektams atsiranda teisė atlikti su jos paviešimu ar pasinaudojimu ja susijusius veiksmus, nei to, kad juos atlikus komercinės paslapties savininkui nepadaroma žala. Komercinių paslapčių apsauga nėra ribota laiko atžvilgiu ir iš principo yra susijusi su jų savininko sugebėjimu išlaikyti informaciją slaptą. Atitinkamai vertingos informacijos saugojimas ir nenaudojimas tam tikrą laiką versle yra normali komercinė praktika, o tokio pobūdžio informacijos nenaudojimas savaime nereiškia, kad jos savininkas neketina gauti iš jos naudos ateityje. Byloje nustatytos aplinkybės, kad darbuotojas, nežinantis Bendrovei, naudodamasis pagal pareigas patiktą informaciją, darbo metu, kai turėjo veikti darbdavės naudai, sudarinėjo sutartis ne Bendrovės interesais ir naudai. Taip pat nustatyta, kad Bendrovės grynas pelnas sumažėjo ginčo metais, palyginti su ankstesniais metais, – ginčo metais Bendrovės pelningumo mastai smarkiai krito, o šis kritimas įvyko būtent tuo laikotarpiu, kuriuo Bendrovės įrodinėja darbuotoją veikus ne Bendrovės interesais. Kasacinis teismas pažymėjo, kad pagrįsta manyti, kad ilgą laiką iki pažeidimo veikusi ir po pažeidimo sėkmingai veikianti Bendrovė, sužinojusi apie jos srityje galimus sudaryti pelningus sandorius, būtų juos sudarę ir gavę pelną, jeigu darbuotojas būtų tinkamai vykdęs pareigas Bendrovei ir nebūtų pažeidęs ginčo⁵⁰⁹.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad teismų praktikoje negautos pajamos siejamos ne su prarasta apyvarta, o su negautu pelnu. Pavyzdžiui, bendrovės nuostolius negautų pajamų pavidalu teismas apskaičiavo remdamasis grynojo pelno marža,

⁵⁰⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. sausio 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-13-378/2018.

kuri buvo iki subjektams (atsakovėms byloje) atliekant neteisėtus veiksmus⁵¹⁰.

Kaip minėta, tiek sudarant susitarimą dėl nekonkuravimo (DK 38 str. 4 d.), tiek susitarimą dėl konfidencialios informacijos apsaugos (DK 39 str. 2 d.), darbo sutarties šalys gali susitarti dėl netesybų, kurios būtų įskaitomos į padarytą žalą.

Akcentuotina, kad darbuotojų atsakomybė griežtinama, kai darbuotojas padaro darbdaviui neturtinės žalos. Darbuotojas privalės atlyginti visą žalą, kai savo darbo pareigų pažeidimu pakenkia darbdavio reputacijai, pavyzdžiui, piktnaudžiavo savo darbinio statusu, vykdydamas pareigas pažeidė klientų teises, paskleidė tikrovės neatitinkančią informaciją.

Dabartiniame DK nebeliko visiškos materialinės atsakomybės sutarčių kaip pagrindo neribotai darbuotojo turtinei atsakomybei kilti. DK patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo 6 str. 12 d. numato, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartys, sudarytos iki DK įsigaliojimo, netenka galios. Tačiau kaip Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškino, nors nauju reglamentavimu atsakyta individualių materialinės atsakomybės sutarčių ir jos neteko galios, iki 2016 m. DK įsigaliojimo (t. y. iki 2017 m. liepos 1 d.) padarytos žalos atlyginimas gali būti pagal jas išieškomas, jeigu žalos padarymo aplinkybės atitinka tuo metu galiojusias materialinės atsakomybės sąlygas pagal įstatymą ir visiškos materialinės atsakomybės sutartį⁵¹¹. Čia svarbu nustatyti žalos atsiradimo momentu galiojusias normas. Kitaip tariant, teismui kyla klausimas dėl taikytinų teisės normų parinkimo (Darbo kodekso (2002) ar DK normos) ne procedūriniais darbo ginčo nagrinėjimo aspektais, o ginčui išspręsti iš esmės. Ginčo santykiai dėl žalos atlyginimo atsiranda žalos padarymo metu, prievolė atlyginti padarytą žalą atsiranda nuo žalos padarymo. Atitinkamai, jei tuo metu galiojo ginčo santykius dėl žalos atlyginimo, materialinės atsakomybės taikymo reglamentuojančios Darbo kodekso (2002) normos, o Darbo kodeksas (2016) dar nebuvo patvirtintas įstatymo leidėjo ir jo normos dar negaliojo, vadinasi, jam (ginčui) išspręsti taikytinos Darbo kodekso (2002) normos⁵¹².

⁵¹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje 3K-7-6-706/2016.

⁵¹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gruodžio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-485-695/2018;

⁵¹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. kovo 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-84-701/2020.

Tai reiškia, kad po 2017 m. liepos 1 d. nebeliko galimybės darbdaviui ir darbuotojui individualiu papildomu susitarimu pakeisti ribotos darbuotojo turčinės atsakomybės dydį. Jeigu darbo sutartyje, kurioje a) nustatytas mėnesinis darbo užmokestis yra ne mažesnis negu du Lietuvos statistikos departamento paskutinio paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžiai ir b) yra pasiekama darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyra, egzistuoja išimtis ir galimybė, taikant DK 33 str. 4 d., susitarti, kad neribota turčinė atsakomybė bus taikoma.

Ankstesniojo DK 256 str. 2 d. numatė, kad tais atvejais, kai dėl kartu dirbamo darbo neįmanoma atriboti atskirų darbuotojų atsakomybės, gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis su darbuotojų grupe. Šiuo atveju žalą atlygina visi sutartį pasirašę darbuotojai, o kiekvieno jų dalis atlyginant žalą nustatoma proporcingai jų dirbtam laikui, per kurį susidarė žala, jei sutartyje nenustatyta kitaip. DK tokios galimybės nenumato, tačiau manytina, kad susitarimas dėl darbuotojų grupės turčinės atsakomybės būtų galimas, t. y. darbuotojas (jų grupė) ir darbdavys galėtų susitarti, kaip bus paskirstoma darbuotojų grupės padaryta žala, kai negalima nustatyti konkretaus tokios žalos atsiradimo kaltininko. Šiuo aspektu svarbu, kad tai būtų ne visiškos materialinės atsakomybės sutartis su darbuotojų grupe, o tiesiog darbuotojų grupės ribotos turčinės atsakomybės sutartis, nes, kaip ir minėta anksčiau, visiška materialinė atsakomybė per susitarimą negalima.

DK 154 str. 1 dalyje išvardyti atvejai, kai darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, pavyzdžiui, tada, kai visiško žalos atlyginimo atvejis numatytas kolektyvinėje sutartyje (DK 154 str. 1 d. 6 p.). Tai reiškia, kad kolektyvinėje sutartyje sulyguis dėl visiško žalos atlyginimo, šis dydis nėra ribojamas. Nors šis straipsnis atskirai neišskiria, kitos DK normos ar kiti įstatymai gali numatyti atskiras išimtis.

Darbuotojo atsakomybė netesybų forma. Analizuojant tiek darbdavio, tiek darbuotojo atsakomybę, būtina atsakomybės sąlyga – žalos atsiradimas. Šis požymis būdingas deliktinei atsakomybei. Sutartinė atsakomybė pasireiškia nuostolių atlyginimu ir netesybomis, o deliktinė atsakomybė – tik nuostolių atlyginimu. DK

nustatydamas atsakomybės sąlygas tam tikrais atvejais numato, kad atsakomybė galima netesybų forma, t. y. kai asmuo, neįvykdęs ar netinkamai įvykdęs savo prievolę, kylančią iš darbo sutarties (atskirų atvejų, numatytų DK), privalo kitai sutarties šaliai sumokėti netesybas (delspinigius, pvz., DK 147 str. 1 d.).

Tiek sudarant susitarimą dėl nekonkuravimo (DK 38 str. 4 d.), tiek susitarimą dėl konfidencialios informacijos apsaugos (DK 39 str. 2 d.), darbo sutarties šalys gali susitarti dėl netesybų, kurios būtų įskaitomos į padarytą žalą.

Darbuotojas, pažeidęs susitarimą dėl nekonkuravimo, privalo sulygtam susitarimo dėl nekonkuravimo laikotarpiui nutraukti konkuruojančią darbo ar profesinę veiklą, grąžinti gautą kompensaciją ir atlyginti darbdaviui padarytą žalą. Išankstiniai susitarimai dėl netesybų, viršijantys darbuotojo gaunamą nekonkuravimo kompensaciją už tris mėnesius, negalioja (DK 38 str. 4 d.).

Susitarime dėl konfidencialios informacijos apsaugos turi būti apibrėžti konfidencialią informaciją sudarantys duomenys, susitarimo dėl konfidencialios informacijos apsaugos galiojimo terminas, darbdavio pareigos padedant darbuotojui išsaugoti šios informacijos slaptumą. Darbo sutarties šalys gali sulygti dėl netesybų už šio susitarimo nevykdymą ar netinkamą jo vykdymą (DK 39 str. 2 d.). Šiuo atveju darbuotojas, atskleidęs konfidencialią informaciją, privalėtų sumokėti tam tikro dydžio baudą, kurios dydis įstatymu nėra ribojamas, tačiau turėtų atitikti teisingumo, sąžiningumo ir protingumo kriterijus. Baudos dydis taip pat priklauso ir nuo informacijos vertės, galimos žalos, jeigu ta informacija būtų atskleista konkurentams ar atskleista viešai ir ja galėtų pasinaudoti konkurentai.

Pabrėžtina, kad darbdavys taip pat turi teisę kilus ginčui įrodinėti ir didesnę žalą, kuri viršija sulygtą netesybų dydį (tiek nekonkuravimo, tiek konfidencialumo susitarimų atveju).

Akcentuotina ir tai, kad nuo 2018 m. birželio 1 d. įsigaliojo Lietuvos Respublikos komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymas. Šio įstatymo 8 str. 1 d. nurodyta: „Darbuotojo padarytos žalos atlyginimas darbdaviui už neteisėtą ko-

mercinės paslapties atskleidimą nustatytas Darbo kodekse. “ Minėtas įstatymas nesuteikia teisinio pagrindo: 1) riboti darbuotojų judumą; 2) riboti darbuotojų galimybes naudotis informacija, kuri nėra komercinė paslaptis; 3) riboti darbuotojų galimybes naudotis įprastomis jų darbo aplinkybėmis sąžiningai įgyta patirtimi ir gebėjimais; 4) numatyti darbo sutartyse darbuotojams daugiau papildomų apribojimų, negu nustatyta susitarimuose dėl nekonkuravimo ir susitarimuose dėl konfidencialios informacijos apsaugos⁵¹³.

Juridinio asmens vadovo atsakomybė. Juridinio asmens vadovą su juridiniu asmeniu sieja daug sudėtingesni nei vien darbo santykiai, vadovas veikia juridinio asmens vardu, sukurdamas jam teises ir pareigas. Vadovas kartu užtikrina ir juridinio asmens funkcionavimą (*director, dirigo* verčiant iš lotynų kalbos reiškia sutvarkyti, surikiuoti ir pan.⁵¹⁴). Ir teoriniu, ir praktiniu lygmeniu susiduriame su juridinio asmens vadovo statuso ir jo atsakomybės apibrėžtumo klausimu, kuris nulemtas vadovo teisinio statuso dualizmo: taikytinos ir darbo teisinius santykius reglamentuojančių įstatymų nuostatos, ir civilinės teisės normos.

Nors, remiantis teisės aktų nuostatomis, reguliuojančiomis vadovo paskyrimą, iš pirmo žvilgsnio ir galėtų atrodyti, kad vadovo statusas nedaug kuo skiriasi nuo kitų dirbančių darbuotojų statuso, pažymėtina, kad nors su vadovu, kaip ir su kitais darbuotojais, sudaroma darbo sutartis, vadovo statusas yra specifiškas. DK išskirti darbo teisinių santykių ypatumai, taikomi vadovaujančių darbuotojų darbo santykiams. Darbo kodekse (2002) tokie ypatumai nebuvo išskirti, o DK tam skirtas visas skirsnis. Pabrėžtina, kad vadovo atsakomybei taikomi ypatumai (DK 103 str. 2–3 d.), nes tai pagrindžia ir to reikalauja vadovo fiduciarinių pareigų pobūdis⁵¹⁵.

Pagal CK⁵¹⁶ 2.81 straipsnį „kiekvienas juridinis asmuo turi turėti vienasmenį ar kolegialų valdymo organą ir visuotinį akcininkų susirinkimą, išskyrus įstaty-

⁵¹³ Lietuvos Respublikos komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymas (TAR, 2018, Nr. 7477).

⁵¹⁴ Jungtinis lotynų–lietuvių kalbos žodynas nuo XVII iki XXI amžiaus, <http://www.thesaurus.ff.vu.lt/?antraste=dirigo&searchWhere=header&submit=Ie%C5%A1koti>.

⁵¹⁵ Valentinas Mikelėnas ir kt., *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga, Asmenys* (Vilnius: Justitia, 2002), 194–195.

⁵¹⁶ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (*Valstybės žinios*, 2000, 74-2262).

muose bei steigimo dokumentuose numatytus atvejus“. Vadovas, įgyvendindamas jam priskirtą kompetenciją, turėtų veikti pagal CK 1.5 straipsnyje įtvirtintus teisingumo, sąžiningumo, protingumo principus. CK 2.87 straipsnyje numatytos juridinio asmens organų narių pareigos. Sąvoka „fiduciarinis“ siejama su lotynišku *fidutia* terminu, reiškiančiu pasiklovimą, pasitikėjimą ar tikrumą. „Teisės terminų žodyne“ fiduciarinė pareiga apibrėžiama kaip „didžiausios ištikimybės, pasitikėjimo ir konfidencialumo pareiga, kurią turi patikėtinis (advokatas ar bendrovės vadovas) naudos gavėjui (klientui ar akcininkui); pareiga veikti su didžiausiu sąžiningumo ir lojalumo laipsniu kito asmens interesais“⁵¹⁷. Vadovo kompetencija numato, kad vadovo pareigos susijusios su didele atsakomybe. Vadovas yra specialus subjektas, tad jam taikomi aukštesni veiklos ir atsakomybės standartai nei paprastam darbuotojui. Netinkamas pareigų vykdymas gali padaryti žalos ir pačiam juridiniam asmeniui, ir tretiesiems asmenims. Vadovo atsakomybė už netinkamą pareigų vykdymą arba visai jų nevykdymą apibrėžta CK 2.87 straipsnio 7 dalyje: „Juridinio asmens valdymo organo narys, nevykdantis arba netinkamai vykdantis pareigas, nurodytas šiame straipsnyje ar steigimo dokumentuose, privalo padarytą žalą atlyginti juridiniam asmeniui visiškai, jei įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis nenumato kitaip.“ Tačiau šioje nuostatoje nėra detalizuota, nei kokia sutartimi, nei kokia apimtimi gali būti apribota įmonės vadovo atsakomybė.

Kaip minėta, DK išskirti ypatumai taikomi vadovaujančių darbuotojų darbo santykiams. Juridinio asmens vadovo teisinė padėtis yra gana specifinė, palyginti su kitais darbuotojais. Kaip teismų praktikoje ne kartą yra pažymėjęs LAT, šiai pozicijai būdingas tam tikras dualizmas, t. y. joje yra tiek darbo, tiek civilinių santykių bruožų. Praktikoje dažnai kildavo klausimas, kokia sutartis (darbo ar civilinė) turėtų būti sudaroma su juridinio asmens vadovu, o dabar, DK įtvirtinus privalomą darbo sutarties su juridinio asmens vadovu sudarymą, šis klausimas yra išspręstas.

⁵¹⁷ Bryan A. Garner and Henry Campbell Black, *Black's Law Dictionary* (St. Paul.-Minn: West group, 1999), 523.

Darbo sutarties su juridinio asmens vadovu išskirtinis bruožas, kuriuo dar sykį aiškiai pabrėžiamas juridinio asmens vadovo teisinio statuso dualizmas, yra tai, kad jam gali būti taikoma skirtinga atsakomybė priklausomai nuo to, kokias pareigas jis pažeidė. DK 103 straipsnio 2 ir 3 dalys nustato, kad „už savo, kaip darbuotojo, juridiniam asmeniui padarytą žalą juridinio asmens vadovas atsako pagal darbo teisės normas ir darbo sutarties sąlygas“, o „už dėl civilinių teisių ir pareigų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo juridiniam asmeniui padarytą žalą juridinio asmens vadovas atsako pagal civilinės teisės normas“.

Pažymėtina, kad LAT nuo 2016 m. pakeitė vyravusį aiškinimą, kad jeigu juridinio asmens vadovas pažeidė savo kaip darbuotojo pareigas („vidiniuose“ santykiuose), jam taikoma atsakomybė pagal darbo sutartį ir darbo teisės normas. O jei juridinio asmens vadovas pažeidė savo civilines pareigas, t. y. padarė pažeidimus atlikdamas savo pareigas vadinamuosiuose „išoriniuose“ santykiuose, iš to kilusi žala juridiniam asmeniui turi būti atlyginama pagal civilinės teisės normas⁵¹⁸. LAT atsisakė „vidinių ir išorinių“ santykių kriterijaus ir perėjo prie pažeistos pareigos pobūdžio kriterijaus. Kadangi civilinių pareigų, verslo sprendimų yra ir „vidiniuose“ santykiuose, todėl LAT atsisakė tokio skirstymo. Kiekvienu konkrečiu atveju bendrovės vadovui taikytinos atsakomybės rūšis nustatoma atsižvelgiant į vadovo veiksmo, sukėlusio žalą, pobūdį ir pažeistų pareigų rūšį: jei vadovas padaro žalos veikdamas pagal savo, kaip valdymo organo, kompetenciją, pavyzdžiui, laiku nesikreipia dėl bankroto bylos iškėlimo, neužtikrina bendrovės turto apskaitos, priima rizikingą verslo sprendimą, neįstiria reikšmingos informacijos ir pan., jis pažeidžia jam kaip valdymo organui, o ne darbuotojui nustatytą pareigą, todėl jam taikoma civilinė atsakomybė. Pripažinus, kad vadovas įmonei žalą padarė pažeisdamas jam, kaip bendrovės darbuotojui, nustatytas pareigas, jam taikoma turtinė atsakomybė pagal darbo teisę, kurios esmė – atsakomybės ribojimas darbo teisės normų nustatytu dydžiu ir tvarka. Taigi esminiu vadovo civilinės ir turtinės atsakomybės pagal darbo teisę atribojimo kriterijumi naujausioje LAT praktikoje laikomas ne vadovo vei-

⁵¹⁸ „Bendrovės valdymo organų civilinę atsakomybę reglamentuojančių teisės normų taikymo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje apžvalga“, *Teismų praktika* 45 (2016): 22.

klos adresatas, o pažeistų vadovo pareigų pobūdis, nepriklausomai nuo to, ar pažeidimas pasireiškia santykiuose su trečiaisiais asmenimis, ar bendrovės viduje. Pabrėžtina, kad verslo sprendimai turinio požiūriu neapsiriboja vien sandorių su trečiaisiais asmenimis sudarymu. Verslo sprendimu laikomas toks vadovo (ar valdybos) veiksmas, kuris nebuvo susijęs su imperatyvų, nustatytų įstatymuose ir įmonės dokumentuose, įvykdymu, t. y. vadovas turėjo diskreciją priimti konkretų sprendimą ir tuo metu nebuvo žinoma, ar šis pasiteisins. Praktikoje galimi verslo sprendimai, kurie nėra sandoriai su trečiaisiais asmenimis, pavyzdžiui, valdyba paprastai priima verslo sprendimus, bet be atskiro įgaliojimo nesudaro sandorių su trečiaisiais asmenimis, vienasmenis valdymo organas taip gali nuspręsti dėl verslo strategijos keitimo, prekių ir paslaugų kainodaros keitimo, prekių kokybės reikalavimų sumažinimo ir t. t., ir dėl šių sprendimų bendrovė gali patirti žalą. Todėl nepagrįsta vadovo civilinę atsakomybę taikyti tik už nepagrįstų verslo sandorių sudarymą su trečiaisiais asmenimis, o už žalingus bendrovei sprendimus taikyti atsakomybę pagal DK normas, nes abiem atvejais šie veiksmai patenka į verslo sprendimų kategoriją, jais pažeidžiamos tos pačios vadovo fiduciarinės pareigos ir padaroma žala bendrovei⁵¹⁹. LAT yra nurodęs, kad vadovas yra atsakingas už bendrovei dėl netinkamos buhalterinės apskaitos tvarkymo skirtą baudą ir turi atlyginti patirtą žalą. Teismas konstatavo, kad pagal Buhalterinės apskaitos įstatymo 21 str. 1 d. už apskaitos organizavimą pagal šio įstatymo reikalavimus atsako ūkio subjekto vadovas. Kai vadovas nevykdo pareigos teisingai ir laiku apskaičiuoti ir sumokėti mokesčius, taikoma civilinė, o ne turtinė atsakomybė pagal darbo teisę, todėl bendrovės vadovui kyla pareiga atlyginti dėl jo kaltės padarytą žalą. Šią pareigą ir jos teisinį pagrindą nustato civilinės, o ne darbo teisės normos, todėl ir atsakomybės ribojimai, taikomi pagal DK, šiuo atveju netaikomi. Toks aiškinimas atitinka DK 103 str. 3 dalį.

⁵¹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-177-701/2017.

3.3.3. Darbdavio atsakomybė

Darbdavio atsakomybei taikomi griežtesni atsakomybės standartai. Darbdavys, priimdamas darbuotojus į darbą, privalo darbuotojų darbą organizuoti taip, kad nebūtų pakenkta darbuotojų saugumui. Taigi darbdavio atsakomybė turėtų kilti ne tik dėl to, kad jis atliko kokius nors neteisėtus veiksmus, kuriais pažeidė įstatymą ar sutartį, bet ir todėl, kad pažeidė bendrąją pareigą užtikrinti pakankamą savo vykdomos veiklos saugumą darbuotojų atžvilgiu, kad žala (nuostoliai) jiems neatsirastų.

Darbo kodeksas (2016) atskirai neišskiria darbdavio atsakomybės atsiradimo atvejų. Galima išskirti, kad darbdavio turtinė atsakomybė atsiranda, kai darbuotojas sužalojamas, miršta arba susserga profesine liga; žala padaroma sugadinant, sunaikinant arba prarandant darbuotojo turtą; kitaip pažeidžiami darbuotojo ar kitų asmenų turtiniai interesai; darbuotojui padaroma neturtinė žala.

Nagrinėjant darbdavio turtinę atsakomybę, kai kitaip pažeidžiami darbuotojo turtiniai interesai, galima išskirti dvi pagrindines darbdavio atsakomybės atvejų grupes:

1) kai pažeidžiami darbuotojo turtiniai interesai dėl neteisėto darbo sutarties sąlygų pakeitimo, nušalinimo nuo darbo ar atleidimo iš darbo, taip pat neteisėto atsisakymo priimti į darbą;

2) kai pažeidžiami darbuotojo turtiniai interesai dėl pavėluoto darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų. Pavyzdžiui, kai dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis darbuotojui išmokami įstatymų nustatyto dydžio delspinigiai (DK 146 str. 1 d.). Pagal DK 146 str. 2 dalį, kai uždelsiama atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės, darbuotojui sumokamas jo VDU už uždelstą laiką. Akcentuotina, kad analogiška norma, galiojusi pagal Darbo kodekso (2002) 141 str. 3 d., pagal LAT išaiškinimą nustatė kompensacinį mechanizmą, kuriuo yra kompensuojamas darbuotojui neišmokėtas darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios išmokos. Akcentuotina, kad darbdavio pareiga išmokė-

ti vidutinį darbuotojo užmokestį už uždelstą laiką neatleidžia jo nuo pareigos darbuotojui sumokėti priklausantį darbo užmokestį ir kitas su darbo santykiais susijusias išmokas. Antra, ši norma kartu nustatė sankciją darbdaviui, kuris su atleidžiamu darbuotoju visiškai neatsiskaito atleidimo dieną.

Mokslinėje teisinėje literatūroje diskutuojama dėl darbdavio atsakomybės už žalą sužalojus darbuotojo sveikatą ar atėmus gyvybę priskyrimo deliktinei ar sutartinei atsakomybei. Paminėtinos trys nuomonės: pirmuoju atveju manoma, kad atsakomybė atsiranda iš darbo sutarties, ir ji laikoma sutartine atsakomybe pagal darbo teisę; besilaikantieji antrosios nuomonės nurodo šią atsakomybę esant kompleksiniu institutu, jungiančiu ir darbo, ir civilinės teisės normas; trečiuoju atveju darbdavio atsakomybė už žalą sužalojus darbuotojo sveikatą ar atėmus gyvybę laikoma deliktine, t. y. civiline, atsakomybe⁵²⁰.

Pritartina antrajai nuomonei, kai darbdavio atsakomybė laikoma kompleksiniu institutu, apimančiu ir darbo, ir civilinės teisės normas. Manytina, kad darbdavio atsakomybė už žalą sužalojus darbuotojo sveikatą ar atėmus gyvybę negali būti laikoma išimtinai civiline atsakomybe, nes darbdavio pareiga darbuotojui kyla iš sutartinių santykių, t. y. iš darbo sutarties. LAT yra nurodęs, kad sprendžiant veikos neteisėtumo klausimą, negalima apsiriboti vien civilinės teisės normomis. Reikia atsižvelgti ir į kitų teisės šakų normas. Todėl teismai, taikydami civilinę atsakomybę už žalą, padarytą asmens sveikatai, dažnai remiasi ir kitų teisės šakų, pavyzdžiui, darbo teisės ir kt., normomis.

Darbdavio atsakomybės, kai darbuotojas sužalojamas ar miršta arba suserga profesine liga, pagrindas – darbuotojų saugos ir sveikatos norminių aktų reikalavimų pažeidimas. Darbuotojui, kuris dėl nelaimingo atsitikimo darbe, profesinės ligos neteko darbingumo ir dėl to prarado pajamas, jų kompensavimo tvarką nustato Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas bei kiti įstatymai. Jeigu nukentėjęs darbuotojas nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu, prarastas

⁵²⁰ Valentinas Mikelėnas, *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai* (Vilnius: Justitia, 1995), 36.

pajamas dėl darbingumo netekimo ir išlaidas, susijusias su medicinos pagalba ir gydymu, taip pat su nukentėjusiojo socialine, medicinine ir profesine reabilitacija, CK nustatyta tvarka atlygina darbdavys. Lietuvoje nuo 2000 m. sausio 1 d. galioja Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas, kuris įvedė privalomą darbuotojų draudimą. Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinis draudimas laikytinas alternatyviu žalos atlyginimo būdu, kuris turėtų pagreitinti ir labiau užtikrinti darbuotojo patirtos žalos atlyginimą. Pažymėtina, kad darbdavys privalo atlyginti žalą, padarytą dėl darbuotojo suluošinimo ar kitokio jo sveikatos sužalojimo, ar jo mirties atveju ne tik jeigu darbuotojas nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu, bet ir tais atvejais, kai nelaimingas atsitikimas nebuvo pripažintas draudiminiu įvykiu arba visa darbuotojo patirta žala nėra atlyginama išmokomis pagal minėtą draudimą.

Jeigu darbdavys privalo atlyginti darbuotojui žalą, padarytą dėl darbuotojo suluošinimo ar kitokio jo sveikatos sužalojimo, ar jo mirties atveju, ar dėl jo susirgimo profesine liga darbdavys privalo žalą atlyginti tiek, kiek jos nepadengia valstybinio socialinio draudimo išmokos (DK 155 str. 2 d). Pabrėžtina, kad darbuotojų interesai draudžiami socialiniu draudimu ir / ar savanoriškuoju draudimu. Jei galioja savanoriškas draudimas, svarbu, ar tai draudžia darbdavys, ar darbuotojas draudžiasi pats. Jei draudžiamasi darbdavio lėšomis, pagrindo neįskaityti šių išmokų į atlygintinos žalos dydį nėra, nebent draudimo taisyklės numato kitaip. Pagal teismų praktiką, nelaimingų atsitikimų draudimu draudžiami turtiniai interesai, susiję su asmens gyvybe ir sveikata. O civilinės atsakomybės draudimu – turtas, nuostoliai. Draudėjas (darbdavys), drausdamas savo darbuotojus nuo nelaimingų atsitikimų, negali turėti teisėto turtinio intereso, nes tai prieštarautų šios rūšies draudimo sutarties esmei, draudimo tikslui ir gerai moralei – darbdavys, įvykus draudžiamajam įvykiui (darbuotojo mirčiai, neįgalumui ar traumai), nepagrįstai pasipelnytų dėl apdraustojo nelaimės⁵²¹. Šios draudimo išmokos paskirtis yra aprūpinti naudos gavėją pinigine parama

⁵²¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. gruodžio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-514/2010.

draudžiamo įvykio atveju. Sumų draudimo atveju naudos gavėjo asmeninio turinio intereso turinį sudaro tiek turtinių (pavyzdžiui, susijusių su pajamų šaltinio netekimu mirus materialinę paramą teikusiam asmeniui), tiek neturtinių praradimų (susijusių su gyvybės, kaip neturtinės vertybės, suinteresuoto asmens subjektyviu vertinimu) atlyginimo subjektyvus poreikis⁵²². Jei darbuotojas savo lėšomis draudžiasi nelaimingų atsitikimų darbe draudimu, šios draudiko išmokos neįskaitomos į darbdavio žalos atlyginimą.

Fizinio asmens mirties atveju teisę į žalos atlyginimą turi asmenys, kurie buvo mirusiojo išlaikomi arba jo mirties dieną turėjo teisę gauti iš jo išlaikymą (nepilnamečiai vaikai, sutuoktinis, nedarbingi tėvai ar kiti faktiniai nedarbingi išlaikytiniai), taip pat mirusiojo vaikas, gimęs po jo mirties. Šie asmenys taip pat turi teisę į neturtinės žalos atlyginimą. Asmenims, turintiems teisę į žalos atlyginimą netekus maitintojo, atlyginama ta mirusiojo pajamų dalis, kurią jie gavo ar turėjo teisę gauti mirusiajam esant gyvam (CK 6.284 str.). Pagal šią normą skaičiuojamos žuvusiojo gautos pajamos, gauta suma dalijama iš skaičiaus asmenų, kuriuos išlaikė žuvusysis arba kurie turėjo teisę gauti jo išlaikymą, įskaitant žuvusįjį.

Netiesioginė darbdavio atsakomybė. Dar senovės Romos teisei žinomas principas, kad šeimininkas atsako už savo tarnų padarytą žalą. Tokiais atvejais būdavo pareiškiamas noksalinis (žalos atlyginimo) ieškinys. Netiesioginė atsakomybė (angl. *vicarious liability*) yra griežtesnės atsakomybės pavyzdys ta prasme, kad darbdavys, kuris nėra kaltas, padaromas atsakingas už darbuotojo įsipareigojimų nevykdymą ar netinkamą vykdymą⁵²³. CK 6.264 str. nustato, kad samdantis darbuotojus asmuo privalo atlyginti žalą, atsiradusią dėl jo darbuotojų, einančių savo darbinės (tarnybinės) pareigas, kaltės. LAT yra konstatavęs, kad darbdavio kaltė pasireiškia per jo darbuotojų kaltę. Jeigu nustatoma, kad darbdavio darbuotojai yra padarę tam tikrus pažeidimus, tai darytina išvada, kad yra ir darbdavio kaltė. Lietuvoje taikomas netiesioginės atsakomybės reglamentavimo

⁵²² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-161/2010.

⁵²³ Mikelėnas, *supra note*, 502: 138–139; Mikelėnas, *supra note*, 518.

modelis, kai darbdavys atsako už darbuotojo darbo metu padarytą žalą, jeigu už tą žalą, padarytą ne darbo metu, atsakytų pats darbuotojas, t. y. darbdavio kaltė sutapatinama su darbuotojo kalte. Galima išskirti dvi situacijas, kai atsiranda žala: 1) kai yra darbuotojo kaltė dėl žalos atsiradimo (pavyzdžiui, darbdavio kaltės nėra, nes darbuotojas buvo tinkamai instruktuoatas dėl atliekamo darbo); 2) kai darbuotojo kaltės dėl žalos atsiradimo trečiajam asmeniui nėra (pavyzdžiui, darbuotojas, neinstruktuoatas, kaip atlikti darbą, dirbdamas su specialiais įrenginiais padaro žalą trečiajam asmeniui). Pagal Lietuvos įstatymus darbdavys atsakys abiem atvejais, tačiau atlyginęs žalą trečiajam asmeniui, nesant darbdavio kaltės, įgis regreso teisę į darbuotoją. Būtina turėti omenyje, kad darbuotojų atsakomybė darbdaviui yra dviejų rūšių – visiška ir ribota, todėl ribotos atsakomybės atveju darbdavys gali ir neišsietiškoti visos atlygintos žalos, atsiradusios dėl darbuotojo kaltės. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad preziumuojama, kad darbuotojas padarė žalos eidamas darbo pareigas, todėl atsakovas, norėdamas išvengti atsakomybės, privalo įrodyti, kad darbuotojas žalos padarė neidamas savo darbo pareigų.

Remiantis aktualia kasacinio teismo praktika, darbuotojas tiesioginės deliktinės atsakomybės subjektu galėtų būti tada, kai darbdavys iki žalos atlyginimo išnyksta (pvz., likviduojamas), o darbuotojas žalą sukėlė nusikalstama veika, tyčia ar kitais įstatymų nustatytais pagrindais, kai žalą privalo atlyginti visiškai. Teisės doktrinoje darbuotojo interesų apsaugą siūloma taikyti tada, kai darbdavys yra mokus arba žalą gali atlyginti jo draudikas. Tačiau tais atvejais, kai tokia darbuotojo apsauga tampa nepalanki nukentėjusiajam (pvz., dėl darbdavio nemokumo), tai darbuotojo asmeninė atsakomybė gali būti išplėsta iki didelio neatsargumo. Lietuvoje prioritetą teikiant nukentėjusio asmens interesų gynybai rekomenduotina darbuotojo tiesioginę deliktinę atsakomybę taikyti ne tik tada, kai šis žalą sukėlė nusikalstama veika, tyčia ir kitais minėtais atvejais, kai darbdavys iki žalos atlyginimo yra išnykęs (pvz., likviduotas), bet ir tais atvejais, kai darbuotojo interesų apsauga yra nepalanki nukentėjusiajam, nors darbdavys ir

nėra išnykęs iki žalos atlyginimo⁵²⁴.

Darbuotojų patirta žala gali būti atlyginama ir netaikant turtinės atsakomybės, t. y. galimi kiti žalos atlyginimo būdai. Vieni jų nustatyti įstatymų imperatyviai, kiti gali būti taikomi savanoriškai. Valstybė, įgyvendindama socialinę funkciją, darbuotojo interesams apsaugoti įvedė privalomą socialinį draudimą nuo nelaimingų atsitikimų darbe, sveikatos draudimą, taip pat darbuotojų negautos pajamos iš dalies kompensuojamos ir žala atlyginama iš valstybės fondų. Svarbu akcentuoti, kad kitų žalos atlyginimo būdų įvedimas nepanaikina pačios turtinės atsakomybės kaip pažeistų teisių gynimo būdo, priešingai, tam tikrais atvejais pagreitina žalos atlyginimą ar apskritai jį padaro įmanomą. Kitų žalos atlyginimo būdų plėtojimas rodo, kad nukentėjusiojo interesų geresnis gynimas yra įmanomas dažniau numatant finansiškai pajėgiems subjektams tiesioginę pareigą atlyginti nukentėjusiojo nuostolius ir jiems paliekant teisę taikyti žalą padariusiam asmeniui turtinę ar kitokią teisinę atsakomybę (regreso tvarka).

Jeigu darbdavys buvo apdraudęs darbuotojo civilinę atsakomybę (taip pat ir trečiųjų asmenų atžvilgiu), darbdavys privalo kreiptis dėl draudimo atlyginimo išmokėjimo tiesiogiai į draudiką (DK 155 str. 1 d.). Vertinant iš darbuotojo, kuris padarė žalą, pozicijos, darbdavys privalo kreiptis dėl draudimo atlyginimo išmokėjimo tiesiogiai į draudiką, taip užtikrinant, kad tiek darbuotojo, tiek nukentėjusiojo interesai būtų apginti. Jei darbdavys yra apdraudęs savo civilinę atsakomybę, tai draudikas, išmokėjęs už darbdavį žalą atlyginimą, įstoja CK 6.1015 str. pagrindu į sutartinę prievolę, saistančią darbdavį ir trečiąjį asmenį, pavyzdžiui, darbų saugos bendrovę, ir perima darbdavio teisę reikalauti išmokėtos sumos iš jos. Ši teisinė situacija suponuoja, kad sprendžiama dėl atsakomybės, kylančios sutartinių įsipareigojimų nevykdymo ir (arba) netinkamo vykdymo pagrindu (CK 6.256 str.).

⁵²⁴ Martynas Antanaitis, „Tiesioginės darbuotojo deliktinės atsakomybės taikymas Lietuvoje“, *Jurisprudencija* 25, 2 (2018).

3.3.4. Žalos atlyginimo tvarka

Žalos, kylančios iš teisinių darbo santykių, atlyginimui būdingos specifinės taisyklės palyginti su žalos atlyginimu, kylančiu iš civilinių ar kitų teisinių santykių. Žalos, kylančios iš darbo teisinių santykių, atlyginimo sistemą sudaro ginčų nagrinėjimas dviem lygiais (stadijos): 1) ikiteisminis ginčų nagrinėjimas; 2) ginčų dėl žalos atlyginimo nagrinėjimas teismine tvarka. Skirtinga žalos atlyginimo tvarka taikoma tada, kai atlyginama darbuotojo darbdaviui padaryta žala ir kai atlyginama darbdavio padaryta žala darbuotojui. Darbdavio darbuotojui padaryta žala atlyginama darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka (DK 156 str. 3 d.).

Įsigaliojus Darbo kodeksui (2016) būtina atkreipti dėmesį į darbo ginčų nagrinėjimo pasikeitimus. Darbo kodeksas (2016) numato ypatumų tiek individualių darbo ginčų, tiek kolektyvinių darbo ginčų, tiek kitų su darbo santykiais susijusių darbo ginčų nagrinėjimo srityje.

Iki DK įsigaliojimo individualius darbo ginčus nagrinėjo teismas ir DGK. Nors po DK įsigaliojimo šie individualius darbo ginčus nagrinėjantys organai nepasikeitė, tačiau reikšminga yra tai, kad DK išplėtė DGK kompetenciją. Iki DK įsigaliojimo, nesikreipiant į DGK, tiesiogiai teismuose buvo nagrinėjami individualūs darbo ginčai dėl darbuotojo nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva, dėl darbuotojo nušalinimo nuo darbo pareigūnų ar organų, kuriems įstatymai suteikia nušalinimo nuo darbo teisę, iniciatyva, dėl darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo, atsisakymo priimti į darbą ir kitais atvejais, kai tokius nustatydavo įstatymai. Pavyzdžiui, mūsų nagrinėjama svarbu akcentuoti, kad teisme tiesiogiai buvo nagrinėjami ginčai dėl neturtinės žalos atlyginimo, taip pat kiti civilinio pobūdžio ginčai (įskaitant dėl nekonkuravimo ar konfidencialumo susitarimo pažeidimo), kurie dažnai susiję su žalos atlyginimu ar netesybų taikymu.

Pasikeitus teisiniam reglamentavimui taip pat gali kilti klausimas, kuris organas kompetentingas nagrinėti ginčą tais atvejais, kai žala subjektui padaroma ne tik pažeidus susitarimus dėl konfidencialumo ir (arba) nekonkuravimo, bet

ir atskleidus, pasinaudojus tokio subjekto konfidencialia informacija ir (arba) komercine paslaptimi (esant nesąžiningos konkurencijos atvejais), o tokią žalą padaro tiek buvęs darbuotojas (pažeisdamas tiek individualius susitarimus, tiek DK ir kitų įstatymų nuostatas), tiek kitas ūkio subjektas (pažeisdamas tiek CK, tiek Konkurencijos įstatymo nuostatas). Jeigu kiltų ginčas tik dėl konfidencialumo ir (arba) nekonkuravimo susitarimų pažeidimo, ginčas nagrinėtinas tiesiogiai DGK. Tačiau esant tokiems atvejams, kai ginčo pagrindas ir dalykas susiję su trečiuoju ūkio subjektu ir jo pareigų, numatytų kituose įstatymuose pažeidimu ir atsakomybe, pagal Konkurencijos įstatymo nuostatas, toks ginčas turėtų būti nagrinėjamas tiesiogiai teisme.

DK numatyta, kad DGK yra kompetentinga nagrinėti beveik visus individualius darbo ginčus (t. y. nesutarimus tarp darbuotojo ar kitų darbo santykių dalyvių iš vienos pusės, ir darbdavio iš kitos pusės, kylančius sudarant, keičiant, vykdamant ar nutraukiant darbo sutartį, taip pat dėl darbo teisės normų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo) išskyrus tam tikrus specifinius atvejus. Taigi nuo 2017 m. liepos 1 d. DGK yra privaloma išankstinė ginčus nagrinėjanti institucija tiek dėl atleidimo iš darbo teisėtumo, tiek dėl nušalinimo teisėtumo, tiek dėl turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo, tiek ir dėl konfidencialumo, taip pat nekonkuravimo susitarimų pažeidimų.

Žalos atlyginimo ikiteismine tvarka ypatumai. Žalos atlyginimas pagal šalių valią gali būti dvejopas: savanoriškas ir priverstinis. Savanoriško žalos atlyginimo atveju šalys pačios susitaria dėl žalos atlyginimo dydžio ir būdo (natūra arba pinigais). Kai šalys geranoriškai nesusitaria, taikomas priverstinis žalos atlyginimo būdas. Tokiu atveju tarp šalių kilęs ginčas dėl žalos atlyginimo nagrinėjamas įstatymų nustatyta tvarka. Tokius ginčus nagrinėja darbo ginčų komisija kaip privalomas pirminis organas ir ginčiuose dėl žalos atlyginimo. Prieš kreipdamasis į teismą, darbuotojas ar darbdavys privalo kreiptis į darbo ginčų komisiją. Jei darbuotojas ar darbdavys dėl žalos atlyginimo kreiptųsi tiesiai į teismą, teismas, vadovaudamasis CPK 137 str. 2 d. 3 p. turėtų atsisakyti priimti ieškinį, nes darbuotojas nesilaikė išankstinio bylos sprendimo ne teisme tvarkos. Darbuotojo

darbdaviui padarytos žalos atlyginimui DK nustato specialias taisykles. Šalims susitarus, žalą galima atlyginti ne tik pinigais, bet ir natūra: pakeisti sugadintą daiktą nauju ar kitu lygiaverčiu daiktu arba jį pataisyti.

Darbuotojo padaryta ir jo gera valia šalių susitarimu natūra arba pinigais neatlyginta žala gali būti išskaitoma iš darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio darbdavio rašytiniu nurodymu. Tokios išskaitos dydis negali viršyti vieno mėnesio darbuotojo VDU dydžio net ir tuo atveju, jeigu buvo padaryta didesnė žala. Darbdavio nurodymas išieškoti šią žalą gali būti priimtas ne vėliau kaip per tris mėnesius nuo žalos paaiškėjimo dienos (DK 156 str. 1 d.). Jei darbdavys praleidžia terminą, per kurį gali duoti nurodymą atlikti išskaitą (žalos atveju per tris mėnesius, DK 156 str. 1 d.), arba nori atlikti išskaitą, kuri viršija vieną darbuotojo VDU (DK 156 str. 2 d.), darbdavys gali išieškoti išsiskolinimą kreipdamasis į darbo ginčus nagrinėjančius organus DK nustatyta tvarka. Išskaitai dėl žalos taikomas specialus trijų mėnesių terminas, nes bendrasis terminas yra vienas mėnuo (DK 150 str. 3 d.). Laikytina, kad norma, reglamentuojanti išskaitą dėl žalos, yra specialioji norma (DK 156 str. 1, 2 d.).

Jei darbuotojas nesutinka su išskaita, gali tokį nurodymą apskūsti tokių ginčų nagrinėjimo tvarka. Pats apskundimas išskaitos nesustabdo, nebent teismas pritaikytų laikinąsias apsaugos priemones.

Dėl išskaitos, kuri viršija vieno mėnesio darbuotojo VDU dydį, arba jeigu praleisti išskaitos terminai, darbdavys žalos atlyginimo turi reikalauti darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka (DK 156 str. 2 d.).

Ginčų dėl žalos atlyginimo nagrinėjimas teismine tvarka. CPK IV dalies XX skyrius nustato darbo bylų nagrinėjimo ypatumus. Nors CPK XX skyrius įtvirtina darbo bylų nagrinėjimo ypatumus, tačiau jie taikytini ne visiems iš darbo teisiinių santykių kylantiems ginčams. CPK 410 str. 2 d. numatyta, kad šiame skyriuje įtvirtinti ypatumai netaikomi ginčams dėl žalos atlyginimo.

Teismas, atsižvelgdamas į atsakomybės prigimtį, šalių turtinę padėtį ir jų tarpusavio santykius, gali sumažinti nuostolių atlyginimo dydį, jeigu dėl visiško nuos-

tolių atlyginimo atsirastų nepriimtinių ir sunkių pasekmių (CK 6.251 str. 2 d.).

Ginčų su vadovu nagrinėjimas. DK 105 straipsnis numato, kad „darbo ginčai tarp juridinio asmens ir jo vadovo nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Ginčai dėl atsisakymo sudaryti darbo sutartį, taip pat dėl darbo sutarties nutraukimo teisėtumo, taip pat dėl juridinio asmens vadovo civilinių teisių ir pareigų nevykdymo (netinkamo vykdymo) nagrinėjami teisme“. Taigi pagal bendrą taisyklę darbo ginčai tarp juridinio asmens ir jo vadovo nagrinėjami DK IV dalies II skyriaus nustatyta tvarka.

DK 220 straipsnyje nustatyta bendro pobūdžio taisyklė, kad darbo ginčai dėl teisės pirmiausia nagrinėjami darbo ginčų komisijoje. Šios taisyklės išimtis nustatyta komentuojamo straipsnio antroje dalyje. Taigi darbo ginčai su juridinio asmens vadovu dėl: 1) atsisakymo sudaryti darbo sutartį; 2) dėl darbo sutarties nutraukimo teisėtumo; 3) dėl vadovo civilinių teisių ir pareigų nevykdymo (netinkamo vykdymo) nagrinėjami tiesiogiai teisme. Jei ginčo pradžioje nėra aišku, kiek tai susiję su vadovo civilinių teisių ir pareigų vykdymu, laikytina, kad tokiu atveju reikėtų taikyti CK⁵²⁵ 24 straipsnio 2 dalyje numatytą taisyklę: jeigu iškyła abejonių arba galiojančių įstatymų kolizija dėl konkretaus ginčo priskyrimo teismui ar kitai institucijai, ginčas nagrinėjamas teisme (bylos priskyrimo teismui prioritetas).

Kiti tarp juridinio asmens vadovo ir darbdavio kilę ginčai pirmiausia turėtų būti nagrinėjami DGK (pavyzdžiui, dėl žalos, atsiradusios iš darbo santykių (pavyzdžiui, prarasta darbo priemonė), priteisimo iš vadovo ir kt.). Nepaisant to, gali kilti teisės normų kolizija, jeigu specialiaame įstatyme, reglamentuojančiame konkretaus juridinio asmens formos veiklą, numatyta, kad darbo ginčai su juridinio asmens vadovu yra sprendžiami teisme (pavyzdžiui, ABĮ 37 str. 4 d., Viešųjų įstaigų įstatymo 9 str. 5 d.). Tokiu atveju pirmenybė turėtų būti teikiama naujajam DK ir ginčai nagrinėjami DGK.

Atlygintos žalos dydžio nustatymas. DK nustato kriterijus, į kuriuos turi atsi-

⁵²⁵ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (*Valstybės žinios*, 2002, Nr. 36-1340).

žvelgti darbdavys ar darbo ginčus nagrinėjantis organas, pagal savo kompetenciją nustatydami padarytos atlygintinos žalos dydį.

Nustatant atlygintinos turtinės žalos dydį atsižvelgiama į (DK 152 str. 2 d.):

- 1) netekto turto ar turto, kurio vertė sumažėjo, vertę, atskaičiuavus nusidėvėjimą, natūralų sumažėjimą ir turėtas išlaidas (tiesioginius nuostolius);
- 2) žalą patyrusios darbo sutarties šalies kaltės laipsnį ir jos veiksmus, siekiant išvengti žalos atsiradimo;
- 3) žalą padariusios darbo sutarties šalies kaltės laipsnį ir jos veiksmus, siekiant išvengti žalos atsiradimo;
- 4) faktą, kiek patirtai žalai atsirasti turėjo įtakos darbdavio veiklos pobūdis ir jam tenkanti komercinė ir gamybinė rizika.

Nustatant žalą būtina įvertinti visas aplinkybes, taip pat žalą padariusį ir nukentėjusį subjektą.

Praktikoje reikšmingiausia yra kaltė ir darbdaviui tenkanti gamybinė rizika.

Tyčinė kaltė – darbuotojas suvokia, kad tam tikri jo veiksmai ar neveikimas sukels tam tikrą žalą, ir to siekia arba sąmoningai leidžia žalai atsirasti. Neatsargumas – tokia kaltės forma, kai darbuotojas suvokia, kad dėl jo veiksmų ar neveikimo gali kilti žala, tačiau mano, kad šiuo atveju tai neatsitiks, arba tokios žalos atsiradimo grėsmės nesuvokia, tačiau privalo ir gali ją suvokti⁵²⁶. Darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas gali sumažinti atlygintinos turtinės žalos dydį, atsižvelgdamas į žalą padariusios darbo sutarties šalies finansines ir ekonomines galimybes, išskyrus atvejus, kai žala padaroma tyčia.

Rizika, kurią sukelia gamybos veikla, turi būti traktuojama kaip darbo organizavimo sukelta rizika⁵²⁷. Situacija, kai darbuotojas dirbdamas gali sukelti žalą, gali būti palyginama su situacija, kai sugenda darbo įrenginys ir dėl to atsiranda žala.

⁵²⁶ Bagdanskis, *supra note*, 165: 161, 386, 390, 393, 397; Bagdanskis, *supra note*, 371.

⁵²⁷ Žr.: Gamillscheg and Hanau, *supra note*, 488: 46; Hans Helmut Wohlgenuth, *Die Arbeitnehmerhaftung im Wandel* (DB, 1991), 910.

Tokiu atveju atsakomybė turi tekti darbdaviui. Žinoma, reikia turėti galvoje, kad rizika gali būti priskirta darbdaviui dėl to, kad jis, valdydamas visą gamybą, nepasirūpina tinkamu prietaisų funkcionavimu. O darbuotojas, kuris neturi teisės organizuoti darbą, neturi būti atsakingas už žalos atsiradimą, nes jis dirba tokiomis aplinkybėmis, kokios yra, ir žalos atsiradimas pasidaro neišvengiamas⁵²⁸. Pavojingas darbas, t. y. kai egzistuoja žalos atsiradimo rizika, yra traktuojamas kaip darbuotojo atleidimo nuo atsakomybės ar sumažinimo pagrindas. Be to, siūloma įvertinti ir psichologinę darbuotojo būseną, susijusią su didele atsakomybe, jei darbuotojas savo veiksmais sukeltų žalą. Taigi darytina išvada, kad sudarydamas darbo sutartį darbdavys įsipareigoja mokėti atlyginimą darbuotojui net ir tuo atveju, kai darbuotojo darbe pasitaiko klaidų. Laikoma, kad dėl tokių klaidų neteislinga būtų mažinti darbuotojo darbo užmokestį.

Ribotą darbuotojo atsakomybę siejant su gamybinės rizikos priskyrimu darbdaviui reikia numatyti galimybę apsidrausti nuo tokio pobūdžio rizikos. Būtent darbdavio galimybė draustis liudija tai, kad gamybinė rizika turi būti priskiriama darbdaviui, tačiau tai neturėtų būti prievolė. Jis turėtų draustis savo noru, o neapsidraudus visos gamybinės rizikos, pasekmės tektų darbdaviui. Darbuotojas tokiu atveju neturėtų atsakyti. Žinoma, draudimas susijęs su tam tikromis papildomomis išlaidomis, tačiau šias išlaidas darbdavys gali įvertinti parduodamas savo teikiamas paslaugas ar prekes.

Darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas gali sumažinti atlygintinos turtinės žalos dydį, atsižvelgdamas į žalą padariusios darbo sutarties šalies finansines ir ekonomines galimybes, išskyrus atvejus, kai žala padaroma tyčia.

Kai tam tikram darbuotojui atlygintinos turtinės žalos dydis sumažinamas, tai negali būti pagrindas padidinti atlygintinos turtinės žalos dydį kitiems kartu žalą padariusiems asmenims (DK 152 str. 3 d.).

Pareiga įrodyti, kad žala atsirado dėl neteisėtų atsakovo veiksmų, tenka ieškovui. Tik teismui konstatavus, kad konkretus elgesys neatitinka teisės nu-

⁵²⁸ Žr.: Gamillscheg, *supra note*, 489; Langenbucher, *supra note*, 487: 539.

statytų elgesio standartų, galima kalbėti apie žalą padariusio asmens pareigą atlyginti tą žalą. Specialioji norma, numatanti keletą asmenų padarytos žalos atlyginimą, nurodo, kad kelių asmenų bendrai padaryta žala atlyginama solidariai (CK 6.279 str.).

Žala nėra preziumuojama, todėl įrodyti žalos (nuostolių) dydį privalo ieškovas, t. y. nukentėjusysis. Kai sudėtinga įrodyti tikslų žalos dydį (pavyzdžiui, atskleidus komercinę paslaptį), nuostoliais gali būti pripažįstama atsakovo gauta nauda, kuri iš esmės reiškia nukentėjusiojo negautas pajamas. Tokiu atveju ieškovui tenka pareiga įrodyti, kokio dydžio naudą neteisėta veika gavo atsakovas. Nustatant atlygintinų nuostolių dydį, atsižvelgtina į byloje nustatytas reikšmingas aplinkybes. Atsakomybė yra vienas iš pažeistos teisės gynbos būdų. Jo veiksmingumui užtikrinti skirta CK 6.249 str. 1 dalies norma, pagal kurią teismas privalo nustatyti atlygintinų nuostolių dydį, jeigu šalis nuostolių dydžio negali tiksliai įrodyti. Todėl negali būti pripažintas pagrįstu teismo sprendimas netenkinti ieškinio dėl žalos atlyginimo dėl to, kad ieškovas tiksliai neįrodė nuostolių dydžio. Taikant atsakomybę netesybų forma, jos išieškomos neatsižvelgiant į tai, ar padaryta žala. Vadinasi, žala yra būtina atsakomybės sąlyga tik tada, kai atsakomybė nustatyta nuostolių atlyginimo forma.

Kaltumo prezumpcija. CK 6.248 str. 1 d. numatyta, kad skolininko kaltė preziumuojama, išskyrus įstatymų numatytus atvejus. Taigi žalą padariusio asmens kaltė, kaip civilinės atsakomybės sąlyga, yra preziumuojama, nes pats žalos padarymo faktas suponuoja asmens kaltę. Dėl to ieškovas, pareiškęs ieškinį dėl nuostolių atlyginimo, neprivalo įrodinėti, kad asmuo yra kaltas. Ieškovas, siekdamas laimėti bylą dėl žalos atlyginimo, privalo įrodyti žalos, priežastinio ryšio ir žalą sukėlusio ieškovo elgesio neteisėtumo faktus⁵²⁹.

Darbo teisėje galioja nekaltumo prezumpcija. Kaltę turi įrodyti darbdavys. Tik išimtiniais atvejais preziumuojama darbuotojo kaltė (t. y. darbuotojas laikomas kaltu, kol neįrodo savo nekaltumo), pavyzdžiui, kai yra sudaryta visiškos atsakomybės sutartis ir kai kuriais kitais atvejais, taikant visišką darbuotojo

⁵²⁹ Mikelėnas, *supra note*, 502: 130.

atsakomybę.

Nustatant atlygintinų nuostolių dydį taip pat taikoma vadinamoji nuostolių sumažinimo doktrina (arba vadinamasis mišrios kaltės institutas – žr. CK 6.282 str. 1 dalį). Ji reiškia nukentėjusiojo pareigą pačiam stengtis kiek įmanoma išvengti nuostolių arba neleisti jiems padidėti, todėl jeigu žalą padaręs asmuo įrodo, kad nukentėjusysis pats dėl savo nerūpestingumo, neatidumo ar aplaidumo sudarė sąlygas žalai atsirasti ar padidėti, tai žalos atlyginimas mažinamas arba nuo atsakomybės apskritai atleidžiama. Vadinasi, nustatant priteistinų nuostolių dydį būtina atsižvelgti į abiejų prievolės šalių elgesį.

Darbuotojų atsakomybės ribojimą siejant su jų vidutiniu darbo užmokesčio dydžiu, iškyla aktualus klausimas – tvarka, pagal kurią apskaičiuojamas vidutinis mėnesinis darbuotojo darbo užmokestis. Pavyzdžiui, vidutinis darbuotojo darbo užmokestis priklauso nuo darbuotojui išmokamų kintamų dalių, kitų išmokų, todėl tai svarbu įvertinti nustatinėjant atsakomybės ribas.

Žala atlyginama nuo jos padarymo dienos, o jeigu žala atsirado vėliau – nuo žalos atsiradimo dienos. Jeigu teisė į žalos atlyginimą turintys asmenys kreipiasi dėl žalos atlyginimo praėjus trejiems metams nuo jos padarymo dienos, tai atlyginimas mokamas nuo kreipimosi dienos (CK 6.288 str. 1, 2 dalys).

Pasaulinėje praktikoje žinomi du žalos atlyginimo būdai: žalos atlyginimas natūra, t. y. gražinant tokį patį daiktą, suremontuojant jį; ir žalos kompensavimas pinigais⁵³⁰. Teismas, priteisdamas žalos atlyginimą, atsižvelgdamas į bylos aplinkybes, įpareigoja atsakingą už žalą asmenį atlyginti ją natūra (pateikti tos pat rūšies ir kokybės daiktą, pataisyti sužalotą daiktą ir pan.) arba visiškai atlyginti padarytus nuostolius. Jeigu teismo sprendimas atlyginti žalą natūra neįvykdomas per protingai įmanomą laiką, tai kreditorius turi teisę reikalauti atlyginti žalą pinigais. Kompensavimo funkciją labiausiai atitinka žalos atlyginimas natūra, tačiau šis būdas ne visada galimas, todėl dažniausiai žala atlyginama priteisiant nuostolius. Žala gali būti atlyginama ir derinant abu būdus, pavyzdžiui, kai ku-

⁵³⁰ Mikelėnas, *supra note*, 502: 148.

rios sudaužyto automobilio dalys pakeičiamos naujomis, o likusi žala kompensuojama pinigais⁵³¹.

Žalos trečiajam asmeniui atlyginimo atveju skolininkas yra asmuo, kuris įstatymo paskirtas atsakingu už žalą – samdantysis. Tai nėra tiesiogiai žalą padaręs, tačiau pagal įstatymą už ją tiesiogiai atsakingas asmuo. Tiesioginis kaltininkas – darbuotojas – neatsako skolininkui tiesiogiai. Jis regreso tvarka yra atsakingas samdančiajam asmeniui, atlyginusiam žalą. Paprastai, žalos atlyginimo bylose atsakovas yra darbdavys, o darbuotojas dalyvauja kaip trečiasis asmuo todėl, kad teismo sprendimas gali turėti įtakos jo teisėms ir pareigoms. CK 6.111 str. numato, kad regreso tvarka reikalavimas gali pereiti trečiajam asmeniui remiantis rašytine sutartimi arba įstatymais. CK 6.280 str. reglamentuoja regreso teisę į žalą padariusį asmenį. Pagal šio straipsnio 1 d. atlyginęs kito asmens padarytą žalą asmuo turi į padariusį žalą asmenį regreso (atgręžtinio reikalavimo) teisę tokio dydžio, kiek sumokėjo žalos atlyginimo, jeigu įstatymai nenustato kitokio dydžio.

Asmuo, siekdamas išvengti atsakomybės už padarytą žalą, turi įrodyti, kad egzistuoja tokios aplinkybės, kai žala pateisinama ir atsakomybė netaikoma. Svarbu paminėti, kad „atsakomybės netaikymas“ ir „atleidimas nuo atsakomybės“ yra skirtingos sąvokos. „Atsakomybės netaikymas“ apima visus atvejus, kai atsakomybė negali atsirasti (pavyzdžiui, kai nėra kaltės ar kitų būtinų atsakomybės sąlygų). „Atleidimas nuo atsakomybės“ apima tik atvejus, kai yra atitinkamos atsakomybės sąlygos, tačiau atsakovas įrodo vieną iš pagrindų, dėl kurių jis visiškai arba iš dalies gali būti atleistas nuo atsakomybės⁵³².

Neturtinės žalos atlyginimas. Pagal Darbo kodekso (2002) nuostatas, nesikreipiant į DGK, tiesiogiai teisme buvo nagrinėjami ginčai dėl neturtinės žalos atlyginimo. O Darbo kodekse (2016) numatyta, kad DGK yra kompetentinga nagrinėti beveik visus individualius darbo ginčus (t. y. nesutarimus tarp darbuotojo ar kitų darbo santykių dalyvių iš vienos pusės, ir darbdavio iš kitos pusės,

⁵³¹ Mikelėnas, *supra note*, 502: 390.

⁵³² Mikelėnas, *supra note*, 502: 350.

kylančius sudarant, keičiant, vykdant ar nutraukiant darbo sutartį, taip pat dėl darbo teisės normų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo) išskyrus tam tikrus specifinius atvejus. Taigi nuo 2017 m. liepos 1 d. DGK yra privaloma išankstinė ginčus nagrinėjanti institucija tiek dėl atleidimo iš darbo teisėtumo, tiek dėl nušalinimo teisėtumo, tiek dėl turčinės ir neturčinės žalos atlyginimo.

Teisinio reguliavimo problema šiuo atveju kyla, ar tikrai DGK turėtų nagrinėti ginčus dėl neturčinės žalos atlyginimo. Iš vienos pusės, tai pagerina galimybes darbuotojams efektyviau ginti savo pažeistas teises. Iš kitos pusės, neturčinės žalos nustatymo ir atlyginimo klausimas yra specifinis. CK 6.250 str. nustato, kad neturčinė žala yra asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais. Teismas, nustatydamas neturčinės žalos dydį, atsižvelgia į jos pasekmes, šią žalą padariusio asmens kaltę, jo turčinę padėtį, padarytos turčinės žalos dydį ir kitas turinčias reikšmės bylai aplinkybes, taip pat į sąžiningumo, teisingumo ir protingumo kriterijus. Taigi susiduriame su teisinio reguliavimo nenuoseklumu, todėl kyla ir minėtų normų konstitucingumo problema.

Pagal DK darbo sutarties šalys privalo atlyginti viena kitai padarytą neturčinę žalą. Jos dydį kiekvienu atveju nustato teismas, vadovaudamasis CK. CK 6.250 str. apibrėžia, kad neturčinė žala yra asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais. Neturčinė žala atlyginama tik įstatymų nustatytais atvejais. Neturčinė žala atlyginama visais atvejais, kai ji padaryta dėl nusikaltimo, asmens sveikatai ar dėl asmens gyvybės atėmimo, taip pat kitais įstatymų nustatytais atvejais.

Analizuojant neturčinę žalą, kylančią iš teisinių darbo santykių, būtina skirti du atvejus:

1) pirma, kai neturčinė žala padaroma darbo sutarties šaliai darbuotojui;

2) antra, kai neturtinė žala padaroma darbo sutarties šaliai darbdaviui.

Darbuotojo fizinis skausmas gali atsirasti, jei darbuotojas buvo sužalotas dėl nelaimingo atsitikimo darbe, darbdaviui pažeidus darbų saugos reikalavimus.

Dvasinius išgyvenimus, nepatogumus, dvasinį sukrėtimą, emocinę depresiją, pažeminimą ir kt. darbuotojas gali patirti neteisėtai atleistas iš darbo arba perkeltas į kitą darbą, kai neteisėtai paskirta drausminė nuobauda, atsisakoma perkelti darbuotoją į kitą darbą dėl darbuotojo pablogėjusios sveikatos, kai paskleista informacija apie darbuotoją nesusijusi su jo darbu, kai pažeidžiamos teisės į poilsį, teisės jungtis į profesines sąjungas, teisės į darbo užmokestį ir kt. Neturtinės žalos atlyginimo galima reikalauti, kai darbuotojai susiduria su diskriminacija. Teisė reikalauti neturtinės žalos atlyginimo nesiejama su konkrečių darbo pareigų pažeidimu, o tai reiškia, kad atlyginti neturtinę žalą galima reikalauti kiekvieno kalto ir neteisėto darbdavio elgesio (veikimo ar neveikimo) atveju. Taip pat nesvarbu, ar buvo pažeistos turtinės darbuotojų teisės. Atsakomybė už padarytą neturtinę žalą nėra tiesiogiai priklausoma nuo turtinės žalos fakto ir gali būti atlyginama tiek kartu, tiek atskirai.

Neturtinės žalos taikymo esmė ta, kad vien tik atitinkamos neturtinės teisės pažeidimas *ex facto* nereiškia ir neturtinės žalos padarymo, t. y. neturtinei žalai atlyginti dėl neturtinių teisių pažeidimo yra būtinos visos atsakomybės sąlygos. Vertinant, ar yra pagrindas atlyginti neturtinę žalą, kaip atsakomybės pagrindas turi būti nustatytas žalos padarymo faktas, o jis nustatomas atsižvelgiant tiek į nukentėjusios šalies paaiškinimus, kitus byloje surinktus įrodymus, pažeistą vertybę, tiek į visuomeninį tokio pažeidimo vertinimą. Nustatant, buvo ar ne padaryta žala kaip neturtinės žalos atlyginimo pagrindas, atsižvelgiama ne tik į nukentėjusiojo šalies dvasinius išgyvenimus, bet ir į pažeistas vertybes ir paties pažeidimo pobūdį.

Spręsdamas neturtinės žalos atlyginimo klausimą, teismas turi vadovautis CK 6.250 str. 2 dalyje įtvirtintais neturtinės žalos piniginio įvertinimo kriterijais, t. y. nustatydamas neturtinės žalos dydį turi atsižvelgti į:

- 1) jos pasekmes;
- 2) žalą padariusio asmens kaltę;
- 3) jo turтинę padėtį;
- 4) padarytos turтинės žalos dydį;
- 5) kitas aplinkybes, turinčias reikšmės bylai;
- 6) sąžiningumo, teisingumo ir protingumo kriterijus.

Neturtinės žalos dydis, išreikštas pinigais, yra bendrieji nuostoliai. Jų dydį nustato teismas. Kreditorius privalo įrodyti nuostolių dydį. Bendrųjų nuostolių dydžio įrodinėjimo specifika yra ta, kad kreditorius turi pagrįsti kuo daugiau ir kuo svarbesnių žalos dydžiui nustatyti reikšmingų kriterijų. Tokio pobūdžio bylose įrodinėjami žalai nustatyti reikšmingi kriterijai, kadangi dėl savo specifinės prigimties konkrečiais įrodomaisiais duomenimis konkretus nuostolių dydis negali būti patvirtintas.

Darbdavio statusas gali būti dvejopas: darbdavys fizinis asmuo ir darbdavys juridinis asmuo. Darbdaviui fiziniam asmeniui padarytos neturtinės žalos atlyginimui taikomos atitinkamos taisyklės kaip ir darbuotojui padarytos neturtinės žalos atveju, žinoma, skiriasi žalos atsiradimo pagrindas – dėl darbuotojo darbo pareigų pažeidimo atsiranda neturtinė žala darbdaviui. Neturtinė žala, padaryta darbdaviui kaip juridiniam asmeniui, pavyzdžiui, įmonei, yra suprantama kaip darbdavio dalykinės reputacijos (verslo reputacijos) pablogėjimas, teismo įvertintas pinigais. Dalykinė reputacija reiškia gerą firmos vardą. Darbuotojas gali paskleisti apie darbdavį tikrovės neatitinkančias žinias ir taip padaryti žalos, pavyzdžiui, melagingai teigdama, kad įmonės gaminama, parduodama produkcija ar teikiamos paslaugos yra blogos kokybės, kenkia vartotojų sveikatai, įmonė slepia pajamas, nemoka mokesčių ir pan.

Atskiri DK straipsniai nustato specialius žalos atlyginimo atvejus ir taisykles⁵³³.

Ginčai dėl nušalinimo pagrįstumo ir žalos atlyginimo nagrinėjami darbo gin-

⁵³³ Bagdanskis, *supra note*, 165: 255. Bagdanskis, *supra note*, 371.

čams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka (DK 49 str. 7 d.).

Jeigu nušalinimo nuo darbo metu darbuotojui nemokamas VDU, o nušalinimas yra neteisėtas, darbuotojas per vieną mėnesį turi teisę kreiptis į darbo ginčus dėl teisės nagrinėjančius organus (pirmiausia į DGK), reikalaudamas grąžinti į pareigas, priteisti jam VDU ir žalą (turtinę ir neturtinę). Turtinė žala gali pasireikšti, pavyzdžiui, tretiesiems asmenims sumokėtomis netesybomis dėl to, kad neteisėto nušalinimo metu pajamų negavęs darbuotojas negalėjo vykdyti savo sutartinių įsipareigojimų prieš trečiuosius asmenis. Be to, nepagrįstas nušalinimas gali sukelti darbuotojui tam tikrų neigiamų dvasinių išgyvenimų dėl suprastėjusios reputacijos tarp kolegų, dėl to gali pablogėti ir sveikatos būklė. Tai lemia darbuotojo teisę reikalauti ir neturtinės žalos atlyginimo.

Už laikinojo darbo naudotojui laikinojo darbuotojo padarytą žalą laikinas darbuotojas atsako laikinojo įdarbinimo įmonei regresu tvarka, jeigu suteikiant galimybę dalyvauti laikinajam darbuotojui įrodoma jo kaltė ir padarytos žalos dydis (DK 77 str.).

Pirma, laikinasis darbuotojas už padarytą žalą laikinojo darbo naudotojui, nepaisant to, kad jis duoda privalomus nurodymus, tiesiogiai neatsako, t. y. už laikinąjį darbuotoją atsako laikinojo įdarbinimo įmonė. Tokiu atveju laikinojo įdarbinimo modelis palankus laikinojo darbo naudotojui, nes žalą privalo atlyginti laikinojo įdarbinimo įmonė, kuri dažniausiai turi civilinės atsakomybės draudimą. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad žalos atlyginimui tarp laikinojo darbo naudotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės taikomas CK. Be to, minėti subjektai gali susitarti dėl atsakomybės ribojimo, pavyzdžiui, kad laikinojo įdarbinimo įmonė atsakys tokiu pačiu dydžiu, kiek darbuotojas atsakytų prieš darbdavį (laikinojo darbo naudotoją), jei būtų tiesiogiai įdarbintas. Antra, laikinasis darbuotojas atsakys regresu tvarka laikinojo įdarbinimo įmonei, bet tik tuo atveju, jei jam bus suteikta galimybė dalyvauti ir ginti savo interesus žalos nustatymo procese, ir bus įrodyta darbuotojo kaltė ir žalos dydis. Taigi, jei dėl žalos atlyginimo susitaria laikinojo darbo naudotojas ir laikinojo įdarbinimo įmonė, tai neįpareigoja darbuotojo minėtų subjektų sutartu dydžiu atlyginti žalą. Darbuotojas

turi būti įtrauktas į derybas dėl žalos atlyginimo tarp laikinojo darbo naudotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės, jam turi būti pateikiami visi turimi įrodymai, suteikiama teisė pateikti savo paaiškinimus ir juos pagrindžiančius įrodymus. Jei vyksta byla tarp laikinojo darbo naudotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės dėl žalos padarymo, laikinasis darbuotojas turėtų būti įtrauktas į bylą trečiuoju asmeniu.

Atkreiptinas dėmesys, kad laikinajam darbuotojui pagal DK taikoma atsakomybė yra ribota, išskyrus įstatymo numatytas išimtis. Be to, žalos atlyginimas gali būti mažinamas atsižvelgiant į darbdaviui tenkančią veiklos riziką, kaltės laipsnį, turtinę padėtį ir kitas aplinkybes. Tai reiškia, kad nebūtinai visa laikinojo įdarbinimo įmonės atlyginta žala laikinojo darbo naudotojui bus regreso tvarka priteista iš darbuotojo⁵³⁴. Jei laikinasis darbuotojas padaro žalą tretiesiems asmenims, pagal bendrą netiesioginės atsakomybės principą turėtų atsakyti tas subjektas, kuris vadovavo ir kontroliavo. Taip būtų taikomas atsakomybės ypatumas: turėtų atsakyti laikinojo darbo naudotojas ir tai būtų specialiai taisyklė pagal bendrąjį darbdavio atsakomybės principą, nebent faktinės aplinkybės patvirtintų, kad kontrolė tuo atveju priskirtina laikinojo įdarbinimo įmonei ar laikino įdarbino įmonė atsakytų kartu su laikino darbo naudotoju (mišri kaltė).

3.3.5. Išskaitos iš darbuotojo darbo užmokesčio

Darbuotojo darbo apmokėjimo sąlygos, nustatytos darbo sutartyje, atsižvelgiant į teisės aktuose ir kolektyvinėse sutartyse patvirtintas nuostatas, gali būti keičiamos tik raštišku darbuotojo ir darbdavio susitarimu. Tai reiškia, kad darbuotojui nesutikus mažinti darbo užmokesčio, jo sumažinti negalima. Tačiau pasitaiko nemažai atvejų, kai darbdavys, išmokėdamas darbuotojams įvairias išmokas, susiduria su išskaitomis (pvz., profsąjungos nario mokesčių, draudimo įmokų, alimentų ir kt.). Siekiant apsaugoti darbuotojo, kaip paprastai ekonominiu ir socialiniu požiūriu silpnesnės darbo santykių šalies, teises, teisinius darbo santykius

⁵³⁴ Bagdanskis, *supra note*, 165: 255. Bagdanskis, *supra note*, 371.

reguliuojantys įstatymai numato tam tikras imperatyvias garantijas.

Išskaitos iš darbuotojo darbo užmokesčio gali būti daromos tik DK ar kitų įstatymų nustatytais atvejais (DK 150 str. 1 d.).

Darbdavys savavališkai to daryti negali. Išskaitos iš darbo užmokesčio yra kelių rūšių: 1) išskaitos vykdant darbuotojo prašymą, pavyzdžiui, Profesinės sąjungos įstatymo 10 straipsnis numato, jei „yra profesinės sąjungos nario prašymas, darbdavys privalo kiekvieną mėnesį išskaičiuoti iš profesinės sąjungos nario darbo užmokesčio nustatyto dydžio nario mokesį ir pervesti jį į profesinės sąjungos sąskaitą“⁵³⁵; 2) išskaitos vykdant darbuotojo pareigą valstybei ar tretiesiems asmenims, t. y. čia turimas omenyje mokesčių išskaitymas iš darbuotojo darbo užmokesčio į valstybės, savivaldybių ar Sodros biudžetus, kt.; 3) išskaitos, atliekamos darbdavio iniciatyva jo priimtų sprendimų pagrindu. Šiuo atveju savo interesų apsaugai, pavyzdžiui, dėl įmonei padarytos žalos atlyginimo arba kai darbuotojui per daug priskaičiuota darbo užmokesčio, darbdavys gali atlikti išskaitas tiesiogiai vadovaudamasis įstatymo nuostatomis; 4) išskaitos, atliekamos darbdavio iniciatyva, vykdomųjų raštų ar kitų vykdomųjų dokumentų pagrindu, pavyzdžiui, dėl alimentų mokėjimo (CPK nustatyta tvarka).

Išskaitos gali būti daromos šiais atvejais (DK 150 str. 2 d.):

- 1) grąžinti perduotoms ir darbuotojo nepanaudotoms pagal paskirtį darbdavio pinigų sumoms;
- 2) grąžinti sumoms, permokėtoms dėl skaičiavimo klaidų;
- 3) atlyginti žalai, kurią darbuotojas dėl savo kaltės padarė darbdaviui;
- 4) išieškoti atostoginiams už suteiktas atostogas, viršijančias įgytą teisę į visos trukmės ar dalies kasmetines atostogas, darbo sutartį nutraukus darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių (DK 55 straipsnis) arba dėl darbuotojo kaltės darbdavio iniciatyva (DK 58 straipsnis).

Darbo kodeksas (2016) numato specialius atvejus, kuriems esant leidžiama

⁵³⁵ Lietuvos Respublikos profesinės sąjungos įstatymas (*Valstybės žinios*, 1991, Nr. 34-933).

darbdaviui išskaityti iš darbuotojų darbo užmokesčio. Visų pirma, pvz., gražinti avansui, kuris buvo duotas įskaitant jį į darbo užmokesį. Tai reiškia, kad darbuotojui, neteisėtai gavusiam avansą, t. y. jam neatidirbus to laiko, už kurį buvo skirtas avansas, nes, pavyzdžiui, jis susirgo arba tarnybinė komandiruotė buvo atšaukta ar sutrumpintas jos laikas ir pan., ir nustatytu laiku negražinusiame šių pinigų, administracija per vieną mėnesį turi teisę duoti rašytinį nurodymą šią sumą išskaityti iš jo darbo užmokesčio. Kalbant apie išskaitą permokėto darbo užmokesčio atveju, LAT išnagrinėjo civilinę bylą⁵³⁶, kurioje konstatavo, kad darbo užmokesčio, darbdavio permokėto darbuotojui (ir neteisėtai pritaikius įstatymą), negalima išieškoti, išskyrus skaičiavimo klaidos atvejais. Ši nuostata reiškia, kad išieškojimas galimas tik tada, kai permoka padaryta dėl buhalterinės klaidos, o jeigu permoka atsirado dėl kitų priežasčių, permokėtų sumų darbdavys išieškoti iš darbuotojo negali. Pavyzdžiui, darbdavys negali išieškoti iš darbuotojo jam išmokėtų sumų, kai jos pervestos netinkamai aiškinant darbo teisės normas.

Siekiant tinkamai atlikti išskaitą būtina parinkti tinkamą pagrindą, laikytis nustatytų terminų ir atlikti išskaitą tik iš tų sumų, iš kurių leidžia įstatymai. Darbdavys turi teisę duoti nurodymą padaryti išskaitą ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kurią darbdavys sužinojo ar galėjo sužinoti apie atsiradusį išskaitos pagrindą (DK 150 str. 3 d.).

Jei darbdavys praleidžia terminą, per kurį jis gali duoti nurodymą atlikti išskaitą (vieną mėnesį ar žalos atveju – tris mėnesius, DK 156 str. 1 d.), arba nori atlikti išskaitą, kuri išskaitos dėl žalos atveju viršija vieną darbuotojo VDU (DK 156 str. 2 d.), darbdavys dėl įsiskolinimo išieškojimo gali kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus DK nustatyta tvarka. Išskaitai dėl žalos taikomas specialus trijų mėnesių terminas, nes bendrasis terminas yra vienas mėnuo. Laikytina, kad norma, reglamentuojanti išskaitą dėl žalos, yra specialioji norma (DK 156 str. 1, 2 d.).

⁵³⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. balandžio 4 d. nutartis Nr. 3K-3-417/2001.

Jei darbuotojas nesutinka su išskaita, gali tokį nurodymą apskūsti tokių ginčų nagrinėjimo tvarka. Pats apskundimas išskaitų nesustabdo, nebent teismas pri-taikytų laikinąsias apsaugos priemones.

Atkreiptinas dėmesys į išmokas, iš kurių draudžiama atlikti išskaitas dengti darbuotojų įsiskolinimus. Konkrečiau šis klausimas reglamentuojamas CPK 739 str.⁵³⁷, kuris nustato, kad negalima išieškoti iš sumų, kurios priklauso skoli-ninkui kaip:

- 1) kompensacinės išmokos už darbuotojui priklausančių įrankių nusidėvėjimą ir kaip kitos kompensacijos, kurios mokamos, kai dirbama nukrypstant nuo normalių darbo sąlygų;
- 2) sumos, mokamos darbuotojui, vykstančiam į tarnybinę komandiruotę, per-keliamam, priimamam į darbą ir pasiūstam dirbti į kitas vietas;
- 3) motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros išmokos;
- 4) išmokos vaikams, mokamos pagal Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymą;
- 5) laidojimo pašalpa;
- 6) išmokos, mokamos pagal Šalpos pensijų įstatymą ir Lietuvos Respublikos tikslinių kompensacijų įstatymą, ir kitos tikslinės socialinės išmokos, pašalpos ir kompensacijos iš valstybės ir savivaldybių biudžetų nepasiturinčių gyventojų socialinei paramai;
- 7) valstybinė socialinio draudimo našlaičių pensija, mokama pagal Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo pensijų įstatymą, valstybinė naš-laičių pensija, mokama pagal Lietuvos Respublikos valstybinių pensijų įstatymą, pareigūnų ir karių valstybinė našlaičių pensija, mokama pagal Lietuvos Respu-blikos pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymą, valstybinė signataro naš-laičių renta, Respublikos Prezidento našlaičių valstybinė renta;
- 8) išeitinės išmokos, išskyrus atvejus, kai vykdomi CPK 736 straipsnio 1 dalies

⁵³⁷ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (*Valstybės žinios*, 2002, Nr. 36-1340).

1 punkte nurodyti išieškojimai (išieškant išlaikymą periodinėmis išmokomis, žalos, padarytos suluošinimu ar kitokiu sveikatos sužalojimu, taip pat maitintojo gyvybės atėmimu, atlyginimą – 30 procentų, jeigu kitaip nenustatyta pačiame vykdomajame rašte arba ko kita nenustato įstatymai ar teismas). Jeigu skolininkui išmokama didesnė negu vieno mėnesio jo VDU išeitinė išmoka, vykdamas CPK 736 straipsnio 1 dalies 1 punkte nurodytus išieškojimus, CPK 736 straipsnyje nustatyto dydžio išskaitos daromos atskirai iš kiekvieno mėnesio VDU išeitinės išmokos;

9) laisvės atėmimo vietos įstaigoje atidarytoje nuteistojo asmeninėje sąskaitoje esančios piniginės lėšos, neviršijančios pusės Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo kodekso 92 straipsnio 2 dalyje nustatytų dydžių.

Pažymėtina, kad atostoginiai nepatenka į sumas, iš kurių negalima atlikti išskaitų.

Išskaitų iš darbo užmokesčio dydžiai nustatyti CPK (DK 150 str. 4 d).

Išskaitų iš skolininko darbo užmokesčio ir iš kitų jam prilygintų išmokų ir davinių dydis apskaičiuojamas imant pagrindu skolininkui išmokėti priskaičiuotas sumas, atskaičius iš jų mokesčius (privalomąsias įmokas) (CPK 735 str.).

Iš skolininkui priklausančios darbo užmokesčio ir jam prilygintų išmokų, taip pat davinių dalies, neviršijančių Vyriausybės nustatytos MMA, išskaitoma pagal vykdomuosius dokumentus tol, kol bus visiškai padengtos išieškomos sumos:

1) išieškant išlaikymą periodinėmis išmokomis, žalos, padarytos suluošinimu ar kitokiu sveikatos sužalojimu, taip pat maitintojo gyvybės atėmimu, atlyginimą – 30 procentų, jeigu kitaip nenustatyta pačiame vykdomajame rašte arba ko kita nenustato įstatymai ar teismas;

2) visų kitų rūšių išieškoms, jeigu kitaip nenustatyta pačiame vykdomajame rašte arba ko kita nenustato įstatymai ar teismas, – 20 procentų;

3) pagal kelis vykdomuosius dokumentus – 30 procentų.

Iš darbo užmokesčio ir jam prilygintų išmokų, davinių dalies, viršijančios Vy-

riausybės nustatytą MMA dydį, išskaitoma 50 procentų, jeigu ko kita nenustato įstatymai ar teismas (CPK 736 str.⁵³⁸).

3.3.6. Žalos atlyginimas reorganizavus darbdavį ar jam pasibaigus

Jeigu darbdavys, įpareigotas atlyginti nukentėjusiam asmeniui padarytą žalą, reorganizuojamas, reikalavimai atlyginti žalą pereina jo teisių perėmėjui (DK 137 str. 1 d.). Po valstybės ar savivaldybės įmonės, įstaigos ar organizacijos likvidavimo pareiga atlyginti žalą pereina valstybei ar savivaldybei (DK 137 str. 2 d.). Darbdavio likvidavimo atveju minėti klausimai reglamentuoti CK 6.289 str.

Paminėtina labai svarbi byla, susijusi su žalos sveikatai atlyginimu, kai įmonė jau buvo likviduota ir iš vadovo buvo priteistas reikalaujamas žalos atlyginimas. Dėl darbuotojo tiesioginės civilinės atsakomybės, kai darbdavys (bendrovė) likviduotas dėl bankroto, LAT, atsižvelgdamas į galiojančią teisinių santykių reguliavimą ir egzistuojančią teismų praktiką šiuo klausimu, sprendė, kad, siekiant visiško žalos atlyginimo principo įgyvendinimo, egzistuoja poreikis plėtoti kasacinio teismo praktiką, aiškinant ir taikant CK 6.264 straipsnį dėl netiesioginės atsakomybės ir galimybės žalą išsietiškoti iš tiesioginio kaltininko tais atvejais, kai darbdavys yra likviduotas dėl bankroto. Tais atvejais, kai netiesioginės atsakomybės subjektas likviduojamas dėl bankroto, taisyklė, kad žalą patyręs asmuo gali kreiptis tik į darbdavį, o ne į tiesiogiai žalą padariusį asmenį – darbuotoją, neatitinka principinio įstatymo leidėjų tikslo dėl nukentėjusiųjų apsaugos. Dėl to išplėstinė teisėjų kolegija, atsižvelgdama į būtinybę apsaugoti nukentėjusiojo interesus, pažymėjo, kad tais atvejais, kai įmonė, pagal CK 6.264 straipsnį atsakinga už žalos atlyginimą, tačiau jos neatlyginusi, likviduojama dėl bankroto, darbdavio atsakomybės už darbuotojo veiksmais padarytą žalą taisyklė turi būti aiškinama ne kaip naikinanti savo veiksmais (neveikimu) žalą sukėlusio asmens atsakomybę, bet kaip įtvirtinanti papildomas garantijas nukentėjusiajam. Priešingas CK 6.264 straipsnio aiškinimas prieštarautų bendrajai atsakomybės už

⁵³⁸ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (*Valstybės žinios*, 2002, Nr. 36-1340).

sukeltą žalą taisyklei ir visiško žalos atlyginimo (*restitutio in integrum*) principui. Toks šios normos aiškinimas iš esmės atitinka ir Europos deliktų teisės principų (angl. *Principles of European Tort Law*, sutr. *PETL*) 6.102 straipsnio „Atsakomybė už pagalbininkus“ (angl. *Liability for Auxiliaries*), kuris taikomas ir atsakomybei už darbuotojus, komentarą, kuriame nurodyta, kad pagalbininkas visais atvejais gali būti traukiamas atsakomybėn kaip tiesioginis kaltininkas, tačiau nedidelio ar vidutinio neatsargumo atvejais jis turi regreso teisę į darbdavį. Nutartyje minėta, kad CK 6.264 straipsnyje nustatyta atsakomybės už kitą asmenį taisykle (už darbuotojo padarytą žalą atsako darbdavys) siekiama užtikrinti, pirma, nukentėjusiojo interesus (toks mechanizmas jam garantuoja operatyvų ir realų kompensacijos gavimą, nes įmonė paprastai yra finansiškai pajėgesnė už fizinį asmenį, nereikia aiškintis konkretaus kaltininko), ir, antra, ginti ir žalą padariusį darbuotoją, iš dalies apsaugant jį nuo finansinės naštos (darbuotojui nereikia skubiai atlyginti žalos, darbdavys gali nesinaudoti regreso teise ar naudotis ja ribotai). Pažymėtina, kad šie du siekiai gali būti suderinti tik tada, kai netiesioginės atsakomybės subjektas yra pajėgus patenkinti nukentėjusio asmens reikalavimus. Kai šių interesų suderinti neįmanoma ir jie konkuruoja tarpusavyje (tarkime, neišliko netiesioginės civilinės atsakomybės subjekto, privalančio atlyginti žalą), prioritetas teiktinas nukentėjusio asmens interesų gynybai⁵³⁹.

Jeigu darbdavio įmonė likviduojama neatlyginus nukentėjusiems asmenims padarytos žalos dėl nelaimingo atsitikimo darbe ar susirgimų profesine liga, neatlygintos žalos atlyginimo sumos kaupiamos ir išieškamos CK nustatyta tvarka (DK 137 str. 3 d.).

⁵³⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. spalio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-328-248/2015.

3.4. DARBO SANTYKIŲ TĘSTINUMO IR KITOS GARANTIJOS

Darbo santykių atsiradimas, pasibaigimas ir pakeitimas dažniausiai susijęs su darbdavio vykdoma veikla, kuri gali būti nutraukiama, sustabdoma, tęsiama, atnaujinama ar plečiama. Verslas gali bankrotuoti, įmonės⁵⁴⁰ gali būti parduodamos, pertvarkomos, veikla likviduojama, dalis funkcijų perduodamos kitiems juridiniams asmenims – darbdaviams ir pan. Kaip tai paveikia darbuotojus ir jų darbo santykius?

Darbo santykių tęstinumas darbdavio reorganizavimo, restruktūrizavimo ir verslo ar jo dalies perdavimo atveju įtvirtintas DK 51 straipsnyje. Tačiau darbo santykiai gali tęstis ir kitais atvejais, pvz., kai terminuota darbo sutartis tampa neterminuota DK 67 str. 3 d., 68 str. 3 d. ir 69 str. 2 d. nustatytais atvejais. Bet šioje dalyje kalbama apie DK 51 straipsnio turinį ir jame numatytas garantijas darbuotojams. Apie verslo ar jo dalies perdavimą ir jo metu teikiamas darbuotojams garantijas rašė ne vienas mokslininkas, pvz., G. Dambrauskienė, I. Nekrošius, I. Mačernytė-Panomariovienė, D. Petrylaitė, T. Davulis, V. Tiažkijus, V. Mačiulaitis. Paminėtini ir užsienio mokslininkai I. Kiseliovas, R. Blainpainas, M. Sargeant'as, D. Lewis, C. Bernard ir kiti.

Darbo santykių tęstinumo garantija darbuotojams, visų pirma, susijusi su paties verslo, įmonės ar ekonominės veiklos tęstinumu, nes juridinio asmens pasibaigimas neužbaigia jo vykdytos veiklos⁵⁴¹.

Įmonės arba verslo ar jo dalių perdavimą sunku atpažinti. Pripažįstama tiek žodinė, tiek rašytinė perdavimo sandorio forma, t. y. priklausomai nuo bylos aplinkybių teisinio perdavimo sąvoka gali apimti rašytinius ir žodinius perėmėjo ir perdavėjo susitarimus, arba net ir nebylų susitarimą, atsiradusį šalių bendradarbiavimo ketinant įvykdyti įmonės, verslo ar jų dalių perdavimą metu⁵⁴². Todėl,

⁵⁴⁰ Žodis „įmonės“ taikoma plačiau (bendraja), t. y. darbdavio – įmonės, įstaigos ar organizacijos, prasme.

⁵⁴¹ Davulis, *supra note*, 68: 196.

⁵⁴² Europos Sąjungos Teisingumo teismo 2007 m. kovo 22 d. sprendimas byloje Mohamed Jouini ir kiti v. Princess Personal Service GmbH (PPS) Nr. C-458/05 [2007] ETA I-07301.

T. Davulis teigimu, šiam klausimui yra itin svarbi gausi ESTT jurisprudencija, kurioje interpretuojamos Direktyvos 2001/23/EB⁵⁴³ nuostatos⁵⁴⁴.

Siekiant konstatuoti įmonės ar verslo perdavimo faktą Direktyvos 2001/23/EB prasme, reikia atsižvelgti į visas nagrinėjamam atvejui reikšmingas aplinkybes, *inter alia* į įmonės ar verslo rūšį, materialių išteklių (kilnojamojo ir nekilnojamojo turto) perdavimą ar neperdavimą, nematerialių išteklių vertę perdavimo metu, pagrindinių darbuotojų perėjimą pas naują įmonės savininką, klientų perdavimą, veiklos panašumą iki ir po perdavimo ir pan.; kita vertus, visos šios aplinkybės yra tik atskiri visapusiško įvertinimo, kuris turi būti atliktas, aspektai, todėl jie negali būti vertinami izoliuotai⁵⁴⁵. Lietuvos nacionalinėje teismų praktikoje pripažįstama, kad ETT nėra suformulavęs įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo apibrėžties, tačiau galima įvardyti pagrindinius kriterijus, kuriais vadovaujantis konstatuotinas įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo faktas⁵⁴⁶:

- 1) įmonės veiklos pobūdis ir perimtos veiklos tapatumo išlaikymas;
- 2) perduodamo objekto pripažinimas stabilium vienetu.

Pagal ESTT praktiką⁵⁴⁷, esminis kriterijus nustatant, ar įvyko perleidimas direktyvos prasme, yra tai, ar perleistas verslas išlaiko savo identitetą. Identiteto išsaugojimas yra nurodomas *inter alia* tuo, kad veiklą tęsia arba atnaujina naujasis darbdavys vykdydamas tuos pačius ar panašius veiksmus⁵⁴⁸. Sąlyga, susijusi su ūkio subjekto tapatumo išsaugojimu Direktyvos 2001/23/EB prasme, reikia aiškinti atsižvelgiant į abu Direktyvos 1 straipsnio 1 dalies punkte nurodytus aspektus ir į joje numatytą darbuotojų apsaugos tikslą; tokio funkcinio ryšio tarp įvairių perduotų elementų išlaikymas leidžia perėmėjui juos naudoti, net jei

⁵⁴³ Tarybos 2001 m. kovo 12 d. Direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo. *OJ L 82, 22.3.2001, p. 16–20.*

⁵⁴⁴ Davulis, *supra note*, 68.

⁵⁴⁵ Žr.: Europos Sąjungos Teisingumo teismo sprendimo 2005 m. gruodžio 15 d. sujungtose bylose Nurten Güney-Görres, C-232/04, ir Gul Demir, C-233/04, Rink. p. I-11269, 33 ir 34 punktai; kt.

⁵⁴⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-40/2012.

⁵⁴⁷ Europos Sąjungos Teisingumo teismo 1994 m. balandžio 14 d. sprendimas byloje Christel Schmidt v. Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen Nr. C-392/92, 12–13 paragrafas.

⁵⁴⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. birželio 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-294/2012.

perduoti jie integruojami į naują skirtingą organizacinę struktūrą turint tikslą tęsti tapačią ar panašią ekonominę veiklą⁵⁴⁹.

Perdavimo procesas – t. y. turto ir / arba didelės darbuotojų dalies perėmimas tiek personalo skaičiumi, tiek ir kompetencijų atžvilgiu⁵⁵⁰. ESTT nurodė, kad vien įmonės, verslo ar verslo dalies veiklai naudojamo turto perdavimas negali būti laikomas įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimu. Faktą, kad perėmėjas perėmė įmonę, verslą ar jų dalį kaip veikiantį ekonominį subjektą, pasak teismo, įrodytų tai, kad perėmėjui sudarytos visos galimybės toliau tęsti tą pačią įmonės, verslo ar verslo dalies veiklą, kuri buvo vykdoma iki perdavimo. ESTT taip pat yra pripažinusi, kad tam tikrose srityse veikla iš esmės grindžiama darbo jėga⁵⁵¹.

„Perdavimo diena“ – diena, kai perdavėjas nustoja būti visų perkeliamų įmonės darbuotojų darbdaviu, o perėmėjas pradeda visiškai valdyti ir kontroliuoti įmonę ar verslą arba jų dalį⁵⁵². Kita vertus, įmonės ar verslo ar jų dalių perėmimas turi vykdyti tokią pačią ar panašią veiklą, naudodamas perimtą personalą ir / ar turtą be esminės veiklos pertraukos. Veiklos stabilumas reiškia ir tai, kad nors perdavimas galimas tam tikrą laiką per kelis kartus, tačiau veikla išlieka tęstinė ir išlaiko tapatumą.

Vadovaujantis ES teisės viršenybės principu, teismai turi konstitucinę pareigą nacionalinę teisę aiškinti suderinamu su Europos Sąjungos teise būdu, kad būtų užtikrintas ES teisės veiksmingumas, visapusiškos jos normų poveikis. LAT praktikoje yra išaiškinta, kad tuo atveju, kai kyla nacionalinės teisės normų, skirtų ES direktyvai įgyvendinti, turinio aiškinimo klausimas, jis turi būti sprendžiamas šias normas aiškinant ir taikant Direktyvos nuostatų kontekste ir atsižvelgiant

⁵⁴⁹ Europos Sąjungos Teisingumo teismo 2009 m. vasario 12 d. sprendimas byloje Dietmar Klarenberg v Ferrotron Technologies GmbH Nr. C-466/07.

⁵⁵⁰ Europos Teisingumo Teismo (šeštoji kolegija) 1996 m. kovo 7 d. sprendimas sujungtose bylose Albert Merckx ir Patrick Neuhuys v. Ford Motors Company Belgium SA Nr. C-171/94 ir C-172/94.

⁵⁵¹ Žr.: Europos Sąjungos Teisingumo teismo 2002 m. sausio 24 d. sprendimas byloje Temco Service Industries SA v Samir Imzilyen ir kt. Nr. C-51/00, Rink. p. I-969, 33 punktas; Europos Sąjungos Teisingumo teismo 2011 m. sausio 20 d. sprendimas byloje CLECE SA v María Socorro Martín Valor and Ayuntamiento de Cobisa Nr. C-463/09, 37, 38 punktai; ir kt.

⁵⁵² Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais: monografija* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2011), 188.

į šias nuostatas aiškinančius ESTT sprendimus⁵⁵³. Todėl klaidingai mano tie, kurie, vadovaujantis DK 51 straipsnio 2–6 dalimis, šias garantijas taiko tik privačiam sektoriui, t. y. verslui ar jo daliai. Pasiremiant T. Davulio parafrazuotu Direktyvos 1 straipsnio 1 d. b) punktu, „verslu ar jo dalimi“ reikia laikyti ekonominę vienetą, t. y. organizuotą išteklių grupę⁵⁵⁴, kurios tikslas yra ūkinė veikla, nepriklausomai nuo to, ar ta veikla yra pagrindinė ar pagalbinė⁵⁵⁵.

Deja, direktyva taikoma ir valstybės įmonėms, įstaigoms ar organizacijoms, kurios verčiasi ūkine ar ekonomine veikla, nesvarbu, ar jos veikia siekdamos pelno, ar ne. Išimtis taikoma tik dėl valstybinių valdymo institucijų administracinio pertvarkymo arba viešo administravimo funkcijų perdavimo, atliekamo tarp valstybinės valdžios institucijų – šis procesas nepriskiriamas šioje direktyvoje nustatytam perdavimui (Direktyvos 1 str. 1 d. c). Kitaip tariant, ministerijų ar kitą valstybinio valdymo instituciją pertvarkant, pvz., į kelis atskirus departamentus, tos ministerijos darbuotojams nebus taikoma šioje direktyvoje numatyta jų teisių apsauga⁵⁵⁶. Pavyzdžiui, dalis administracinių funkcijų iš notarų buvo persikirstytos ir atiduotos Registrų centrui; teismai atidavė dalį savo funkcijų (pvz., hipotekos teisėjo funkcijas) notarams ir pan. Tai pabrėžė ir ESTT: ekonominė veikla, kurią vykdo pagal viešąją teisę įsteigtas ir veikiantis juridinis asmuo, šia veikla nesiekiantis pelno ar ją vykdamas viešajam interesui patenkinti, negali būti pašalinama iš Direktyvos taikymo apimties⁵⁵⁷. Analogiškos nuomonės buvo ir LAT, nurodęs, kad VŠĮ „Vilniaus butai“ funkcijų, susijusių su savivaldybei nuosavybės teise priklausančių gyvenamųjų patalpų administravimu ir priežiūra, perdavimas SĮ „Vilniaus miesto būstas“ teismų teisingai pripažintas verslo dalies perdavimu⁵⁵⁸.

Direktyvos 1 straipsnio 1 dalies c) punkte nurodyta, kad ji taikoma valstybės ir

⁵⁵³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. kovo 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-99-701/2017.

⁵⁵⁴ Apie tai kas yra įmonės ar verslo perdavimo samprata plačiau žr.: Mačernytė-Panomariovienė, *supra note*, 550: 131–165.

⁵⁵⁵ Davulis, *supra note*, 68: 197.

⁵⁵⁶ Mačernytė-Panomariovienė, *supra note*, 550: 161.

⁵⁵⁷ Europos Sąjungos Teisingumo teismo 2000 m. rugsėjo 26 d. sprendimas byloje Didier Mayeur v. Association Promotion de l'information messine (APIM) Nr. C-175/99, 33 punktą.

⁵⁵⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. kovo 3 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-79/2014.

privačioms įmonėms, kurios verčiasi ūkine veikla, nesvarbu, veikia jos siekdamos pelno ar ne, o Direktyvos 3 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad perdavėjo (fizinio ar juridinio asmens, kuris dėl įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimo kitam darbdaviui praranda darbdavio teises įmonėje, versle arba įmonės ar verslo dalyje) teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties arba darbo santykių, galiojančių perdavimo dieną, yra perduodami perėmėjui. Panašiai reglamentuota ir DK 51 str. 2 d.: „<...> jeigu sandorio, teisės akto ar kelių sandorių arba teisės aktų pagrindu verslas ar jo dalis iš vieno darbdavio (toliau – verslo perdavėjas) pereina kitam subjektui (toliau – verslo perėmėjas), jam savaime pereina to verslo ar jo dalies darbuotojų darbo santykiai. Verslo perėmėjas įgyja verslo perdavėjo, kaip darbdavio, teises ir pareigas, egzistuojančias perdavimo momentu.“ „Verslas ar jo dalis“ čia tapatinamas su subjektu – „darbdaviu“. „Įmonė“ suprantama ir kaip įstaiga ar organizacija, taip pat kaip darbdavys.

Veiksniai, kurie gali turėti įtakos darbdavio pokyčiams, susijusiems su verslo ar jo dalies perdavimu, gali būti netikėti ir nenuspėjami. ESTT praktika gausi pavyzdžių, rodančių, kad į Direktyvos 2001/23/EB⁵⁵⁹ taikymo sritį patenka funkcijų perdavimas kitai įmonei⁵⁶⁰, subranga⁵⁶¹, privatizavimas⁵⁶² arba įmonės perdavimas valstybei⁵⁶³, išskyrus tai, kad vietos teritorinio vieneto administracinių funkcijų perdavimas tarpterritoriniam susivienijimui nepatenka į direktyvos

⁵⁵⁹ Tarybos 2001 m. kovo 12 d. Direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimu atveju, suderinimo. *OJ L 82, 22.3.2001, p. 16–20.*

⁵⁶⁰ Žr. Europos Sąjungos Teisingumo teismo 1992 m. lapkričio 12 d. sprendimus byloje Anne Watson Rask ir Kirsten Christensen v Iss Kantineservice A/S Nr. C-209/91. ECR, p. I-5755; 1994 m. balanzio 14 d. sprendimas byloje Christel Schmidt v. Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen Nr. C-392/92.EC. 1994, p.I-1311; 1998 m. spalio 10 d. byloje Francisca Sánchez Hidalgo and Others v Asociación de Servicios Aser and Sociedad Cooperativa Minerva (C-173/96), and Horst Ziemann v Ziemann Sicherheit GmbH and Horst Bohn Sicherheitsdienst (C-247/96). ECR.1998, p.I-8237 ir kt.

⁵⁶¹ Žr. Europos Sąjungos Teisingumo teismo sprendimus: 1999 m. gruodžio 2 d. byloje G. C. Allen ir kt. prieš Amalgamated Construction Co. Ltd. Nr. C-234/98. ECR. 1999, p. I-8643 ir kt.

⁵⁶² Žr. Europos Sąjungos Teisingumo teismo sprendimus: 2002 m. birželio 4 d. byloje Katia Beckmann v. Dynamco Whichloe Mac- farlane Ltd Nr. C-164/00. ECR. 2000, p. I-4893; 2003 m. lapkričio 6 d. byloje Serene Martin, Rohit Daby and Brian Willis v South Bank University Nr. C-4/01. ECR. 2003, p. I-12859 ir kt.

⁵⁶³ Žr. Europos Sąjungos Teisingumo teismo sprendimus: 2000 m. birželio 13 d. sprendimas Didier Mayeur prieš Association Promotion de l'information messine (APIM) byloje Nr. C-175/99. ECR. 2000, p. 17755 ir 2004 m. lapkričio 11 d. Johanna Maria Delahaye, po santuokos - Boor, v. Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative byloje C-425/02. ECR. 2004. P.I-10823.

taikymo sritį⁵⁶⁴. Kita vertus, direktyvos nuostatos taikomos iš principo visoms įmonių teisinėms formoms, kurios baigiasi teisių perdavimu, kylančiu ne tik pagal civilinę, pvz., pirkimo–pardavimo, mainų, nuomos ar kitą sutartį, bet ir pagal kitą administracinę ar teisinę aktą arba net teismo sprendimu⁵⁶⁵. Atitinkamai iškyla uždavinys prisitaikyti prie kintančių rinkos sąlygų ne tik darbdaviams, bet ir darbuotojams, taip pat užtikrinti jiems tam tikras garantijas.

Pirma, darbo sutarčių išlaikymas. DK 51 straipsniu darbuotojams išplėsta teisių apsauga, nes įgyvendinant Direktyvą 2001/23/EB⁵⁶⁶ būtina pasiekti joje numatytus tikslus. Tačiau įgyvendinant šią direktyvą kertasi du prieštaringi prioritetai – darbuotojų teisių ir verslo apsaugos⁵⁶⁷. Ši direktyva didelį darbdavių nepasitenkinimą sukėlė dėl to, kad buvo varžoma jų laisvė pertvarkyti žmogiškuosius išteklius pagal savo poreikius arba ieškoti naujų įmonės valdymo formų⁵⁶⁸. O Direktyvoje 2001/23/EB⁵⁶⁹ numatyta, kad su darbdavio statusu susiję pasikeitimai savaime negali būti laikomi priežastimi nutraukti ar keisti vykdomas darbo sutartis. Kitaip tariant, darbdavio dalyvių sudėties pasikeitimai, jo pavaldumo, dalyvio ar pavadinimo pasikeitimas, darbdavio sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos arba restruktūrizavimas nekeičia darbdavio darbuotojų darbo sąlygų ir negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius (DK 51 str. 1 d.). Iš aptariamų direktyvos nuostatų išplaukia, kad joje įtvirtinta darbuotojų garantija įmonės, verslo ar įmonės ar verslo dalies perdavimo atveju remiasi savaiminio darbo santykių

⁵⁶⁴ Žr. Europos Sąjungos Teisingumo teismo 1996 m. spalio 15 d. sprendimą byloje Annette Henke v Gemeinde Schierke and Verwaltungsgemeinschaft Brocken Nr. C-298/94. ECR. 1996, p. I-4989.

⁵⁶⁵ Plačiau apie tai: Mačernytė-Panomariovienė, *supra note*, 550: 370; taip pat skaitykite: Davulis, *supra note*, 68: 195–203 ir kt.;

⁵⁶⁶ Tarybos 2001 m. kovo 12 d. Direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo. *OJ L 82, 22.3.2001, p. 16–20*.

⁵⁶⁷ Mačernytė-Panomariovienė, *supra note*, 67: 392.

⁵⁶⁸ Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, „Darbuotojų teisių apsauga perduodant įmonę, verslą arba jų dalis“, *Jurisprudencija* 4, 82 (2006): 54–60.

⁵⁶⁹ Tarybos 2001 m. kovo 12 d. Direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo. *OJ L 82, 22.3.2001, p. 16–20*.

perėjimo principu, t. y. perdavėjo teisės ir pareigos, kylančios iš perdavimo dieną galiojančių darbo santykių, perduodamos perėmėjui⁵⁷⁰ ir darbo santykių stabilumo principu, t. y. verslo ar jo dalies perdavimo atveju darbo santykiai tomis pačiomis sąlygomis tęsiasi verslo perėmėjo įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, neatsižvelgiant į teisinį verslo ar jo dalies perdavimo pagrindą⁵⁷¹. Darbuotojai turi tęsti savo funkcijas jau darbą organizuojant kitam darbdaviui⁵⁷². Pasak T. Davulio, darbo santykių tęstinumas reiškia, kad perduotą veiklą realiai vykdančių darbuotojų darbo sutarčių vykdymas perduodamas tą veiklą tęsiančiam subjektui, kuris į galiojančią darbo sutartį yra įtraukiamas kaip naujas darbdavys vietoje buvusio⁵⁷³. Kitaip tariant, naujas Darbdavys turi pakeisti „darbdavį“ ir būtinąsias darbo sutarties sąlygas pakeičiant „darbovietę“ (plačiau apie darbo sąlygų pakeitimą darbdavio iniciatyva žr. 2.3.1 dalyje.). ETT vertintina, kad sąvokos „darbuotojų perkėlimas“ pavartojimas Atskyrimo sąlygose šioje byloje kilusio ginčo kontekste neteikia pagrindo paneigti ar kitaip aiškinti direktyvos nuostatose įtvirtintą savaiminį darbo santykių perėjimo principą. Dėl to darytina išvada, kad vykdydama Atskyrimo sąlygas ieškovė darbo santykius turėjo tęsti tik su tais darbuotojais, kurie pagal Atskyrimo sąlygas neperkeliami pas atsakoves, o jų darbuotojų darbo santykiai turėjo pereiti ir automatiškai tęstis pas atsakoves⁵⁷⁴.

Nepriklausomai nuo šalių valios ir darbo sutarčių pakeitimo laiko⁵⁷⁵, darbuotojų darbo sutartys pereina teisių perėmėjui. Kitaip tariant, naujasis darbdavys neturi teisės atsisakyti perimti iš darbo santykių kylančių teisių ir pareigų, draudžiama inicijuoti vienašališką darbo sąlygų pakeitimą ar nutraukti darbo sutartį dėl verslo ar jo dalies perdavimo fakto. Tačiau jei jau taip įvyko, teismų praktikoje pripažįstama, kad savaiminio darbo perėjimo atveju tokie reikalavimai turi būti

⁵⁷⁰ Žr., pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. sausio 26 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-8/2012; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. gegužės 9 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-263/2014; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. kovo 2 d. nutartį civilinėje byloje Nr. e3K-3-99-701/2017.

⁵⁷¹ Plačiau žr.: Mačernytė-Panomariovienė, *supra note*, 67: 391–395.

⁵⁷² Davulis, *supra note*, 68: 196.

⁵⁷³ Davulis, *supra note*, 68: 199.

⁵⁷⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 kovo 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-99-701/2017.

⁵⁷⁵ DK 51 str. 6 d. nurodyti privalomi darbdavio veiksmai: ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo darbo santykių perėjimo turi būti padaryti darbo sutarčių pakeitimai.

pateikiami ne verslo perdavėjui, o verslo perėmėjui⁵⁷⁶.

Prie darbuotojų garantijų, kurias turi išlaikyti darbdavys – perėmėjas, priskirtinas nepertraukiamas darbo stažas ir su tuo susijusios teisės, pareigos, papildomos garantijos dėl kasmetinių atostogų suteikimo, darbdavio mokamos išmokos, perkeliama darbuotojams paskirti išpėjimai apie darbo pareigų vykdymą.

T. Davulio nuomone, „darbuotojai išlaiko nepertraukiamą darbo stažą, jų darbo sutartyse nurodyto dydžio darbo užmokestis naujojo darbdavio turi būti mokamas jo nekeičiant, <...> taikomos socialinės garantijos, jei jų nepakeičia naujos taisyklės. Svarbu ir tai, kad tie patys darbuotojai po verslo perdavimo įgyja ir tas teises, kurias verslo perėmėjas buvo užtikrinęs savo buvusiems darbuotojams, <...> nes visi verslo perėmėjo darbuotojai vertinami jau kaip to paties (vieno) darbuotojų kolektyvo dalis“⁵⁷⁷.

Antra. Darbuotojų teisių apsauga susijusi su teise atsisakyti dirbti naujam darbdaviui – nesutikti su darbo santykių tęstinumu darbdavio teisių perėmėjo įmonėje. DK 51 str. 5 d. numato 5 darbo dienų terminą nuo verslo perdavėjo pranešimo gavimo pateikti nesutikimą raštu. Tai nėra vetavimas apamai verslo perdavimo, bet tai asmeninis apsisprendimas netęsti darbo santykių dėl įvyksiančių pokyčių. Dėl to nėra darbuotojo kaltės, todėl darbuotoją reikės atleisti iš darbo vadovaujantis DK 57 str. tvarka. Nors T. Davulis nurodo, kad toks sutarties nutraukimo pagrindas yra absoliutaus pobūdžio – jį faktiškai nulemia darbuotojas, todėl atleidimo iš darbo ribojimai (DK 61 str.) neturėtų būti taikomi⁵⁷⁸. Tačiau apsauga, uždėta vaikams auginantiems asmenims, išspraudė teisės taikytos į aklavietę ir vaiką iki trejų metų auginantiems darbuotojams teisė nesutikti tęsti darbo santykių darbdavio teisių perėmėjo įmonėje nebuvo suteikta iki 2020 m. liepos 31 d.⁵⁷⁹. Dažnu atveju tokiems darbuotojams būdavo pasiūloma išeiti iš darbo savo prašymu arba šalių susitarimu.

⁵⁷⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. gegužės 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-223/2012.

⁵⁷⁷ Davulis, *supra note*, 68: 200–201.

⁵⁷⁸ Davulis, *supra note*, 68: 202.

⁵⁷⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2, 21, 26, 41, 52, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 72, 75, 83, 89, 93, 95, 104, 110, 112, 117, 127, 128, 135, 137, 140, 141, 144, 147, 172, 185, 188, 192, 193, 194, 198, 224, 225, 228 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 72-1 straipsniu įstatymas Nr. XIII-2944, TAR 2020. Nr. 12135.

Trečia. Kaip naujovė DK įtvirtinta solidari verslo perdavėjo atsakomybė. Kitaip tariant, šia norma užtikrinama darbuotojams garantija, kad perdavėjo teisės ir pareigos, kylančios iš perdavimo dieną galiojančių darbo santykių, perduodamos perėmėjui. Jeigu šios teisės ir pareigos nustatytos kolektyvinėse sutartyse, jos turi būti taikomos dvejus metus po verslo ar jo dalies perdavimo, išskyrus atvejus, kai šios kolektyvinės sutartys pasibaigia ar šias sąlygas darbuotojams nustato iš naujo sudaryta kolektyvinė sutartis, taikoma verslo perėmėjui. Kitaip tariant, visos darbuotojų teisės, atsiradusios iki perdavimo momento, turės būti vykdomos toliau, o jei perėmėjas jų nevykdo, perdavėjas atsako solidariai ir prisiima dalį teisių įvykdyti pats. Kadangi apie būsimą verslo ar jo dalies perdavimą darbuotojui verslo perdavėjas turi pranešti iš anksto raštu ne vėliau kaip prieš 10 darbo dienų iki perdavimo. Duotas terminas „ne vėliau“, vadinasi, galima ir anksčiau dėl to, kad būtų įmanoma ne tik sužinoti darbuotojų apsisprendimą, bet ir pasiskirstyti solidarią atsakomybę dėl darbuotojų teisių ir pareigų vykdymo tarp darbdavių – tiek perdavėjo, tiek ir perėmėjo. Pavyzdžiui, jei darbo apmokėjimo nuostatuose ar kolektyvinėje sutartyje yra nurodyta, kad atleidus iš darbo pagal DK 57 str. darbuotojui papildomai mokama 1 VDU dydžio išėitinė išmoka, vadinasi perdavimo momentu perdavėjas su perėmėju turi aptarti šių mokėjimų galimybes, kad darbuotojai gautų šias išmokas. Kitaip tariant, perdavėjas taip pat atsakingas už šios nuostatos įgyvendinimą ir todėl iki perdavimo gali atsiskaityti su darbuotojais, atsisakiusiais tęsti darbo santykius su nauju darbdaviu. Kitas pavyzdys: teismo vertinimu, aplinkybė, kad po UAB „Čilija“ atskyrimo atsakovėms buvo perduotas turtas, teisės ir pareigos bei dalis verslo, sudaro teisinį pagrindą konstatuoti, kad atsakovės yra solidariai atsakingos dėl visų ieškovės darbuotojų perkėlimo po atskyrimo įstatymų nustatyta tvarka. Atskyrimo sąlygose nėra duomenų, kurie konkretūs darbuotojai perkeliama, todėl atsakovėms kyla solidarioji atsakomybė dėl jų neteisėtų veiksmų⁵⁸⁰.

Kai darbo santykiai ar funkcijos pereina kitam darbdaviui, t. y. jų perėmėjui, šis juos gali nutraukti tik bendraisiais pagrindais, nesiejama su funkcijų, verslo ar

⁵⁸⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. kovo 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-99-701/2017.

jo dalies perdavimu. Kitaip tariant, dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su naujo darbdavio veikla perėmėjas gali nutraukti darbuotojų darbo sutartis ar jas keisti DK 57 str. pagrindais ir tvarka, taip pat kitais teisiniais pagrindais.

IV. PAGRINDINIAI POKYČIAI SKATINANT KOLEKTYVINES DERYBAS

Jau keletą dešimtmečių tarptautinė bendruomenė bendrai sutaria dėl fundamentalaus socialinio bendradarbiavimo ir kolektyvinių darbo santykių pagrindu paremto asociacijų laisvės principo, taip pat jį sudarančių tam tikrų kolektyvinių darbo teisių reikmės ir reikšmės⁵⁸¹. Pripažįstama, kad socialinis dialogas, būdingas Europos darbo santykių sampratai, pagrįstai socialinių partnerių interesų bendrumu, yra galimybė užtikrinti nuolatinę socialinę taiką, o kolektyvinės sutartys yra taikių kolektyvinių darbo santykių teisinės sampratos pagrindas⁵⁸². Pritariant Zekić teigtina, kad kolektyvinės derybos yra vienas iš dviejų pagrindinių darbo teisėje egzistuojančių savireguliacijos mechanizmų⁵⁸³, kuriuo siekiama darbuotojų (t. y. silpnesniosios darbo santykių šalies) derybines galias priartinti prie darbdavio. Nepaisant tvirtų ideologinių ir dogmatiškų pagrindų, kai kurie kolektyvinių darbo teisių aspektai kelia ar gali kelti įtampą modernioje teisėkūroje ar teismų praktikoje⁵⁸⁴. Darbo teisės teorijoje jau pasirodo diskusijų apie kolektyvinių derybų instituto išplėtimą, į šį procesą įtraukiant savarankiškai dirbančius asmenis⁵⁸⁵. Lietuvos teisėkūroje šiuo aspektu ryškesnių pokyčių kol kas nėra. Nepaisant to, Lietuvoje matyti aiškios įstatymų leidėjo pastangos skatinti kolektyvines derybas.

⁵⁸¹ Daiva Petrylaitė, „Socialinių partnerių vaidmuo Lietuvos darbo teisės plėtotei“, iš *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020), 153.

⁵⁸² Aušra Bagdonaitė ir kt., „The role of social dialogue and collective agreements in building the European social model“, *The Lawyer Quarterly* 6, 2 (2016): 80.

⁵⁸³ Zekić, *supra note*, 236: 8

⁵⁸⁴ Davulis, *supra note*, 130: 41.

⁵⁸⁵ Elisabeth Brameshuber, „The ‘personal work relationship’ in Austria“, *European Labor Law Journal* 10, 3 (2019): 187–197; Bas Rombouts, „ICFTU v. Ireland: Expanding the Scope of Self-employed Workers Entitled to Collective Bargaining Rights in Relation to Competition Law Prohibitions“, *International Labour Rights Case Law* 5, 1 (2019): 17–22.

4.1. PAGRINDINIAI RODIKLIAI, PARODANTYS KOLEKTYVINIO SUTARTINIO TEISINIO REGULIAVIMO BŪKLĘ IR JUOS VEIKIANTYS FAKTORIAI

Kolektyvinis sutartinis teisinis reguliavimas – tai visuomeninių santykių teisinio reguliavimo metodas, kurį taikydami socialiniai partneriai turi galimybę dalį darbo santykių (taip pat darbo santykiams prilygintų santykių⁵⁸⁶) reglamentuoti sutartinės teisėkūros būdu, t. y. teisės aktuose nustatytais pagrindais ir tvarka dalyvaudami kolektyvinėse derybose ir sudarydami kolektyvines sutartis (t. y. rašytinius norminio pobūdžio susitarimus tarp darbdavio (jų organizacijų) ir darbuotojų atstovų dėl darbo ir priėmimo į darbą sąlygų, santykių tarp darbdavių ir darbuotojų, taip pat santykių tarp darbdavių (jų organizacijų) ir darbuotojų atstovų). Šio metodo reikšmė reguliuojant darbo santykius yra visuotinė ir ne kartą pripažinta tiek pamatiniuose tarptautinės teisės dokumentuose⁵⁸⁷, tiek Lietuvos teisės aktuose⁵⁸⁸. Šio teisinio reguliavimo metodo specifiką nulemia tai, kad jis tiesiogiai susijęs su darbuotojų ir darbdavių (atskirais atvejais – ir valstybės) gebėjimu savarankiškai veikti siekiant gana reikšmingos visuomenės dalies – darbuotojų ir darbdavių – bendro intereso gynimo. Atsižvelgiant į tai, darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis vertintinas kaip gana tikslus indikatorius, be kita ko, atspindintis pilietinės visuomenės būklę valstybėje⁵⁸⁹.

⁵⁸⁶ Darbo santykiams prilyginti teisiniai santykiai reglamentuojami Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo (TAR, 2016, Nr. 2016-18825) 4 straipsnio 1 ir 3 dalyse.

⁵⁸⁷ Lietuva įsipareigojo skatinti darbo santykių reguliavimą kolektyvinėmis sutartimis, *inter alia*, ratifikuodama TDO konvencijas: Nr. 154 Dėl kolektyvinių derybų skatinimo ir Nr. 98 Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo (*Valstybės žinios*, 1994, Nr. 49-913; 1996, Nr. 28-674; 1996, Nr. 30-740), Europos socialinę chartiją (pataisyta) (*Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1699).

⁵⁸⁸ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2016 m. vasario 12 d. įsakymas Nr. A1-81 „Dėl socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016–2020 metų veiksmų plano patvirtinimo“ (TAR, 2016, Nr. 2016-02800).

⁵⁸⁹ Pavyzdžiui, įsitraukimas į kolektyvines derybas lydinčius procesus, glaudžiai susijusius su darbo teisėje įtvirtintais kolektyvinio veikimo mechanizmais, – dalyvavimas visuomeninių organizacijų, judėjimų veikloje, demonstracijoje, mitinge ar pikete, taip pat streiko akcijoje, yra vertinami skaičiuojant pilietinės galios indeksą Lietuvoje (2007–2020 m.), pagal Pilietinės galios indekso tyrimo metodiką parengtą Pilietinės visuomenės instituto ekspertų – dr. Mindaugo Degučio, dr. Ainės Ramonaitės ir dr. Rūtos Žiliukaitės. Paminėtina, kad nepaisant to, jog 2020 m. apskaičiuotas Lietuvos visuomenės 2019 m. pilietinės galios indeksas (PGI) paaugo iki 39,7 balo iš 100 galimų ir yra aukščiausias nuo 2007 metų, jis vis dar yra labai mažas (<http://www.civitas.lt/research/pilietines-galios-indeksas/>).

Svarbu pabrėžti, kad skatinti kolektyvinį sutartinį darbo santykių teisinį reguliavimą Lietuva įsipareigojo dar 1994 m. rugsėjo 26 d., ratifikavusi TDO konvencijas Nr. 154 Dėl kolektyvinių derybų skatinimo ir Nr. 98 Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo⁵⁹⁰. Toks įsipareigojimas įtvirtintas ir kiek vėliau – 2001 m. gegužės 15 d. ratifikuotoje Socialinėje chartijoje⁵⁹¹.

Iki 2017 m. atliktos Darbo kodekso (2016) reformos oficialiai skelbti pagrindiniai kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo būklę atspindintys parametrai (kolektyvinių sutarčių aprėptis 2015 m. – 7,1 proc.; 2016 m. profesinėms sąjungoms priklausė 7,7 proc. visų Lietuvos dirbančiųjų⁵⁹²) patvirtina tiek itin žemą darbo santykių reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis mastą, tiek itin žemą darbuotojų išitraukimą į profesinių sąjungų veiklą. Paminėti rodikliai rodo, kad socialinių partnerių išitraukimas į kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo procesus Lietuvoje labai formalus, segmentuotas. Visa tai tiesiogiai lemia Lietuvoje galiojančio socialinės partnerystės modelio⁵⁹³, kurio būklę veikia įvairūs ne tik teisiniai, bet ir ekonominiai, politiniai ir psichologiniai faktoriai⁵⁹⁴, ypatumus.

Įvertinus paminėtus kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo būklę atspindinčius parametrus ir juos lemiančius veiksnius darytina išvada, kad kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimas turėtų būti vykdomas keliomis kryptimis: 1) didinant socialinių partnerių savarankiškumą ir derybines galias; 2) sudarant prielaidas kolektyvinėse sutartyse įtvirtinamu tei-

⁵⁹⁰ Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“ (*Valstybės žinios*, 1994, Nr. 49-913); Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo (*Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-674); Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 Dėl kolektyvinių derybų skatinimo (*Valstybės žinios*, 1996, Nr. 30-740).

⁵⁹¹ Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo“ (*Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1699).

⁵⁹² Tarptautinės darbo organizacijos statistikos duomenys. Prieiga interaktyvi, žiūrėta 2022-03-20, <https://ilostat.ilo.org/topics/union-membership/>

⁵⁹³ Valstybės socialinės partnerystės modelis – tai konkrečioje valstybėje susiklosčiusi socialinės partnerystės sistema, kurią lemia tos valstybės istorinė raida, joje susiklosčiusios teisinės, ekonominės, politinės ir net psichologinės sąlygos (Krasauskas, *supra note*, 90: 160–161).

⁵⁹⁴ Plačiau apie veiksnius, lemiančius atotrūkį tarp formaliai įtvirtintos socialinės partnerystės sistemos ir faktinės jos būklės Lietuvoje žr. Krasauskas, *ibid*, 172–174.

siniu reguliavimu daryti realią įtaką reguliuojant darbo santykius⁵⁹⁵.

Kita vertus, šiame kontekste svarbu pabrėžti, kad visos valstybės, prisiėmusios įsipareigojimą reguliuojant kolektyvinius darbo santykius skatinti kolektyvines derybas, susiduria su nelengvu uždaviniu surasti tinkamą balansą tarp efektyvaus prisiimto įpareigojimo įgyvendinimo ir būtinybės tai daryti neiškreipiant darbo santykių reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis, kaip savanoriško, sutartinio teisinio reguliavimo, atspindinčio abiejų socialinių partnerių (tiek darbdavių ir (arba) jų organizacijų, tiek darbuotojų ir joms atstovaujančių organizacijų) maksimaliai suderintas kompromisines pozicijas, *raison d'être* (pagrindas; paskirtis; prasmė; esmė)⁵⁹⁶. Šiuo aspektu TDO Asociacijų laisvės komitetas yra konstatavęs, kad valstybės negali kolektyvinių derybų paversti privaloma procedūra, kadangi tai gali prieštarauti pagrindiniam kolektyvinių derybų savanoriškumo principui; pareiga skatinti kolektyvines derybas negali versti socialinių partnerių naudotis taikinimo ar arbitražo procedūromis, kai jie negali išspręsti kilusio kolektyvinio ginčo, tačiau valstybės gali nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kuris padėtų socialiniams partneriams vesti kolektyvines derybas⁵⁹⁷. Taigi įsipareigojimas reglamentuojant kolektyvinius darbo santykius skatinti kolektyvines derybas turėtų būti įgyvendinamas ne tik įstatyminiu teisiniu reguliavimu, bet ir taikant kitus poveikio visuomeniniams santykiams instrumentus, tokius kaip *soft law* teisės aktai, socialinių partnerių mokymų finansavimas ir pan. Nepaisant to, jokių būdu neturėtų būti nuvertinta galimybė kolektyvinę sutartinę teisinę reguliavimą skatinti įstatyminėmis teisės normomis, kuriose būtų įtvirtinti konkretūs į tai orientuoti paliepimai, įsakymai, leidimai ir kiti teisinio elgesio stimulai.

Atsižvelgiant į kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo būklę, reformuojant Lietuvos darbo teisę ir pirmiausia keičiant Darbo kodeksą (2002), be kita ko, iš-

⁵⁹⁵ Plačiau apie tai žr. Rytis Krasauskas, „Kai kurie kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimo probleminiai aspektai“, *Jurisprudencija* 18, 2 (2011), 621–627.

⁵⁹⁶ Plačiau apie tai žr. Rytis Krasauskas, „Problems of collective contractual legal regulation in Lithuania“, *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej* (2012): 378–381.

⁵⁹⁷ International Labour Organization, *Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee* (1996), paras. 844–846, 858–859.

kilo užduotis valstybiniu (centralizuotu) teisiniu reguliavimu prisidėti prie socialinės partnerystės rehabilitavimo, profesinių sąjungų derybinių galių stiprinimo, darbdavių įtraukimo aktyviai dalyvauti kolektyvinėse derybose.

Įvertinus Darbo kodekse (2016) įtvirtintą kolektyvinių darbo santykių reglamentavimą šiuo aspektu, išskirtinos kelios ryškiausios naujovės ilgesnėje perspektyvoje, tikėtina, turėsiančios teigiamą poveikį kolektyvinių santykių plėtrai Lietuvoje: 1) *sustiprintas darbuotojų atstovavimas*; 2) *aiškiau reglamentuotas kolektyvinių derybų procesas*; 3) *sustiprintas kolektyvinių darbo ginčų institutas*.

4.2. TEISINIS REGULIAVIMAS, SUSIJĘS SU DARBUOTOJŲ ATSTOVAVIMO SUSTIPRINIMU

Kaip ir anksčiau, Darbo kodekse (2016) darbuotojams atstovaujama per du atstovavimo kanalus, t. y. profesines sąjungas ir renkamus atstovus (t. y. darbo tarybas ir darbuotojų patikėtinį) (DK 165 str. 2 d.).

4.2.1. Darbuotojų atstovavimo per profesines sąjungas ypatumai

Pagal šiuo metu galiojančią teisinį reguliavimą kolektyvinės derybos, kolektyvinių sutarčių sudarymas ir kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų inicijavimas išlieka išimtinė *profesinių sąjungų* teisė (DK 165 str. 3 d.). Darbo taryba ir darbuotojo patikėtinis negali atlikti tų darbuotojų atstovavimo funkcijų, kurios pagal šį kodeksą laikomos išimtinėmis profesinių sąjungų teisėmis (DK 165 str. 5 d.). Juo labiau darbdavys (jų organizacijos) neturi teisės dėl kolektyvinės sutarties (jos pakeitimų) derėtis tiesiogiai su darbuotojais, taip apeidamas profesines sąjungas (jų organizacijas) nepriklausomai nuo to, ar tokius kolektyvinių derybų rezultatus vėliau patvirtina darbuotojų susirinkimas (konferencija).

Pastaruoju aspektu *mutatis mutandis* taikytina LAT 2012 m. kovo mėn. 6 d. nutartyje suformuluota teismų praktika aiškinant šiuo metu jau negaliojančias

Darbo kodekso (2002) nuostatas, pagal kurią teismas priminęs, kad „TDO dokumentuose taip pat pabrėžiama, kad kolektyvinių derybų šalys yra darbdaviai arba jų organizacijos ir darbuotojų organizacijos atstovai (darbuotojai gali dalyvauti kolektyvinėse derybose, kai nėra darbuotojų organizacijų). TDO konvencijos Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje 5 straipsnyje nurodyta, kad tais atvejais, kai toje pačioje įmonėje yra ir profesinių sąjungų atstovų, ir renkamų atstovų, imamasi atitinkamų priemonių, jeigu to reikia, kad išrinkti atstovai nebūtų panaudojami atitinkamų profesinių sąjungų arba jų atstovų pozicijoms silpninti. TDO konvencijos Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo 3 straipsnio 2 dalyje taip pat nurodoma, kad prireikus turi būti imamasi priemonių, garantuojančių, kad darbuotojų atstovai nebūtų panaudojami darbuotojų organizacijų padėčiai silpninti. TDO Asociacijų laisvės komitetas pabrėžia, kad tiesioginės įmonės ir jos darbuotojų derybos, aplenkiant egzistuojančias darbuotojų atstovų organizacijas, tam tikrais atvejais gali būti žalingos darbdavių ir darbuotojų organizacijų derybų rėmimo ir skatinimo principui. Pabrėžiama, kad tiesioginis susitarimas, pasirašytas darbdavio ir į profesines sąjungas nesusibūrusių darbuotojų, kai profesinė sąjunga įmonėje egzistuoja, neskatina kolektyvinių derybų pagal TDO konvencijos Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo 4 straipsnį“, konstatavo, kad „DK <...> normos, nustatančios profesinių sąjungų, kaip darbuotojų atstovų kolektyviniuose darbo santykiuose, išskirtinius įgalinimus dalyvauti kolektyvinėse derybose dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo atitinka tarptautinių dokumentų nuostatas ir aiškintinos būtent taip, kad darbuotojų kolektyvas neturi teisės tiesiogiai, eliminuodamas jam atstovaujančią profesinę sąjungą, susitarti dėl kolektyvinės sutarties pakeitimo“⁵⁹⁸. Šiame kontekste paminėtina ir tai, kad TDO Asociacijų laisvės komitetas yra išaiškinęs, kad „<...> tiesioginės derybos tarp įmonės ir jos tarnautojų aplenkiant atstovaujančias organizacijas, jei tokių esama, gali tam tikrais atvejais pažeisti principą, reikalaujantį skatinti derybas tarp darbdavių ir darbuotojų asociacijų“⁵⁹⁹, o „<...>

⁵⁹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-81/2012.

⁵⁹⁹ International Labour Organization, Freedom of Association and Collective Bargaining. Report III (Part 4B). International Labour Conference (Geneva, 1994), 240.

galimybė personalo atstovams, atstovaujantiems 10 proc. visų darbuotojų, sudaryti kolektyvines sutartis su darbdaviu ten, kur jau yra viena ar daugiau darbuotojų organizacijų, neskaitina kolektyvinės sutarties⁶⁰⁰.

DK 197 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad kolektyvinės sutartys taikomos darbuotojams – jas sudariusių profesinių sąjungų nariams, nebent tokios kolektyvinės sutartys akceptuojamos jas patvirtinus visuotiniame darbdavio darbuotojų susirinkime (konferencijoje), arba yra išplečiama kolektyvinės sutarties taikymo sritis, pritaikius DK 198 straipsnyje įtvirtintą kolektyvinių sutarčių taikymo išplėtimo mechanizmą. Atitinkamai aukštesniu nei darbdavio lygiu sudarytą kolektyvinę sutartį (t. y. nacionalinę (tarpšakinę), teritorinę, šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) lygmeniu sudarytą kolektyvinę sutartį) „profesinių sąjungų ar jų organizacijas sudarančių profesinių sąjungų atstovaujantiems darbuotojams“ privalo taikyti su jais darbo santykiais susiję darbdaviai, kurie (1) yra kolektyvinę sutartį pasirašiusios darbdavių organizacijos nariai, (2) prisijungė prie šios organizacijos po kolektyvinės sutarties pasirašymo, (3) buvo kolektyvinę sutartį sudariusios darbdavių organizacijos nariai, tačiau iš jos išstojo (tokiu atveju privalomas kolektyvinės sutarties taikymas pasibaigia ne vėliau kaip praėjus trims mėnesiams po narystės darbdavių organizacijoje pabaigos), (4) patenka į šio kodekso nustatyta tvarka išplėtos kolektyvinės sutarties taikymo sritį (DK 197 str. 3 d.).

Paminėtą teisinį reguliavimą, kuriuo įtvirtinama kolektyvinės sutarties taikymo tik dėl jos derybose dalyvavusios profesinės sąjungos nariams taisyklė (išskyrus paminėtas išimtis), vertinant kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimo kontekste, teigiama yra tai, kad tokiu teisiniu reguliavimu yra sudarytos prielaidos paskatinti darbuotojų narystę profesinėje sąjungoje, dėl to sudaromos faktinės prielaidos atitinkamai didėti profesinių sąjungų konkurencijai, jų veikimo efektyvumui ir pan. Kita vertus, toks teisinis reguliavimas gali išprovokuoti ir nepageidautinus procesus, tokius kaip didesnę profesinių sąjungų pliuralizmą

⁶⁰⁰ International Labour Organization, Freedom of Association. Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of Governing Body of the International Labour Organization (Geneva, 1996), 831.

ir smulkėjimą.

4.2.2. Pagrindiniai darbo tarybų teisinio reglamentavimo pokyčiai

Dėl darbuotojų atstovavimo per *darbo tarybas* (*darbuotojų patikėtinį*) ir su tuo susijusio teisinio reglamentavimo paminėtina, kad įstatyminiu reguliavimu įtvirtintas imperatyvus reikalavimas, kad vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius yra didesnis kaip 20, veiktų vienas iš darbuotojų atstovų – darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos reikalavimus atitinkanti profesinė sąjunga arba darbo taryba (DK 169 str.). Taigi vieno iš paminėtų darbuotojų atstovų buvimas minėtoje darbovietėje yra privalomas. Ši taisyklė netaikoma darbdaviams, kurių vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius yra mažesnis kaip 20. Tokie darbovietėje darbuotojų atstovavimo teisės gali įgyvendinti visuotiniame darbdavio darbuotojų susirinkime trejiems metams renkamas darbuotojų patikėtinis, kuriam *mutatis mutandis* taikomas teisinis reglamentavimas dėl darbo taryboms ir jos nariams taikomų teisių, pareigų ir garantijų (DK 177 str.)

Pareiga užtikrinti darbuotojų atstovavimą darbovietėje, kurios vidutinis darbuotojų skaičius yra didesnis kaip 20, didžiąja dalimi susijusi su įstatymo įtvirtintomis pareigomis darbdaviui. Antai Darbo kodekse (2016) *expressis verbis* įtvirtinta, kad darbo taryba darbovietėje privalo būti sudaryta darbdavio iniciatyva (DK 169 str. 1 d.). Įstatymu įtvirtinta pareiga darbdaviui aktyviai įsitraukti į rinkimų procesą (DK 171 str.), t. y. jis yra įpareigotas sudaryti pirmuosius darbo tarybos rinkimus vykdysiančią rinkimų komisiją (2 d.), sudaryti sąlygas darbuotojams dalyvauti rinkimuose ir už šį laiką jiems mokėti jų vidutinį darbo užmokestį (6 d.), suteikti darbo tarybų rinkimų materialinį techninį aprūpinimą (13 d.); darbdavys privalo raštu informuoti darbdavio buveinės teritorijos Valskybinės darbo inspekcijos teritorinį skyrių apie darbo tarybos veiklos pabaigą tais atvejais, kai naujos darbo tarybos nepavyksta sudaryti per šešis mėnesius (DK 176 str. 3 d.).

Tai, kaip praktikoje pavyks įgyvendinti įstatyme įtvirtintą reikalavimą dėl pri-

valomo darbo tarybų buvimo, be kita ko, priklausys ir nuo Valstybinės darbo inspekcijos, kuri netiesiogiai yra įtraukta į šį procesą. DK 173 straipsnio 6 dalyje įtvirtinta, kad ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo darbo tarybos įgaliojimų pradžios darbo tarybos pirmininkas raštu informuoja darbdavio buveinės teritorijos Valstybinės darbo inspekcijos teritorinį skyrių apie darbo tarybos sudarymą, jos valdymo organus, darbdavio įmonės, įstaigos ar organizacijos, kurioje sudaryta darbo taryba, pavadinimą. Taip sudarytos prielaidos Valstybinei darbo inspekcijai surinkti informaciją ir realiai kontroliuoti, kaip paminėtas įpareigojimas yra vykdomas.

Darbo kodekse (2016) reglamentuojami terminuoti (t. y. galiojantys ne ilgiau negu vienerius metus po juos sudariusios darbo tarybos kadencijos pabaigos) *darbdavio ir darbo tarybos susitarimai*. Tokiuose susitarimuose gali būti aptarti svarbiausi darbo tarybos kompetencijos įgyvendinimo, veiklos organizavimo, finansavimo, papildomų garantijų darbo tarybos nariams jų veiklos vykdymo laikotarpiu nustatymo ir kiti susiję klausimai, skatinantys darbo tarybos ir darbdavio bendradarbiavimą (DK 175 str. 1 d.). Juose negalima tartis dėl darbuotojų darbo sąlygų, darbo užmokesčio, darbo ir poilsio laiko ir kitų klausimų, kurie reglamentuoti darbdavio darbuotojams taikomoje kolektyvinėje sutartyje (DK 175 str. 2 d.). Taigi šiuose susitarimuose reglamentuojami išimtinai darbo tarybos ir darbdavio tarpusavio santykiai, juose iš esmės yra įtvirtinamos tik organizacinio pobūdžio elgesio taisyklės, sutartinio pobūdžio darbdavio įsipareigojimai konkrečios sudėties darbo tarybos nariams.

Nepaisant to, kad darbdavio ir darbo tarybos susitarimais gali būti reglamentuojama labai siaura visuomeninių santykių sritis, jie pripažįstami Lietuvos darbo teisės šaltiniais (DK 3 str. 1 d.). Vadovaujantis Darbo kodekse (2016) įtvirtinta teisinio reguliavimo logika, kurią diktuoja, be kita ko, teisinis reguliavimas, pagal kurį, esant darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, darbo taryba nesudaroma, jei reikalavimus atitinka profesinė sąjunga (DK 169 str.) ir kolektyvinės sutartys taikomos darbuotojams – jas sudariusių profesinių sąjungų nariams (DK 197 str. 1 d.), praktinė kolizija tarp darbdavio ir darbo tarybų

susitarimų ir kolektyvinių sutarčių yra (turėtų būti) neįmanoma. Kitaip tariant, darbdavio ir darbo tarybos susitarimuose ir kolektyvinėse sutartyse įtvirtintas teisinis reguliavimas neturėtų „persidengti“.

Apibendrinant įtvirtintą teisinį reguliavimą, susijusį su darbuotojų atstovavimo stiprinimu, darytina išvada, kad pakeitimais iš esmės yra įtvirtintos dvi esminės su tuo susijusios taisyklės. Pirmoji: kolektyvinė sutartis yra taikoma tik derybose dėl jos dalyvavusios profesinės sąjungos nariams (išskyrus įstatyme numatomas išimtis). Antroji: pas darbdavius, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra didesnis kaip 20, turi veikti vienas iš darbuotojų atstovų – darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos reikalavimus atitinkanti profesinė sąjunga arba darbo taryba. Tai neabejotinai ilgainiui turės teigiamos įtakos socialinės partnerystės, o kartu ir darbo santykių reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis raidai.

4.3. KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ PROCESO REGLAMENTAVIMO YPATUMAI

Kolektyvinės derybos yra tęstinis procesas, kurio metu skirtingos kolektyvinės sutarties šalių nuomonės dėl sutartyje įtvirtinamų sąlygų gali būti derinamos taikant įvairias poveikio priemones⁶⁰¹. Jos prasideda konkrečių sąlygų įtvirtinimu sutartyje ir tęsiasi visą laiką šias sąlygas tikslinant, t. y. keičiant ir papildant, reaguojant į besikeičiančią tikrovę⁶⁰².

Kolektyvinės sutartys sudaromos vedant kolektyvines derybas Darbo kodekse (2016) nustatyta tvarka (DK 195 str. 1 d.). Kolektyvinės derybos dėl kolektyvinės sutarties – tai specifinė, tik tokio pobūdžio sutartims būdinga darbuotojų ir darbdavių sutartinės teisėkūros procedūra, suteikianti pagrindą darbo teisėje sudaromas kolektyvines sutartis priskirti norminėms sutartims. Darbuotojų ir darbdavių sutartinės teisėkūros subjektų teisinis statusas ir kolektyvinių sutar-

⁶⁰¹ John Bowers and Simon Honeyball, *Labour Law*, Fifth edition (Blackstone Press Limited, 1990), 450.

⁶⁰² Gerard G. Somers (ed.), *Collective Bargaining: Contemporary American Experience (Wisconsin)*, Madison: Industrial Relation Research Associate, 1980), 553–556.

čių priėmimo procedūra iš esmės lemia kolektyvinių sutarčių turinį sudarančių nuostatų privalomumą ir sąlygišką pastovumą (kolektyvinės sutarties sąlygų keitimas reglamentuojamas DK ar pačioje kolektyvinėje sutartyje⁶⁰³.

Kolektyvinėmis derybomis realizuojamos socialinės ekonominės teisės, kurios labiau orientuotos į grupinių teisių užtikrinimą, nors jas realizuojant sykiu užtikrinamos ir individualios žmogaus teisės, o pats kolektyvinių derybų procesas yra platesnio – socialinės partnerystės (socialinio dialogo) proceso – sudėtinė dalis. Kolektyvinių derybų procesas reglamentuojamas tiek tarptautiniuose teisės aktuose (pvz., Chartijoje, Socialinėje chartijoje⁶⁰⁴, TDO konvencijose Nr. 98 ir Nr. 154 ir kt.), tiek nacionaliniuose teisės aktuose (DK, įstatymuose ir įstatymų įgyvendinamuosiuose teisės aktuose), tiek pačių derybininkų susitarimais. Tai nulemia ir kolektyvinių derybų proceso teisinio reglamentavimo ypatumus. Viena vertus, kolektyvinės derybos – formalizuotas procesas, todėl jo dalyviai yra saistomi jį reglamentuojančių imperatyvių teisės normų, kurių nepaisymas gali lemti kolektyvinės sutarties (atskirų jos nuostatų) negaliojimą arba konkrečias sankcijas kolektyvinių derybų šalims. Kita vertus, kolektyvinės derybos – socialinės partnerystės išraiška. Jos tiesiogiai susijusios su darbo sutarties šalių ir jų atstovų interesų derinimu, grindžiamu šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams, savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus, įsipareigojimų realaus įvykdymo ir kitais principais. Šiuo aspektu svarbu ir tai, kad dėl kolektyvinių derybų proceso specifikos ir jose dalyvaujančių šalių teisinio statuso ypatumų, šio proceso eiga yra reikšmingai koreguojama derybininkų elgesio kolektyvinių derybų metu, kuris gali būti tiek nuosaikus, tiek gana radikalus⁶⁰⁵. Ši kolektyvinių derybų ypatybė neišvengiamai nulemia ir paties proceso reglamentavimo ypatumus, dėl kurių dalis teisės aktuose įtvirtintų procedūrinių teisės normų yra veikiau pa-

⁶⁰³ Plačiau apie kolektyvinių sutarčių norminį pobūdį ir darbuotojų ir darbdavių sutartinę teisėkūrą žr. Rytis Krasauskas, *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis* (Vilnius: Registrų centras, 2009), 141–151.

⁶⁰⁴ Europos socialinė chartija (pataisyta) (*Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704).

⁶⁰⁵ Plačiau apie kolektyvinių derybų praktinius aspektus, t. y. derybininkų taktiką ir pan. žr. Krasauskas, *supra note*, 603: 151–163.

vyzdinės / rekomendacinio pobūdžio nei privalomos, ir ne visų jų nesilaikymas susijęs su galimomis neigiamomis pasekmėmis, t. y. vėliau priimtų kolektyvinių sutarčių negaliojimu ar sankcijų taikymu derybose dalyvaujantiems subjektams.

4.3.1. Kolektyvinių derybų inicijavimas ir šalys

Teisę inicijuoti kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo ar pakeitimo, taip pat jose dalyvauti ir sudaryti kolektyvines sutartis turi dvi šalys, t. y. darbdaviai (jų organizacijos) iš vienos pusės ir savo nariams darbuotojams atstovaujanti profesinės sąjungos (jų organizacijos) – iš kitos (DK 187 str.). Jeigu yra sudaryta kolektyvinė sutartis, dėl jos atnaujinimo šalys turi pradėti kolektyvines derybas likus ne mažiau kaip dviem mėnesiams iki jos galiojimo pabaigos (DK 195 str. 2 d.). Kolektyvinėse derybose darbuotojais pripažįstami tiek darbuotojai, kaip jie apibrėžti DK 21 straipsnio 2 dalyje (t. y. fiziniai asmenys, turintys darbinį teisnumą (galėjimas turėti darbo teises ir pareigas) ir veiksnumą (galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises ir sukurti darbo pareigas), įsipareigoję atlygintinai atlikti darbo funkciją pagal darbo sutartį su darbdaviu), tiek asmenys, dirbantys Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais (DK 186 str.).

Darbo kodekse (2016) įtvirtinta pareiga darbdaviams – iš valstybės, savivaldybių, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų išlaikomoms įstaigoms, organizacijoms – atstovaujanti Vyriausybei ar jos įgaliotai institucijai, gavusiai profesinių sąjungų organizacijos pasiūlymą pradėti nacionalinio (tarpšakinio) ar šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) lygmens kolektyvines derybas arba pati inicijuodama šias derybas, pakviesti į jas atitinkamoje šakoje (gamybos, paslaugų, profesinėje) veikiančias privataus sektoriaus darbdavių organizacijas, kurios gali dalyvauti kartu šiose kolektyvinėse derybose; šios nuostatos *mutatis mutandis* taikomos, kai socialinėje partnerystėje teritoriniu lygmeniu veikia savivaldybės institucijos (DK 194 str. 1 d.).

Darbuotojams kolektyvinėse derybose gali atstovauti tik profesinės sąjungos (DK

188 str. 1 d.). Šis reikalavimas yra vienas pagrindinių ir negali būti pažeidžiamas. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimo kontekste atskirai aptartinas teisinis reguliavimas, įtvirtintas DK 188 straipsnio 3 dalyje, pagal kurį derybose dėl darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties darbuotojams gali atstovauti tik darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga, o jeigu tokios nėra – vesti šio lygmens derybas „visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas gali įgalioti šakos profesinę sąjungą“. Taigi pagal tokį teisinį reguliavimą visuotinio darbdavio darbuotojų susirinkimo teisė pasirinkti derybose dėl darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties dalyvaušančią profesinę sąjungą yra apribota iki „šakos profesinės sąjungos“. Tokiam ribojimui, manytina, akivaizdžiai trūksta teisinio pagrindimo. Juo labiau šis ribojimas sunkiai paaiškinamas tiek DK 179 straipsnyje, reglamentuojančiame profesinių sąjungų teisinį statusą, įtvirtintą teisinio reguliavimo, tiek jame įtvirtinto pozityvaus asociacijų laisvės aspekto (t. y. kiekvieno darbuotojo teisės laisvai jungtis į įvairaus lygmens darbuotojams atstovaujančias organizacijas) kontekste. Kitaip tariant, sunku suprasti, kodėl darbdavio darbuotojų susirinkimas savo įgaliotu atstovu kolektyvinėse derybose dėl darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties negali pasirinkti, kitame nei šakos lygmenyje veikiančios profesinės sąjungos (DK 163 str. „Socialinės partnerystės lygmenys“ nustatyta, kad socialinė partnerystė gali būti vykdoma šiais lygmenimis: 1) nacionaliniu; 2) šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu); 3) teritoriniu (savivaldybės, apskrities); 4) darbdavio (darbdavio fizinio asmens arba darbdavio juridinio asmens, o šio kodekso 21 straipsnio 4 dalyje nustatytu atveju – jo padalinio (filialo, atstovybės); 5) darbovietės (jeigu tai nustatyta šiame kodekse, darbo teisės normose ar socialinių partnerių susitarimuose). Manytina, kad vien dėl tokio „procedūrinio pažeidimo“ – jeigu, nesant darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos, visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas vesti darbdavio lygmens kolektyvines derybas įgaliotų kitu nei šakos lygmeniu veikiančią profesinę sąjungą, – vėlesnės įmonės lygmens kolektyvinės sutarties teisinė galia *per se* neturėtų būti kvestionuojama.

DK 188 straipsnio 3 dalyje įtvirtintas teisinis reguliavimas kritikuotinas jį ver-

tinant jau minėtos DK įtvirtintos kolektyvinės sutarties taikymo tik dėl jos derybose dalyvavusios profesinės sąjungos nariams taisyklės (išskyrus paminėtas išimtis) kontekste. Šiuo aspektu primintina, kad LAT 2010 m. gruodžio mėn. 28 d. nutartyje, aiškindamas DK ir Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo⁶⁰⁶ nuostatas, yra konstatavęs, kad „įmonėje veikianti profesinė sąjunga turi būti tokia sąjunga, kurią įsteigė konkrečios įmonės darbuotojai ir kuri atstovauja tik tos konkrečios įmonės darbuotojų teisėms“⁶⁰⁷; ši praktika *mutatis mutandis* taikytina ir aiškinant Darbo kodekso (2016) nuostatas. Taigi šiuo atveju kyla klausimas, ar pagrįsta visais atvejais reikalauti, kad, pavyzdžiui, aukštesnio nei darbdavio lygmens profesinė sąjunga, siekdama savo narių, kurie yra kartu ir konkretaus darbdavio darbuotojai, interesus atstovauti dalyvaudama kolektyvinėse derybose dėl to darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties, turi būtinai gauti visuotinio darbdavio darbuotojų susirinkimo įgaliojimus. Nes tuo atveju, jeigu visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas tokių įgaliojimų nesuteiktų, dėl DK 188 straipsnio 3 dalyje įtvirtinto teisinio reguliavimo būtų apribota iš DK 197 straipsnio 1 dalies kylanti aukštesniu nei darbdavio lygiu veikiančios profesinės sąjungos teisė kolektyvinėse derybose atstovauti tik savo nariams, o kartu ir tokios profesinės sąjungos narių (kartu esančių ir to konkretaus darbdavio darbuotojais) teisė būti atstovaujamiems profesinės sąjungos, kuriai jie priklauso darbdavio lygmens kolektyvinėse derybose.

Vadinasi, paminėtu aspektu DK 188 straipsnio 3 dalyje įtvirtintu teisiniu reguliavimu yra susiaurinamos tiek aukštesnio nei darbdavio lygmens profesinių sąjungų, tiek jų narių (kartu esančių ir konkretaus darbdavio darbuotojais) teisės. Kartu mažinamas Darbo kodekse (2016) įtvirtintos kolektyvinės sutarties taikymo tik dėl jos derybose dalyvavusios profesinės sąjungos nariams taisyklės (išskyrus paminėtas išimtis) teigiamas efektas skatinant kolektyvinę sutartinę darbo santykių teisinį reguliavimą. Todėl tikslinga svarstyti, ar nevertėtų aukštesnio nei darbdavio lygiu veikiančių profesinių sąjungų teisę atstovauti kolektyvinėse derybose dėl darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties savo nariams (kurie

⁶⁰⁶ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (*Lietuvos aidas*, 1991, Nr. 240-0).

⁶⁰⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. gruodžio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-575/2010.

taip pat yra ir to konkretaus darbdavio darbuotojai) sieti ne tik su to darbdavio darbuotojų visuotinio susirinkimo įgaliojimų suteikimu, tačiau ir su to darbdavio darbuotojų, kurie yra ir tos aukštesnio nei darbdavio lygiu veikiančios profesinės sąjungos nariai, santykiniais skaičiais. Toks aukštesnio nei darbdavio lygiu veikiančios profesinės sąjungos narių, kurie yra ir to konkretaus darbdavio darbuotojai, skaičius turėtų būti tiesiogiai susietas su DK 179 straipsnio 2 dalyje reikalaujama minimaliu steigėjų skaičiumi, kurio reikia darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai įsteigti.

Atsižvelgiant į paminėtus argumentus, susijusius su DK 188 straipsnio 3 dalies aiškinimu, siūlytina šią dalį („3. Jeigu nėra darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos, visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas gali įgalioti šakos profesinę sąjungą vesti derybas dėl darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties“) pakeisti ir papildyti, ją išdėstant nauja redakcija: „3. Jeigu nėra darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos, visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas gali įgalioti aukštesnio nei darbdavio lygmens profesinę sąjungą vesti derybas dėl darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties. Aukštesnio nei darbdavio lygmens profesinei sąjungai visuotinio darbdavio darbuotojų susirinkimo įgaliojimo nereikia tuo atveju, jeigu tokios profesinės sąjungos nariais yra ne mažiau kaip 1/10 visų darbdavio darbuotojų, bet ne mažiau kaip trys“.

Dėl kitos kolektyvinių derybų šalies – darbdavių (jų organizacijų) – teisinio statuso ir įgaliojimų privačiame sektoriuje didesnių problemų nekyla. Tačiau su tokiomis problemomis susiduriama viešajame sektoriuje.

Iki 2008 m. liepos 1 d., kai įsigaliojo Darbo kodekso (2002) 24 straipsnio pakeitimai⁶⁰⁸, viešojo sektoriaus darbdavių atstovavimo klausimai eksplisitiškai reglamentuojami nebuvo. Nuo 2008 m. liepos 1 d. iki 2017 m. liepos 1 d. jo 24 straipsnio 24 dalyje buvo įtvirtinta, kad „socialinėje partnerystėje nacionaliniu, šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu), teritoriniu (savivaldybės, apskrities) lygiu darbdaviams – iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudi-

⁶⁰⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 130, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, Kodekso papildymo 75(1), 130(1) straipsniais bei Kodekso priedo papildymo įstatymas (*Valstybės žinios*, 2008, Nr. 63-2375).

mo fondo biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų išlaikomoms įmonėms, įstaigoms, organizacijoms – atstovauja šių įmonių, įstaigų, organizacijų steigėjas ar jo įgaliota institucija, kuriai tenka šiame Kodekse nustatytos darbdavių organizacijos teisės ir pareigos“. Tokiam teisiniam reguliavimui akivaizdžiai trūko konkretumo. Dėl to, dėl viešojo sektoriaus darbdavių veiklos specifikos ir dėl kolektyvinėse derybose dalyvavusių viešojo sektoriaus darbdavių atstovų įgaliojimų nekonkretumo, neapibrėžtumo, kolektyvinės sutartys šiame sektoriuje buvo sudaromos retai, o ir sudarytose vyravo deklaratyvios nuostatos.

Darbo kodekse (2016) viešojo sektoriaus darbdavių atstovavimo klausimai reglamentuojami aiškiau. Šiuo metu socialinėje partnerystėje (taigi ir kolektyvinėse derybose dėl kolektyvinės sutarties) šakos ar nacionaliniu lygmeniu darbdaviams – iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų, taip pat kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų išlaikomoms įstaigoms, organizacijoms, taip pat įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms, kurių savininko teisės ir pareigas įgyvendina valstybė ar savivaldybė, – atstovauja Vyriausybė ar jos įgaliota institucija (DK 181 str. 2 d.). Teritoriniu lygmeniu darbdaviams – iš savivaldybių biudžetų išlaikomoms įstaigoms, organizacijoms – atstovauja savivaldybės taryba (ji taip pat atstovauja socialinėje partnerystėje teritoriniu lygmeniu toms įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms, kurių savininko teisės ir pareigas įgyvendina atitinkama savivaldybė), o iš Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų išlaikomoms įstaigoms, organizacijoms – Vyriausybė ar jos įgaliota institucija (DK 181 str. 3 d.). Paminėtais atvejais Vyriausybei ar jos įgaliotai institucijai ar savivaldybės tarybai *mutatis mutandis* taikomos darbdavių organizacijos teisės ir pareigas reglamentuojančios teisės normos (DK 181 str. 4 d.). Kolektyvinėse derybose dėl šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties, kurios vyksta viešajame sektoriuje, Vyriausybė gali dalyvauti pati tiesiogiai kaip šalis arba įgalioti atitinkamos valdymo srities ministeriją ar kitą Vyriausybės įstaigą, ar įstaigą prie ministerijos, atsakingą už tam tikros valdymo srities ar jos dalies politikos formavimą (DK 194 str. 2 d.).

Taigi pagal dabartinį teisinį reguliavimą pareiga atstovauti (arba deleguoti tinkamai įgaliotus atstovus) kolektyvinėse derybose dėl viešojo sektoriaus kolektyvinių sutarčių tenka sprendimų priėmėjams, kurie savo neveikimo (ar nenoro veikti) nebegali pateisinti nepakankamais įgaliojimais. Toks aiškumas, tikėtina, ilgainiui turės realų poveikį įtvirtinant kolektyvinę sutartinę teisinį reguliavimą šiame sektoriuje.

4.3.2. Kolektyvinių derybų eiga

Inicijuojanti kolektyvines derybas šalis privalo raštu prisistatyti kitai derybų šaliai, pateikdama aiškiai suformuluotus reikalavimus, pasiūlymus ir atstovus, kuriuos deleguoja į kolektyvines derybas, o pasiūlymą gavusi šalis turi ne vėliau kaip per 14 dienų įsitraukti į kolektyvines derybas, perduodama raštu atsakymą kolektyvines derybas inicijuojančiai šaliai, kuriame nurodo savo atstovus, dalyvaujančius kolektyvinėse derybose (DK 188 str. 3, 4 d.). Jeigu šalys nesusitarė dėl derybų pradžios, derybos turi būti sušauktos ne vėliau kaip per 7 dienas nuo pirmos kolektyvinių derybų dienos, nė viena iš šalių negali atsisakyti jose dalyvauti (DK 188 str. 5 d.).

Kolektyvinės derybos vyksta pagal derybininkų patvirtintą tvarką (DK 188 str. 7 d.). Šioje nuostatoje įtvirtintas nebaigtinis klausimų, susijusių su kolektyvinių derybų eiga, sąrašas, dėl kurio kolektyvinių derybų šalys gali susitarti pirmajame kolektyvinių derybų darbo grupės posėdyje: kolektyvinių derybų pradžia ir numatoma trukmė (1 p.); kolektyvinių derybų tvarka, organizaciniai klausimai (2 p.); informacijos, būtinos kolektyvinės sutarties projektui parengti, suteikimas, įskaitant jos mastą ir suteikimo terminus (3 p.); kiti aktualūs klausimai (4 p.). Pabrėžtina, kad šios teisės normos priskirtinos pavyzdinėms / rekomendacinio pobūdžio procedūrinėms teisės normoms, kurių nesilaikymas nėra susijęs su galimomis neigiamomis pasekmėmis, t. y. paminėtų nuostatų nesilaikymas negali būti pagrindu vien dėl to pripažinti negaliojančia kolektyvinę sutartį. Kita vertus, šis reguliavimas yra svarbus ir sudaro prielaidas konkrečiai

kolektyvinių derybų darbo grupei kryptingai organizuoti kolektyvinių derybų procesą, išvengti jų vilkinimo ir sumažinti kitos derybose dalyvaujančios šalies nesąžiningo elgesio galimybę. Todėl rekomenduotina be DK 188 straipsnio 7 dalies 1–3 punktuose paminėtųjų, kolektyvinių derybų darbo grupės posėdyje reglamentuoti ir kitus su kolektyvinių derybų procesu tiesiogiai susijusius klausimus. Tai ekspertų įtraukimo į kolektyvines derybas būtinybė ir su tuo susiję procedūriniai klausimai (jų parinkimo kriterijus, išlaidų paskirstymą ir pan.), taip pat klausimai, susiję su konfidencialios informacijos, kuri derybininkams taps (tapo) žinoma dalyvaujant kolektyvinėse derybose ir rengiant kolektyvinės sutarties projektą, apsauga, ir pan.

Kolektyvinės derybos turi vykti sąžiningai ir neturi būti vilkinamos (DK 188 str. 8 d.). Šis reikalavimas yra taikomas tiek darbuotojų atstovams, tiek darbdaviui (jo atstovams). Šiame kontekste pritariama pozicijai, kad vien tas faktas, kad darbdavys (jų organizacija) nesutinka su profesinės sąjungos reikalavimais ir nedaro jokių kompromisų ar apskritai nesutinka su kolektyvinės sutarties sudarymu *per se*, nesudaro pagrindo teikti, kad elgiamasi neteisėtai ir arba nesąžiningai⁶⁰⁹. Analogiškai turi būti vertinamas ir profesinių sąjungų elgesys, kai kolektyvinių derybų iniciatyva kyla iš darbdavio (jų organizacijų). Vertindamas kolektyvinėse derybose dalyvaujančių šalių elgesį sąžiningumo aspektu, LAT dar 2012 m. kovo 6 d. nutartyje konstatavo, kad „vien ta aplinkybė, kad šalis derybose nepriėmė abi šalis tenkinančio sprendimo, savaime nereiškia nesąžiningų derybų. Kolektyvinių derybų sąžiningumo principas reiškia stengimąsi pasiekti susitarimą, dorą ir konstruktyvų elgesį vedant derybas, nepateisinamo derybų vilkinimo vengimą ir abipusį prisiimtų įsipareigojimų gerbimą, sąžiningai atsižvelgiant į derybų rezultatus. <...> sąžiningumo principas įtvirtintas vadovaujantis TDO konvencijos Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo nuostatomis. TDO Asociacijų laisvės komitetas, atkreipdamas dėmesį į svarbą, kurią jis skiria pareigai dalyvauti derybose gera valia, yra nustatęs šiuos principus: 1) svarbu, kad darbdaviai ir profesinės sąjungos derybose dėtų visas pastangas, kad būtų pasiektas

⁶⁰⁹ Davulis, *supra note*, 68: 542, 11 pastraipa.

susitarimas, be to, realios ir konstruktyvios derybos yra būtinas komponentas sukurti ir palaikyti šalių abipusio pasitikėjimo ryšį; 2) derybose turi būti vengiama bet kokių nepagrįstų delsimų; 3) susitarimai turėtų susaistyti šalis“⁶¹⁰. Tas pats teismas 2011 m. sausio 31 d. nutartyje kolektyvinių derybų šalių nesąžiningumą ir kitų su tuo susijusių principų nepaisymą, kolektyvinių derybų metu susiejo su darbuotojų teisės į streiką realizavimu ir, be kita ko, konstatavo, kad „kolektyviniu būdu suderintos valios vienašališkas nepaisymas (net laikinai) pažeidžia teisę kolektyviai derėtis, taip pat derybų geros valios principą ir lemia profesinės sąjungos teisę siekti kompromiso kraštutinėmis priemonėmis – skelbiant streiką. <...> kiekvienu atveju, remiantis sąžiningumo, protingumo, teisingumo, draudimo piktnaudžiauti teise principais <...>, būtina įvertinti, ar, prieš skelbiant streiką, abi šalys geranoriškai siekė sutarimo“⁶¹¹.

Derybos dėl viešajame sektoriuje sudaromos nacionalinės (tarpšakinės) ar šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties turi būti baigtos ne vėliau, negu Lietuvos Respublikos finansų ministerija pradeda rengti atitinkamų metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymo projektą; „dėl šalių parengto ir suderinto šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties projekto būtina gauti Lietuvos Respublikos finansų ministerijos išvadą“ (DK 194 str. 3 d.).

4.3.3. Kolektyvinių derybų pabaiga

Jeigu šalys nėra nusprendusios kitaip, kolektyvinės derybos laikomos baigtomis, kai: 1) pasirašoma kolektyvinė sutartis arba 2) surašomas nesutarimų protokolas, arba 3) kai viena iš šalių perduoda kitai šaliai raštu pranešimą apie tai, kad pasitraukia iš kolektyvinių derybų (DK 188 str. 7 d.). Pirmuoju atveju kolektyvinės sutarties nuostatos tampa privalomos į jos teisinio reguliavimo sritį patenkantiems darbuotojams ir darbdaviams. Kitais dviem – užfiksuojama, kad

⁶¹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-81/2012.

⁶¹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011.

kolektyvinių derybų šalims susitarti dėl kolektyvinės sutarties nepavyko ir tai suteikia teisę tokiose derybose dalyvavusiai profesinei sąjungai (jų organizacijai) inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą dėl intereso (DK 235 str. 4 d.).

Kolektyvinė sutartis sudaroma raštu bent dviem egzemplioriais, bent po vieną egzempliorių kiekvienai iš šalių; visi kolektyvinės sutarties priedai, papildymai ir pataisymai yra sudedamoji kolektyvinės sutarties dalis ir turi tokią pačią galią kaip kolektyvinė sutartis (DK 195 str. 3 d.). Kolektyvinę sutartį pasirašo įgalioti jos šalių atstovai (DK 195 str. 4 d.).

Sudaryta kolektyvinė sutartis įsigalioja jos pasirašymo dieną (jeigu joje nenustatoma vėlesnė įsigaliojimo data) ir galioja ne ilgiau kaip ketverius metus, išskyrus atvejus, kai joje nustatyta kitaip (DK 196 str.). Šiame kontekste paminėtina, kad galiojanti kolektyvinė sutartis gali būti nutraukta joje nustatytais atvejais ir tvarka, taip pat bet kuri šalis turi įspėti kitą kolektyvinės sutarties šalį apie vienašališką kolektyvinės sutarties nutraukimą ne vėliau kaip prieš tris mėnesius, tačiau kolektyvinę sutartį draudžiama nutraukti anksčiau negu po šešių mėnesių nuo jos įsigaliojimo (DK 200 str. 1 d.).

DK 195 straipsnio 5 dalyje įtvirtinta, kad „galiojančios kolektyvinės sutartys“ privalo būti registruojamos ir viešai skelbiamos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka. Kolektyvinę sutartį pareiškistine tvarka registruoti per 20 dienų nuo jos pasirašymo pateikia kolektyvinės sutarties šalis – profesinė sąjunga ar jų organizacija, o jai per šį terminą jos neįregistravus, teisę pateikti registruoti kolektyvinę sutartį įgyja kita kolektyvinės sutarties šalis – darbdavys ar darbdavių organizacija. Kolektyvinių sutarčių registravimo tvarka reglamentuojama Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymu Nr. A1-334 patvirtintame Kolektyvinių sutarčių registravimo ir viešo skelbimo tvarkos apraše⁶¹².

Pabrėžtina, kad kolektyvinės sutarties neįregistravimas *per se* nedaro jos negaliojančia. Įstatyminiu lygiu įtvirtintą kolektyvinių sutarčių registravimo prievolę

⁶¹² TAR, 2017, Nr. 11114.

vertinant kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimo aspektu teigiama ir tai, kad dėl to atsiranda galimybė kolektyvinėse derybose dalyvaujantiems derybininkams susipažinti su jau galiojančių kolektyvinių sutarčių turiniu ir perimti geriausią praktiką. Taip pat šitaip įtvirtinama „papildoma priemonė, taikoma statistikos duomenims apie kolektyvines sutartis įvairiais lygmenimis rinkti, jose numatytų darbo santykių stebėsenai atlikti ir pan.“⁶¹³. Vienas didžiausių tokio reikalavimo trūkumų – tai, kad dėl viešumo baimės ir nenoro atskleisti darbo tvarkos įmonėje reglamentavimo procesų ilginiui gali labai „supaprastėti“ skelbiamų kolektyvinių sutarčių turinys, o darbdaviai, siekiantys išsaugoti darbo procesų organizavimo įmonėje paslaptį, prioritetą ims teikti viešai neskelbiamiems kitos rūšies vietiniams norminiams teisės aktams. Šiame kontekste būtina įvertinti, kad kolektyvinės sutartys yra palyginti autonomiško ir gana autentiško vietinio teisinio reguliavimo sistemos dalis, o tokia sistema pagrįstai gali būti priskirta darbdavio *know how* ir vertinama kaip komercinė paslaptis.

Atsižvelgiant į tai Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai siūlytina tobulinti Kolektyvinių sutarčių registravimo ir viešo skelbimo tvarkos aprašą, privataus sektoriaus įmonėms įtvirtinant galimybes skelbti tik dalį kolektyvinės sutarties turinio ir (arba), pripažinus ją įmonės komercinės paslapties dalimi, – tik nurodyti tokios kolektyvinės sutarties galiojimo faktą, priėmimo datą ir galiojimo trukmę.

⁶¹³ Davulis, *supra note*, 68: 553, 5 pastraipa.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Teisės aktai

Tarptautiniai teisės aktai

1. International Labour Organization. Freedom of Association and Collective Bargaining. Report III (Part 4B) International Labour Conference. ILO. Geneva, 1994.
2. International Labour Organization. Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of Governing Body of the International Labour Organization. ILO. Geneva, 1996.
3. International Labour Organization, Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee. ILO. Geneva, 1996.
4. International Labour Organization. The Decent Work Agenda – Looking Back, Looking Forward: A Growing Consensus, 2008 m. rugpjūčio 1 d., http://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_101697/lang--en/index.htm.
5. International Labour Organization. Brochure: Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017–2023 (2019) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_648801.pdf.
6. International Labour Organization. Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, Document, 2008 m. rugpjūčio 13 d., http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099766/lang--en/index.htm.
7. International Labour Organization. Termination of Employment Convention 158 (adopted 22 June 1982, entered into force on 23 November 1985). Geneva, 1982.

8. International Labour Organization. Work for a Brighter Future – Global Commission on the Future of Work. 2019.
9. International Labour Organization. Synthesis Report of the National Dialogues on the Future of Work. 2017.
10. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 183 dėl motinystės apsaugos (*Valstybės žinios*, 2003, Nr. 49-2162).
11. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 Dėl kolektyvinių derybų skatinimo (*Valstybės žinios*, 1996, Nr. 30-740).
12. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo (*Valstybės žinios*, 1994, Nr. 49-913; 1996, Nr. 28-674; 1996, Nr. 30-740.).

Regioniniai teisės aktai

1. European Commission. *The European Pillar of Social Rights Action Plan* (LU: Publications Office, 2021), <https://data.europa.eu/doi/10.2767/111056>.
2. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. *Sustainable Work over the Life Course: Concept Paper* (EU: Publications Office, 2015). <https://data.europa.eu/doi/10.2806/281708>.
3. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė „Skaitmeninė revoliucija atsižvelgiant į piliečių poreikius ir teises [nuomonė savo iniciatyva]. Pranešėjas Ulrich Samm. TEN/679.
4. Europos Parlamento 2021 m. rugsėjo 16 d. rezoliucija dėl sąžiningų darbo sąlygų, teisių ir socialinės apsaugos skaitmeninių platformų darbuotojams. Naujos užimtumo formos, susijusios su skaitmenine plėtra (2019/2186(INI) (2022/C 117/06).
5. Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo. *OL L 204, 2006 7 26, p. 23–36*.

6. Europos Parlamento ir Tarybos 2016 m. balandžio 27 d. reglamentas (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) (tekstas svarbus EEE). OJ L 119, 4.5.2016, p. 1–88.
7. Europos Parlamento ir Tarybos 2019 m. birželio 20 d. direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje. PE/43/2019/REV/1. OJ L 186, 11.7.2019, p. 105–121.
8. Europos Parlamento ir Tarybos 2019 m. birželio 20 d. direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES. PE/20/2019/REV/1.
9. Europos Sąjungos lygmens veikiančių profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų rėminis susitarimas dėl teledarbo (2002 m. gegužės 17 d. redakcija [interaktyvus]. Žiūrėta 2021-06-30, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>.
10. Europos socialinė chartija (pataisyta) (*Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704).
11. Pasiūlymas Briuselis, 2021 12 09, COM(2021) 762 final 2021/0414(COD). Žiūrėta 2022-03-18, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A52021PC0762>.
12. Pasiūlymas Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva „Dėl darbo skaitmeninėse platformose sąlygų gerinimo“. Briuselis, 2021 12 09 COM(2021) 762 final 2021/0414(COD).
13. Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 2012 m. spalio 26 d. suvestinė redakcija. *Europos Sąjungos oficialusis leidinys* (2012/c 326/01).
14. Tarybos 1989 m. birželio 12 d. direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (89/391/EEB). OL L 183, 29.6.1989, p. 1–8.
15. Tarybos 1991 m. birželio 25 d. Direktyva pateikianti papildomas priemo-

nes, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. *OL L 206, p. 19–21.*

16. Tarybos 1992 m. spalio 19 d. direktyvą 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). *OL 2004 m. specialusis leidimas, 5 skyrius, 2 tomas, p. 110, su paskutiniais pakeitimais, padarytais Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/27/ES. OL 2014 L 65, p. 1.*

17. Tarybos 1992 m. spalio 19 d. direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo. *OL L 348, 28.11.1992, p. 1–7.*

18. Tarybos 1998 m. liepos 20 d. direktyva 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo. *OJ L 225, 12.8.1998, p. 16–21.*

19. Tarybos 2001 m. kovo 12 d. Direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo. *OJ L 82, 22.3.2001, p. 16–20.*

20. Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development | Department of Economic and Social Affairs. Žiūrėta 2022 m. spalio 19 d., <https://sdgs.un.org/publications/transforming-our-world-2030-agenda-sustainable-development-17981>.

Nacionaliniai teisės aktai

1. Dėl Pranešimo Užimtumo tarnybai prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą tvarkos aprašo patvirtinimo (TAR, 2017, Nr. 11709).
2. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (*Valstybės žinios*, 2003, Nr. 123-5574).
3. Lietuvos Respublikos antstolių įstatymas (*Valstybės žinios*, 2002, Nr. 53-2042).
4. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas (*Lietuvos aidas*, 1990, Nr. 153-0).
5. Lietuvos Respublikos civilinės saugos įstatymas (*Valstybės žinios*, 1998, Nr. 115-3230).
6. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (*Valstybės žinios*, 2000, Nr.74-2262).
7. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (*Valstybės žinios*, 2002, Nr. 36-1340).
8. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas (*Valstybės žinios*, 1972, Nr. 18-137).
9. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (TAR, 2016, 23709).
10. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (*Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64 – 2569).
11. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (*Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170).
12. Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymas (*Valstybės žinios*, 1999, Nr. 7-140; TAR, 2018, Nr. 2018-12064).
13. Lietuvos Respublikos finansų įstaigų įstatymas (*Valstybės žinios*, Nr. 91-3891, 2002).

14. Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbaviui tapus nemo-
kiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymas (TAR, 2016, Nr. 23708).
15. Lietuvos Respublikos geležinkelių transporto kodekso patvirtinimo, įsiga-
lijimo ir taikymo įstatymas. Geležinkelių transporto kodeksas (*Valstybės žinios*,
2004, Nr. 72-2489).
16. Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl Europos socialinės chartijos (pataisy-
tos) ratifikavimo“ (*Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1699).
17. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl 1996 metų Europos socialinės chartijos
(pataisytos) ratifikavimo (*Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1699).
18. Lietuvos Respublikos karo padėties įstatymas (*Valstybės žinios*, 2000-06-28,
Nr. 52-1482; TAR, 2020, Nr. 15863).
19. Lietuvos Respublikos komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymas
(TAR, 2018, Nr. 7477).
20. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas (*Valstybės žinios*, 1999, Nr.
30-856).
21. Lietuvos Respublikos Konstitucija (*Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014).
22. Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarny-
bos įstatymas (*Valstybės žinios*, 1998, Nr. 49-1325).
23. Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarny-
bos įstatymas (*Valstybės žinios*, 1998, Nr. 49-1325).
24. Lietuvos Respublikos Lietuvos banko įstatymas (*Valstybės žinios*, 1994, Nr.
99-1957; 2001, Nr. 28-890).
25. Lietuvos Respublikos mobilizacijos ir mobilizacinio rezervo rengimo įstaty-
mas (*Valstybės žinios*, 1996, Nr. 116-2695; TAR, 2020, Nr. 15862).
26. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas (*Valstybės ži-
nios*, 2004, Nr. 4-26).
27. Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatymas (*Valstybės žinios*,
2002, Nr. 64-25751; TAR, 2020, Nr. 15877).

28. Lietuvos Respublikos notariato įstatymas (*Valstybės žinios*, 1992, Nr.28-810).
29. Lietuvos Respublikos pranešėjų apsaugos įstatymas (TAR, 2017, Nr. 19743).
30. Lietuvos Respublikos profesinės sąjungos įstatymas (*Valstybės žinios*, 1991, Nr. 34–933).
31. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“ (*Valstybės žinios*, 1994, Nr. 49-913).
32. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2020 m. sausio 6 d. teikimas Nr. (11.1E-53)STAP-8 „Dėl įstatymo projekto“ [interaktyvus]. Žiūrėta 2021-06-30. <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/bedd4eb1306b11ea8f0dfdc2b5879561?jfwid=-ub28x5sh7>>.
33. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2016 m. vasario 12 d. įsakymas Nr. A1-81 „Dėl socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016–2020 metų veiksmų plano patvirtinimo“ (TAR, 2016, Nr. 2016-02800).
34. Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos įstatymą (*Valstybės žinios*, 2000, Nr. 41-1162; TAR, 2017, Nr. 2017-21647).
35. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2002 m. birželio 13 d. įsakymas Nr. 277 „Dėl Pavojingų ir ypač pavojingų užkrečiamųjų ligų, dėl kurių asmenims, susirgusiems ar įtariamais sergant, taip pat šių ligų sukėlėjų nešiotojams iki bendrosios praktikos gydytojo leidimo negalima tęsti darbo, sąrašo patvirtinimo“ (*Valstybės žinios*, 2002, Nr. 62-2526).
36. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2020 m. kovo 17 d. įsakymas Nr. V-389 „Dėl Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2002 m. birželio 13 d. įsakymo Nr. 278 „Dėl Pavojingų ir ypač pavojingų užkrečiamųjų ligų, dėl kurių ligoniai, asmenys, įtariamai, kad serga pavojingomis ar ypač pavojingomis užkrečiamosiomis ligomis, asmenys, turėję sąlytį, ar šių ligų sukėlėjų nešiotojai turi būti hospitalizuojami, izoliuojami, tiriami ir (ar) gydomi privalomai, sąrašo patvirtinimo“ pakeitimo“ (TAR, 2020, Nr. 2020-05670).
37. Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas (*Valstybės ži-*

nios, 1996-07-12, Nr. 66-1572).

38. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (TAR, 2016, Nr. 2016-18825).

39. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas (TAR, 2017, Nr. 2017-01764; 2019, Nr. 2019-20628).

40. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymas (TAR, 2018, Nr. 2018-12037).

41. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymą (*Valstybės žinios*, 2003, Nr. 42-1927; TAR, 2018, Nr. 2018-12049).

42. Lietuvos Respublikos viešojo sektoriaus atskaitomybės įstatymas (*Valstybės žinios*, 2007, Nr. 77-3046).

43. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimas Nr. 118 „Dėl Lietuvos Geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto patvirtinimo“ (*Valstybės žinios*, 1995, Nr. 10-225).

44. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimas Nr. 544 „Dėl Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis, sąrašo, Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, pasitikrinusiems ir (ar) periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamąja liga, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikrinimosi tvarkos patvirtinimo“ (*Valstybės žinios*, 1999, Nr. 41-1294; 2002, Nr. 73-3127).

45. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. gruodžio 12 d. nutarimas Nr. 1297 „Dėl Terminuotų darbo sutarčių dėl mentorystės sudarymo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (TAR, 2018, Nr. 2018-20796).

46. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. kovo 14 d. nutarimas Nr. 207 „Dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“ (TAR, 2020, Nr. 2020-05466; 2020, Nr. 2020-11175).

47. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimas Nr. 152

„Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“ (TAR, 2020, Nr. 4023; TAR, 2020, Nr. 4023).

48. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. birželio 10 d. nutarimas Nr. 579 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. kovo 14 d. nutarimo Nr. 207 „Dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“ pripažinimo netekusiu galios“ (TAR, 2020, Nr. 2020-12723).

49. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. kovo 26 d. nutarimas Nr. 178 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimo Nr. 544 „Dėl Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikrinimosi tvarkos patvirtinimo“ pakeitimo“ (TAR, 2021, Nr. 2021-05880).

50. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. birželio 10 d. nutarimas Nr. 588 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimo Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“ pakeitimo“ (TAR, 2020, Nr. 12822).

51. Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2020 m. balandžio 6 d. įsakymas Nr. EV-92 „Dėl Pranešimų apie paskelbtas prastovas teikimo Valstybinei darbo inspekcijai tvarkos aprašo patvirtinimo“ (TAR, 2020, Nr. 2020-07129; 2021, Nr. 2021-10196).

52. Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2021 m. sausio 26 d. įsakymas Nr. EV-25 „Dėl Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2020 m. balandžio 6 d. įsakymo Nr. EV-92 „Dėl Pranešimų apie paskelbtas prastovas teikimo Valstybinei darbo inspekcijai tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“ (TAR, 2021, Nr. 2021-01329).

53. Lietuvos Respublikos visuomenės sveikatos priežiūros įstatymas (*Valstybės žinios*, Nr. 56-2225, 2002).

54. Lietuvos Respublikos žalos, atsiradusios dėl valdžios institucijų neteisėtų veiksmų, atlyginimo ir atstovavimo valstybei ir Lietuvos Respublikos Vyriausybei įstatymas (*Valstybės žinios*, 2002, Nr. 56-2228).

55. Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo pakeitimo įstatymas (*Valstybės žinios*, 2001, Nr. 112-4069).
56. Nacionalinė kolektyvinė sutartis „2020 metų nacionalinė kolektyvinė sutartis“ (2019 m. liepos 10 d. reg. Nr. PV3-326).
57. Vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 (TAR, 2017, Nr. 10853).

Teismų praktika

1. Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2001 m. liepos 12 d. ir 2004 m. liepos 1 d. nutarimų nuostatų, susijusių su teisėjų teise dirbti kitą darbą ir gauti kitą atlyginimą, išaiškinimo. Konstitucinio teismo sprendimas 2016 m. gegužės 16 d. Nr. KT16-S9/2016.
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalga.
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. lapkričio 23 d. apžvalga „Bendrovės valdymo organų civilinę atsakomybę reglamentuojančių teisės normų taikymo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje apžvalga“, *Teismų praktika* 45 (2016): 22.
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gruodžio 8 d. „Praktikos dėl darbo teisės normų, reglamentuojančių darbo sutarties pasibaigimą ir individualių darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimą, apžvalga“, *Teismų praktika* 55 (2021): 588–644.
5. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2019 m. rugsėjo 19 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai (KT25-N11/2019).“

Nacionalinės bylos

1. Kauno apygardos teismo 2013 m. balandžio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-622-324/2013.
2. Kauno apygardos teismo 2015 m. birželio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-216-153/2015.
3. Kauno apygardos teismo 2018 m. spalio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1339-773/2018.
4. Klaipėdos apygardos teismo 2013 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-296-538/2013.
5. Klaipėdos apygardos teismo 2018 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1503-730/2018.
6. Klaipėdos apygardos teismo 2019 m. liepos 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. AN2-247-462/2019.
7. Klaipėdos apygardos teismo 2020 m. rugpjūčio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2S-1043-1092/2020.
8. Klaipėdos apygardos teismo 2020 m. gruodžio 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1408-459/2020.
9. Lietuvos apeliacinio teismo 2006 m. rugpjūčio 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-287/2006.
10. Lietuvos apeliacinio teismo 2011 m. rugpjūčio 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-2000/2011.
11. Lietuvos apeliacinio teismo 2020 m. birželio 9 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2-1024-798/2020.
12. Lietuvos apeliacinio teismo 2020 m. liepos 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-506-1120/2020.
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-417/2001.
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. gruodžio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr.

3K-3-1177/2003.

15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. sausio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-2/2004.

16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-113/2005.

17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-236/2005.

18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. birželio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-P-276/2005.

19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. rugsėjo 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-350/2007.

20. Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2008 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-442/2008.

21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. kovo 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-135/2009.

22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. gruodžio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-547/2009.

23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-161/2010.

24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-282/2010.

25. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-389/2010.

26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. gruodžio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-514/2010.

27. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. gruodžio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-575/2010.

28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011.

29. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-65/2011.
30. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. kovo 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-93/2011.
31. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. gegužės 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-247/2011.
32. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-456/2011.
33. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. sausio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-8/2012.
34. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. vasario 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-13/2012.
35. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-40/2012.
36. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-81/2012.
37. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-129/2012.
38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-202/2012.
39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. gegužės 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-223/2012.
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-263/2012.
41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. birželio 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-294/2012.
42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. spalio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-455/2012.

43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-62/2013.
44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. kovo 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3174/2013.
45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. balandžio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-241/2013.
46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. birželio 11 d. nutartis administracinio teisės pažeidimo byloje Nr. 2AT-19-2013.
47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. rugsėjo 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-453/2013.
48. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. spalio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-473/2013.
49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. lapkričio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-532/2013.
50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-79/2014.
51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. gegužės 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-263/2014.
52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. gegužės 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-295/2014.
53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. birželio 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-312/2014.
54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. spalio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-420/2014.
55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. lapkričio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-530/2014.
56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. gruodžio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-572/2014.

57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-48-969/2015.
58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. gegužės 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-332-686/2015.
59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. spalio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-523-701/2015.
60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. spalio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-328-248/2015.
61. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. gruodžio 1 d. nutartis administracinio teisės pažeidimo byloje Nr. 2AT-87-895/2015.
62. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. sausio 8 d. nutarties civilinėje byloje Nr. 3K-3-55-378/2016.
63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje 3K-7-6-706/2016.
64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-156-701/2016.
65. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. kovo 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-99-701/2017.
66. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. birželio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-336-248/2016.
67. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. balandžio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-180-378/2017.
68. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-177-701/2017.
69. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-477-1075/2017.
70. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. sausio 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-13-378/2018.

71. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-55-248/2018.
72. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. kovo 13 d. nutartis administracinėje byloje Nr. 2AT-25-942/2018.
73. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. lapkričio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-417-421/2018.
74. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gruodžio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-485-695/2018.
75. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. sausio 31 d. nutartis administracinėje byloje Nr. 2AT-3-1073/2019.
76. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. kovo 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-130-701/2019.
77. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. gegužės 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-164-1075/2019.
78. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-244-248/2019.
79. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-276-248/2019.
80. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. spalio 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-302-684/2019.
81. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. lapkričio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-327-701/2019.
82. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. lapkričio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-333-684/2019.
83. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. lapkričio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2K-276-458/2019.
84. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-152-248/2020.

85. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-28-701/2020.
86. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. kovo 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-84-701/2020.
87. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. balandžio 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-87-248/2020.
88. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-158-684/2020.
89. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. birželio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-199-701/2020.
90. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-243-248/2020.
91. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 liepos 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-219-701/2020.
92. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-320-684/2020.
93. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-357-611/2020.
94. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-116-943/2021.
95. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. birželio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-150-313/2021.
96. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. liepos 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-286-943/2021.
97. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio teismo 2010 m. rugpjūčio 13 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N-502-1064-10.
98. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio teismo 2011 m. lapkričio 11 d. nutartis administracinėje byloje Nr. N-575-3202/11.

99. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2012 m. vasario 6 d. nutartis administracinėje byloje Nr. 575-597-2012.
100. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2012 m. birželio 28 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-602-164-12.
101. Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2014 m. rugsėjo 29 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-146-1362-14.
102. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio teismo 2019 m. gruodžio 4 d. nutartis administracinėje byloje Nr. EA-5556-756/2019.
103. Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2020 m. balandžio 15 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-3891-438/2020.
104. Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2020 m. balandžio 15 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. EA-3797-629/2020.
105. Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2020 m. balandžio 29 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-3890-261/2020.
106. Regionų apygardos administracinis teismas (Kauno rūmai) 2021 m. balandžio 14 d. sprendimas Nr. I2-3603-780/2021.
107. Šiaulių apygardos teismo 2013 m. sausio 29 d. nutartis civilinėje byloje 2A-78-372/2013.
108. Šiaulių apygardos teismo 2021 m. sausio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-102-372/2021.
109. Šiaulių apygardos teismo 2021 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-268-569/2021.
110. Vilniaus apygardos teismo 2010 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-473-623/2010.
111. Vilniaus apygardos teismo 2011 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1044-160/2011.
112. Vilniaus apygardos teismo 2011 m. lapkričio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1515-585/2011.

113. Vilniaus apygardos teismo 2012 m. lapkričio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2482-262/2012.
114. Vilniaus apygardos teismo 2013 m. balandžio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2084-577/2013.
115. Vilniaus apygardos teismo 2013 m. gegužės 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2282-611/2013.
116. Vilniaus apygardos teismo 2014 m. rugpjūčio 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1987-560/2014.
117. Vilniaus apygardos teismo 2019 m. gegužės 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1486-855/2019.
118. Vilniaus apygardos teismo 2016 m. birželio 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1718-803/2016.
119. Vilniaus apygardos teismo 2019 m. kovo 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1235-852/2019.
120. Vilniaus apygardos teismo 2019 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1318-910/2019.
121. Vilniaus apygardos teismo 2019 m. liepos 11 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2A-768-910/2019.
122. Vilniaus apygardos teismo 2019 m. rugpjūčio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1873-852/2019.
123. Vilniaus apygardos teismo 2019 m. rugsėjo 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-2282-567/2019.
124. Vilniaus apygardos teismo 2020 m. vasario 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E2A-800-643/2020.
125. Vilniaus apygardos teismo 2020 m. liepos 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. eB2-3471-643/2020.
126. Vilniaus apygardos teismo 2021 m. vasario 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-454-852/2021.

127. Vilniaus apygardos teismo 2021 m. kovo 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-822-967/2021.

128. Vilniaus apygardos teismo 2021 m. gegužės 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2S-1168-912/2021.

129. Vilniaus apygardos teismo 2021 m. spalio 28 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2A-2027-562/2021.

130. Vilniaus miesto apylinkės teismo 2019 m. birželio 7 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. E2-12678-996/2019.

131. Vilniaus miesto apylinkės teismo 2021 m. birželio 23 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2-8576-1125/2021.

ESTT bylos

1. Europos Sąjungos Teisingumo teismo 1992 m. lapkričio 12 d. sprendimus byloje Anne Watson Rask ir Kirsten Christensen v. Iss Kantineservice A/S Nr. C-209/91. ECR, 1992, p. I-5755.

2. Europos Sąjungos Teisingumo teismo 1994 m. balandžio 14 d. sprendimas byloje Christel Schmidt v. Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen Nr. C-392/92.

3. Europos Sąjungos Teisingumo teismo 1996 m. kovo 7 d. sprendimas sujungtose bylose Albert Merckx ir Patrick Neuhuys v. Ford Motors Company Belgium SA Nr. C-171/94 ir C-172/94.

4. Europos Sąjungos Teisingumo teismo 1996 m. spalio 15 d. sprendimą byloje Annette Henke v. Gemeinde Schierke and Verwaltungsgemeinschaft Brocken Nr. C-298/94. ECR, 1996, p. I-4989.

5. Europos Sąjungos Teisingumo teismo 1998 m. spalio 10 d. bylose Francisca Sánchez Hidalgo and Others v. Asociación de Servicios Aser and Sociedad Cooperativa Minerva (C-173/96).

6. Europos Sąjungos Teisingumo teismo 1998 m. gruodžio 10 d. sprendimas byloje Horst Ziemann v. Ziemann Sicherheit GmbH and Horst Bohn Sicherheit-

sdiens (C-247/96). ECR, 1998, p. I-8237.

7. Europos Sąjungos Teisingumo teismo 1998 m. gruodžio 17 d. sprendimas Dansk Metalarbejderforbund, acting on behalf of John Lauge ir kt. byloje C-250/97.

8. Europos Sąjungos Teisingumo teismo 1999 m. gruodžio 2 d. sprendimus byloje G. C. Allen per v. Amalgamated Construction Co. Ltd. Nr. C-234/98. ECR, 1999, p. I-8643.

9. Europos Sąjungos Teisingumo teismo 2000 m. birželio 13 d. sprendimas Didier Mayeur prieš Association Promotion de l'information messine (APIM) byloje Nr. C-175/99. ECR, 2000, p. I7755.

10. Europos Sąjungos Teisingumo teismo 2000 m. rugsėjo 26 d. sprendimas byloje Didier Mayeur v. Association Promotion de l'information messine (APIM) Nr. C-175/99.

11. Europos Sąjungos Teisingumo teismo 2002 m. sausio 24 d. sprendimas byloje Temco Service Industries SA v. Samir Imzilyen ir kt. Nr. C-51/00, Rink. p. I-969.

12. Europos Sąjungos Teisingumo teismo 2002 m. birželio 4 d. sprendimas byloje Katia Beckmann v. Dynamco Whichloe Mac-farlane Ltd Nr. C-164/00. ECR, 2000, p. I-4893.

13. Europos Sąjungos Teisingumo teismo 2003 m. lapkričio 6 d. byloje Serene Martin, Rohit Daby and Brian Willis v. South Bank University Nr. C-4/01. ECR, 2003, p. I-12859.

14. Europos Sąjungos Teisingumo teismo 2004 m. lapkričio 11 d. Johanna Maria Delahaye, po santuokos - Boor, v. Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative byloje C-425/02. ECR, 2004, p. I-10823.

15. Europos Sąjungos Teisingumo teismo 2005 m. sausio 27 d. sprendimas byloje Irmtraud Junk v. Wolfgang Kühnel, C-188/03.

16. Europos Sąjungos Teisingumo teismo 2005 m. gruodžio 15 d. sprendimas sujungtose bylose Nurten Güney-Görres, C-232/04; Gul Demir, C-233/04, Rink.

p. I-11269.

17. Europos Sąjungos Teisingumo teismo 2007 m. kovo 22 d. sprendimas byloje Mohamed Jouini ir kiti v. Princess Personal Service GmbH (PPS) Nr. C-458/05 [2007] ETA I-07301.

18. Europos Sąjungos Teisingumo teismo 2009 m. vasario 12 d. sprendimas byloje Dietmar Klarenberg v. Ferrotron Technologies GmbH Nr. C-466/07.

19. Europos Sąjungos Teisingumo teismo 2011 m. sausio 20 d. sprendimas byloje CLECE SA v María Socorro Martín Valor and Ayuntamiento de Cobisa Nr. C-463/09.

20. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2018 m. vasario 22 d. prejudicinis sprendimas byloje Jessica Porras Guisado v. Bankia SA ir kt. C103/16.

21. Europos Sąjungos Teisingumo teismo 2020 m. balandžio 22 d. nutartis B v. Yodel Delivery Network Ltd byloje Nr. C-692/19.

22. Europos Sąjungos Teisingumo teismo 2020 m. birželio 25 d. jungtinis sprendimas byloje Nr. C-762/18 QH v. Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria C-762/18 ir CV v. Iccrea Banca SpA C-37/19.

Mokslinė literatūra

1. Ambrazevičiūtė, Kristina. „Darbuotojo ir darbdavio interesų derinimas nutraukiant darbo sutartį Lietuvos teismų praktikoje“, *Jurisprudencija* 22, 1 (2015): 64–83.

2. Antanaitis, Martynas. „Tiesioginės darbuotojo deliktinės atsakomybės taikymas Lietuvoje“, *Jurisprudencija* 25, 2 (2018).

3. Bagdanskis, Tomas. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje* (Vilnius: Registrų centras, 2008).

4. Bagdanskis, Tomas ir Usonis, Justinas. „Termination of an employment contract upon unilateral notice of an employee in Lithuania“, *Jurisprudencija* 1, 119 (2010).

5. Bagdanskis, Tomas ir Usonis, Justinas. „Problems of qualifying an emplo-

ymment relationship and undeclared work in Lithuania“, *Jurisprudencija* 18, 3 (2011).

6. Bagdanskis, Tomas. „Darbuotojų materialinės atsakomybės instituto perspektyvos Lietuvoje“, *Jurisprudencija* 22, 1 (2015).

7. Bagdanskis, Tomas, Mačiulaitis, Vilius ir Mikalopas, Mantas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai* (Vilnius: Rito projects, 2018).

8. Bagdanskis, Tomas. „Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia“, *Teisė* 118 (2021)

9. Bagdonaitė, Aušra ir kt. „The role of social dialogue and collective agreements in building the European social model“, *The Lawyer Quarterly* 6, 2 (2016).

10. Barancova, Helena. „Gibt es die Alternative zum liberalistischen Konzepten in der Entwicklung des Arbeitrechts und der sozialen Sicherheit in 21. Jahrhundert“, *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos* (Vilnius: TIC, 2007).

11. Bieler, Andreas and Salyga, Jokubas. „Baltic labour in the crucible of capitalist exploitation: Reassessing ‘post-communist’ transformation“, *The Economic and Labour Relations Review*, 31, 2 (2020).

12. Bitinas, Audrius ir Usonis, Justinas. „Flexicurity“ teisinis reguliavimas (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013).

13. Bowers, John and Honeyball, Simon. *Labour Law*, Fifth edition (Blackstone Press Limited, 1990).

14. Brameshuber, Elisabeth. „The ‘personal work relationship’ in Austria“, *European Labor Law Journal* 10, 3 (2019).

15. Calliess, Christian. „Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union“, *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht* (EuZW) (2001).

16. Canaris, Claus-Wilhelm. *Risikohaftung bei schuldensgeneigter Tätigkeit in fremdem Interesse* (RdA, 1966).

17. Casale, Giuseppe. „The labour law challenges: in search of a balance between

en flexibility and security. Hard vs. Soft law?“ iš *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos* (Vilnius: TIC, 2007).

18. Chernyshev, Igor. „Decent Work Statistical Indicators: Strikes and Lockouts Statistics in the International Context“, 2003 m. birželio 1 d., http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/WCMS_087921/lang--en/index.htm.

19. Daukšienė, Inga. „Sąvoka „darbuotojas“ pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos Veikimo 45 straipsnį“, *Socialinių mokslų studijos* 3, 7 (2010): 277–292.

20. Davies, Anne. „Regulating atypical work: beyond equality“, iš *Resocialising Europe in a Time of Crisis*, Nicole Countouris and Mark Freedland (eds.) (Cambridge: Cambridge University Press, 2013), 230–249.

21. Davulis, Tomas. „Darbo teisės rekodifikavimas Lietuvoje 2016–2017 m.“, *Teisė* 104 (2017).

22. Davulis, Tomas. „Savarankiškai dirbančių asmenų teisė į kolektyvines derybas ir teisė į streiką“, iš *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020).

23. Davulis, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva* (Vilnius: TIC, 2004), 18–61.

24. Davulis, Tomas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras* (Vilnius, Registrų centras, 2018).

25. Davulis, Tomas. „Lithuanian labour law in the context of the EU Charter of Fundamental Rights“, iš *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej* (Kraków: Uniwersytet Jagielloński, 2016).

26. Delfino, Massimiliano. „Work in the Age of Collaborative Platforms between Innovation and Tradition“, *European Labour Law Journal* 9 (2018): 346–353.

27. Denecke, Johannes. *Die Frage der Beschränkung der Haftung des Arbeitnehmers* (RdA, 1959).

28. Dersch, Hermann. *Arbeitnehmerhaftung bei gefahrgeneigter Arbeit* (BB, 1956).

29. Eiffe, Franz. „Eurofound’s Reference Framework: Sustainable work over the life course in the EU“, *European Journal of Workplace Innovation* 6, 1 (2021).
30. Friedland, Mark and Kountouris, Nikola. *The legal construction of personal work relations* (Oxford: Oxford University Press, 2011).
31. von Gablenz, Carl-Heinrich. *Die Haftung der Banken bei Einschaltung Dritter* (München, 1983), 57.
32. Gamillscheg, Franz and Hanau, Peter. *Die Haftung des Arbeitnehmers* (Karlsruhe, 1974).
33. Gamillscheg, Franz. Referat anlässlich des 45. Juristentages, 45 Bd. II (DJT, 1964).
34. Gamonal C., Sergio. „Rules or principles in labour law?“, iš *Festschrift Till Ann-Numhauser Henning*, Mia Rönmar and Jennu Julén Votinius (eds.) (Juristförlaget i Lund, 2017).
35. Granickas, Vaidotas. „Teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimo bruožai“, *Socialinių mokslų studijos* 3, 7 (2010): 311–328.
36. Grigonienė, Rasa. „Technologijos ir darbuotojų apsauga: nuotolinio darbo iššūkiai“, iš *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020), 86–101.
37. Guobaitė-Kiršlienė, Ramunė ir Blažienė, Inga. „Psichologinio smurto darbo aplinkoje sampratos teisiniai aspektai Lietuvoje“, iš *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: Liber amicorum et collegarum profesorei daktarei Genovaitei Dambrauskienei* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020).
38. Hans Helmut, Wohlgemuth. *Die Arbeitnehmerhaftung im Wandel* (DB, 1991).
39. Hiatt, Jonathan P. and Greenfield, Deborah. „The Importance of Core Labor Rights in World Development“, *Michigan Journal of International Law* 26, 1 (2004).
40. Kate, Andrias and Hertel-Fernandez, Alexander. „Ending At-Will Emplo-

- ymment: A Guide for Just Cause Reform“ (New York: Roosevelt Institute, 2021).
41. Kobler, Giovanni. *Betriebsgefahr und Freistellungsangspruch* (RdA, 1970).
 42. Kohte, Wolfhard. *Arbeitnehmerhaftung bei arbeitsbedingter Übermüdung* (DB, 1982).
 43. Krasauskas, Rytis ir kt. *Kolektyvinė darbo teisė* (Vilnius, Mykolo Romerio universitetas, 2013).
 44. Krasauskas, Rytis, Birmontienė Toma ir kt. *Teisė ir COVID-19 pandemija* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2022).
 45. Krasauskas, Rytis. „Kai kurie kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimo probleminiai aspektai“, *Jurisprudencija* 18, 2 (2011).
 46. Krasauskas, Rytis. „Lietuvoje sudaromų kolektyvinių sutarčių turinys: teisiniai aspektai“, iš *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020).
 47. Krasauskas, Rytis. „Problems of collective contractual legal regulation in Lithuania“, *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej* (2012).
 48. Krasauskas, Rytis. „The Lithuanian Social Partnership Model and its Impact on the Development of Labour Law“, *Labour Law Reforms in Eastern and Western Europe. Cultures juridiques et politiques* 12 (2017).
 49. Krasauskas, Rytis. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis* (Vilnius: Registrų centras, 2009).
 50. Kuchenhoff, Gunther. *Schadenshaftung im Arbeitsverhältnis* (AuR, 1969).
 51. Langenbacher, Katja. *Risikohaftung und Schutzpflichten im innerbetrieblichen Schadensausgleich* (ZfA, 1997).
 52. Лютов, Никита Леонидович, Морозов, Павел Евгеньевич. *Международное трудовое право* (Москва, Проспект, 2011).
 53. Macijauskienė, Rasa. „Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas“, *Jurisprudencija* 10, 88 (2006).

54. Mačernytė-Panomariovienė, Ingrida, Bagdanskis Tomas ir kt. *Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2016).
55. Mačernytė-Panomariovienė, Ingrida. „Darbuotojų teisių apsauga perduodant įmonę, verslą arba jų dalis“, *Jurisprudencija* 4, 82 (2006): 54–60.
56. Mačernytė-Panomariovienė, Ingrida. „Kolektyvinio darbuotojų atleidimo iš darbo reglamentavimas Lietuvoje“, *Jurisprudencija* 100, (2007): 23–31.
57. Mačernytė-Panomariovienė, Ingrida. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais: monografija* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2011).
58. Mačernytė-Panomariovienė, Ingrida. *Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam* (daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (001S), Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2002).
59. Mačernytė-Panomariovienė, Ingrida. „Darbo sutarties rūšių išskyrimas ir jų nustatymas“, *Jurisprudencija* 74, 66 (2005).
60. Mačernytė-Panomariovienė, Ingrida. „Garantijos darbuotojams paskelbus prastovą Lietuvoje“, iš *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020).
61. Mačernytė-Panomariovienė, Ingrida. „Lietuvos darbo teisė 1918-2018“, iš *Lietuvos teisė 1918–2018 m.: šimtmečio patirtis ir perspektyvos* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2017).
62. Macijauskienė, Rasa. „Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje“, *Jurisprudencija* 25, 17 (2002): 81–88.
63. Mačiulaitis, Vilius. „Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu“ (daktaro disertacija socialiniai mokslai, teisė (001 S), Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013).
64. Mačiulaitis, Vilius. „Darbo santykių stabilumo principo užtikrinimas perduodant įmonę, verslą ar jų dalis“, *Socialinių mokslų studijos* 4, 2 (2012).

65. Mačiulaitis, Vilius. „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas su nuostatų komentarais“, seminaro mokymų medžiaga (Vilnius: Mokesčiai praktikams, 2021).
66. María, José and Peset, Goerlich. „Repensar el derecho del trabajo? Cambios tecnológicos y empleo“, *Gaceta Sindical* 27 (2016).
67. Мартишене, Беата. „Современные тенденции международного трудового права“, из *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення* : збірник наукових праць: матеріали I міжнар. наук.-практ. Конф, Київ, 2013.
68. Martišienė, Beata. „Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai“ (daktaro disertacija, Vilniaus Universitetas, socialiniai mokslai, teisė (01S), 2012).
69. Martišienė, Beata. „Priklausomą ir savarankišką darbą atskiriančių požymių pokyčiai“, *Teisė* 80 (2011).
70. Mikelėnas, Valentinas ir kt. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys* (Vilnius: Justitia, 2002).
71. Mikelėnas, Valentinas. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai* (Vilnius: Justitia, 1995).
72. Mikelėnas, Valentinas. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė* (Vilnius: Justitia, 2003).
73. Nekrašas, Vytautas. „Materialinės atsakomybės subjektai“, *Teisė* 33,1 (1999).
74. Nekrošius, Ipolitas ir kt.. *Darbo teisė* (Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008).
75. Nekrošius, Ipolitas ir kt.. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. T. 1 (Vilnius: Justitia, 2004).
76. Nekrošius, Ipolitas. „Darbo teisė: dabartis ir perspektyvos“, iš *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos* (Vilnius: TIC, 2007).
77. Nekrošius, Ipolitas. „Lietuvos darbo teisės kodifikavimo problemos“, *Teisė* 68 (2008).
78. Otto Hansjorg. *Ist es erforderlich, die Verteilung des Schadensrisikos bei*

unselbständiger Arbeit neu zu ordnen: Gutachten E zum 56, Band I, E (DJT, 1986).

79. Petrylaitė, Daiva ir Petrylaitė, Vida. „Socialinės teisės“, iš *Krizė, teisės viešpatavimas ir žmogaus teisės* (Vilnius: Vilniaus universitetas, 2015), 241–282.

80. Petrylaitė, Daiva, Davulis, Tomas ir Vida Petrylaitė. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje* (Vilnius: Registrų centras, 2008).

81. Petrylaitė, Daiva. „Socialinių partnerių vaidmuo Lietuvos darbo teisės plėtoje“, iš *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020).

82. Piasna, Agnieszka, Sehnbruch, Kirsten and Burchell, Brendan. „Decent Work: Conceptualization and Policy Impact“, in *Decent Work and Economic Growth*, sud. Walter Leal Filho ir kt., *Encyclopedia of the UN Sustainable Development Goals* (Cham: Springer International Publishing, 2020), doi.org/10.1007/978-3-319-71058-7_107-1.

83. Pieter van der Mei, Anne. „Fixed-Term work: Recent developments in the case law of the Court of Justice of the European Union“, *European Labour Law Journal* 11, 1 (2020).

84. Pietras, Aleksandra. „Flexibility in Employment. Chances and Threats from the Perspective of the Work-Life Balance Concept“, in *New Forms of Employment. Current Problems and Future Challenges*, eds. Jerzy Wratny, Agata Ludera-Ruszel (Springer, 2020).

85. Povilaitienė, Ieva. „Darbo sutartis ir kitos teisinės darbo panaudojimo formos“ (daktaro disertacija, Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, teisė (01S), 2012).

86. Povilaitienė, Ieva. „Valstybės tarnyba: kai kurios atskyrimo nuo darbo teisiųjų santykių ir darbo įstatymų taikymo ribų nustatymo problemos Lietuvoje“, *Teisė* 53 (2004).

87. Prassl, Jeremias and Risak. „Uber, taskrabbt, and co: Platforms as emplo-

yers? Rethinking the labour law of crowdwork“, in *The New Foundations of Labour Law*, ed. Kerstin Ahlberg and Niklas Bruun (Frankfurt am Main: Peter Lang, 2017).

88. Prassl, Jeremias. *Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy*. (Oxford: Oxford University Press, 2018).

89. Prassl, Jeremias. *The concept of Employer* (Oxford: Oxford University Press, 2016).

90. Royakkers, Lambèr, Timmer, Jelte and Kool Linda. „Societal and ethical issues of digitization“, *Ethics and Information Technology* 20 (2018): 127–142.

91. Rombouts, Bas. „ICFTU v. Ireland: Expanding the Scope of Self-employed Workers Entitled to Collective Bargaining Rights in Relation to Competition Law Prohibitions“, *International Labour Rights Case Law* 5, 1 (2019).

92. Rother, Werner. *Haftungsbeschränkung im Schadensrecht München* (Berlin, 1965).

93. Sagan, Adam and Schüller, Christian. „Covid-19 and labour law in Germany“, *European Labour Law Journal* 11, 3 (2020): 292–297.

94. Scheuerle, Wilhelm Alexander. *Der arbeitsrechtliche Fahrlässigkeitsbegriff und das Problem des innerbetrieblichen Schadensausgleiches* (RdA, 1958).

95. Slapnicar, Klaus, and Reuter, Michael. *Neues Modell einer Arbeitnehmerhaftung im innerbetrieblichen Schadensausgleich* (AuR, 1986).

96. Somers, Gerard G. (ed.). *Collective Bargaining: Contemporary American Experience* (Wisconsin: Madison Industrial Relation Research Associate, 1980).

97. Steindorff, Ernst. *Bemerkungen zur Haftung des Arbeitnehmers für die von ihm verursachten Schaden* (AuR, 1966).

98. Steindorff, Ernst. *Fahrlässigkeit der Arbeitnehmer* (JZ, 1959).

99. Sudavičius, Bronius, Endrijaitis, Martynas. *Viešųjų finansų teisė* (Vilnius: Vilniaus universitetas, 2020).

100. Šileikis, Egidijus. „Teismų precedentai ir aprobuota praktika darbo teisės

- šaltinių sistemoje: konstituciniai ir tarpdisciplininiai aspektai“, iš *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos* (Vilnius: TIC, 2007).
101. Tavits, Gaabriel. „Indispensability of the Law of Obligations in Employment Relationships“, *Juridica International* X (2005): 71–78.
102. Tiažkijus, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*, I tomas (Vilnius: Justitia, 2005).
103. Unterschutz, Joanna. „Digital Labour Platforms: Dusk or Dawn of Labour Law?“, in *New Forms of Employment. Current Problems and Future Challenges*, eds. Jerzy Wratny, Agata Ludera-Ruszel (Springer, 2020).
104. Vendramin, Patricia and Parent, Agnès, Thirion. „Redefining Working Conditions in Europe“, in *The ILO @ 100*, International Development Policy series No.11. Gironde, Christophe and Gilles Carbonnier (eds.) (Geneva, Boston: Graduate Institute Publications, Brill-Nijhoff, 2019), 33, doi.org/10.4000/poldev.3116.
105. Vizuete, Esther Guerrero. „Legal Characterization of the Worker in New Forms of Employment: Reflections on the Subjective Scope of Labour Law“, *E-Journal of International and Comparative Labour Studies* 8, 3 (2019).
106. Von Hoyningen-Huene, George. *Die Haftungseinschränkung des Arbeitnehmers* (BB, 1989).
107. Weiss, Manfred. „Auf dem weg zum Europäischen sozialmodell“, iš *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos* (Vilnius: TIC, 2007).
108. Weiss, Manfred. „Labour is not a commodity: The role of labour law between past and future“, *CONFERENCE 2019* (Reflect back to the past, to build the future of work together: a dialogue between ADAPT’s tenth conference and the ILO centenary, Italy: Bergamo, 2019).
109. Wohlgemuth, Helmut. *Die Arbeitnehmerhaftung im Wandel* (DB, 1991).
110. Wrocławska, Tatiana and Mačernytė-Panomariovienė, Ingrida. „Samozatrudnienie w świetle prawa państw bałtyckich“, in *W poszukiwaniu prawnego*

modelu samozatrudnienia w Polsce. Analiza prawnoporównawcza (Uniwersytet Łódzki, 2023).

111. Zekić, Nuna. „The Normative Framework of Labour Law”, *Law and Method* 9, 2 (2019). doi: 10.5553/REM/.000044.

112. Żuk, Piotr. „Employment structures, employee attitudes and workplace resistance in neoliberal Poland“, *The Economic and Labour Relations Review* 28, 1 (2017).

113. Żuk, Piotr, and Jan Toporowski. „Capitalism after communism: The triumph of neoliberalism, nationalist reaction and waiting for the leftist wave“, *The Economic and Labour Relations Review*, 31, 2 (2020).

114. Žaltauskaitė-Žalimienė, Skirgailė ir kt. *Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos, kaip individualių teisių gynybos standarto, taikymas supra- ir nacionaliniu lygmenimis* (Vilnius: Vilniaus universitetas, 2019).

Kiti šaltiniai

1. Adalberto Perulli. „Economically dependent / quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects“, *Imago*, 2003, žiūrėta 2021 m. spalio 16 d. https://imago.org/wp-content/uploads/2013/10/images_pdfs_5c32fc1b528601980f68d5b8cbabde44.pdf.

2. Bryan A. Garner and Henry Campbell Black, *Black's Law Dictionary* (St. Paul.-Minn: West group, 1999).

3. Darbo ginčų komisijų veiklos apžvalga už 2020 metus, https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx-?Tekstai_ID=3191.

4. Darbo ginčų komisijų veiklos apžvalga už 2021 metų I-ąjį pusmetį, https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=3408.

5. Europos Sąjungos oficialusis leidinys, C 434, 2017 m. gruodžio 15 d. OL C 434, 2017 12 15, p. 30; OL C 434, 2017 12 15, p. 36; OL C 237, 2018 7 6, p. 8; OL C 367, 2018 10 10, p. 15.

6. Jungtinis lotynų–lietuvių kalbos žodynas nuo XVII iki XXI amžiaus, <http://www.thesaurus.flf.vu.lt/?antraste=dirigo&searchWhere=header&submit=Ie%>

C5%A1koti.

7. Tarptautinės darbo organizacijos statistikos duomenys [interaktyvus], žiūrėta 2022-03-20, <https://ilostat.ilo.org/topics/union-membership/>.
8. Tomas Davulis, „Ką reikia žinoti apie darbuotojų ir darbdavių teises epidemijos laikotarpiu?“, *Mokslo Lietuva* [interaktyvus]. Žiūrėta 2021-06-30, <http://mokslolietuva.lt/2020/03/vu-darbo-teises-ekspertas-prof-tomas-davulis-ka-reikia-zinoti-apie-darbuotojuir-darbdaviu-teises-epidemijos-laikotarpiu/>.
9. Tomas Davulis, „Koronavirusas ir darbo teisė“, *Teisė.Pro*, 2020 m. kovo 12 d. [interaktyvus], žiūrėta 2021-06-30, <https://www.teise.pro/index.php/2020/03/12/t-davulis-koronavirusas-ir-darbo-teise/>.
10. Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos [interaktyvus], žiūrėta 2021-06-30, www.vdi.lt.
11. Valstybinė darbo inspekcija, „Klausimai-atsakymai“, VDI, žiūrėta 2021 m. spalio 16. d. https://www.vdi.lt/PdfUploads/2_Klausimai_DK.pdf
12. Valstybinė darbo inspekcijos svetainė: https://www.vdi.lt/PdfUploads/3_Klausimai_Atsakymai_DK.pdf.
13. Valstybinės darbo inspekcijos Kauno darbo ginčų komisijos 2020 m. rugsėjo 22 d. sprendimas Nr. DGKS-5630 darbo byloje Nr. APS-2-18926, https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=3192&lang=lt.
14. VDI Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyriaus veiklos darbo teisės aiškinimo srityje 2018 m. I ketvirtį apibendrinimas, VDI, žiūrėta 2021 m. spalio 16 d., https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=1738.

SUMMARY

CHANGING EMPLOYMENT RELATIONS AND THEIR REGULATION IN LITHUANIA

**Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, Rytis Krasauskas, Aušra Vainorienė,
Tomas Bagdanskis, Daiva Sederevičė**

The employment relationship is the most sensitive public relationship that exists between those who perform work (employees) and those who create jobs (employers). Globalization and new technologies, economic crises, the COVID-19 pandemic, wars (such as in Syria, Ukraine, etc.), the expansion of the World Trade Organization, and other reasons point to the need for change and adaptation to new conditions, including employment relations. The changed relationship between labor and capital has brought the parties' interests even closer, and has opened up the need for closer cooperation. Law and legal regulation are inevitable for the monitoring of such changes, and require a quick response. Flexicurity is one of the values that is constantly under dispute by lawmakers. However, while adopting labor laws, lawmakers are under pressure from the confrontation between the interests of state, employees and employers; thus, it is extremely difficult to drive innovation in the regulation of employment relations. Even if some amendments are made to labor laws, the subjects of employment relations often are unprepared, untrained and (or) unable to take advantage of such amendments. There is a noticeable trend towards reducing the international labor standards developed by the International Labor Organization (ILO and narrowing the scope of the regulation of issues, such as by excluding material or disciplinary liability), while at the same time much more attention is paid to the

quality of the regulation of labor relations.⁶¹⁴ The most frequently cited reason for the ILO's regulatory suspension is the failure to reach a consensus among contracting parties and growing economic pressures.

At the level of the European Union (EU), labor law – as an independent branch of law – has come a long way down a difficult path.⁶¹⁵ The initial issues to be regulated at the EU level were: equal opportunities for men and women at work, freedom of movement for workers, informing workers about their working conditions, fixed-term contracts, collective redundancies, and the protection of workers' rights in the event of an employer's insolvency. Subsequently, the scope of regulation on labor law issues has been expanded to include: protection of posted workers, part-time work, health and safety at work, working and rest time, maternity and paternity work, work for children and young people, work for temporary workers, privacy and data protection, informing and consulting employees, employee participation in decision-making, etc. The focus was once on the protection of certain groups of workers – women, children, the disabled, and workers of pre-retirement age. Later, this was extended to the protection of the business, its maintenance and the jobs it provides, i.e., providing various guarantees for the employees of bankrupt companies or their protection in case of business transfer. The influence of IT and other technologies on work processes forced the regulation of the issues of personal data protection, the protection of personal rights, and a review of working conditions, adapting them to new forms of employment. As a result, there are more opportunities to work in other forms of work (activities), such as self-employment on platforms – the activities of which, along with the rights and social guarantees of those working on these platforms, also need to be regulated. That is why there are problems with the regulation of labor relations in all European countries. This is evidenced by the

⁶¹⁴ Беата Мартишене. „Современные тенденции международного трудового права“, *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення* : збірник наукових праць : матеріали I міжнар. наук.-практ. Конф, (Київ, 2013), 286–294.

⁶¹⁵ Žr.: Tomas Davulis, *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva* (Vilnius: TIC, 2004), 18–61; Daiva Petrylaitė, Tomas Davulis, Vida Petrylaitė, *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje* (Vilnius: Registrų centras, 2008), 16–48.

case law of the ECJ and the regulation of new instruments (for instance, directives) or improvements to existing ones.

This book stands out because of its purpose – it comprehensively examines several institutes of labor law and assesses their problems, providing a critical approach to the application of the norms of the Labor Code (2016), which has been in force for only 5 years, and its impact on both private and public sector employees and employers.

The monograph discusses the most important aspects of modern labor law, analyses the main changes in EU, ILO and Lithuanian labor law (both private and public sector), and reviews case law. In the modern context, it is important to assess whether the legal regulation of labor relations is in line with today's trends in the organization of work (especially changes in working conditions, downtime, redundancies), redundancy guarantees, and damages – which are often the subject of labor disputes – and what is needed to avoid them. This monograph does not discuss all of the institutes of labor law regulation and their changes. Only the essential issues related to the organization of work, its execution, and the resulting guarantees for both individual and collective employees have been selected.

In the first part, “Trends in Labor Relations in the European Union and Lithuania”, the authors reviewed the trends of EU labor law in last 30 years, changes in Lithuanian labor law (especially in the Labor Code) and innovations in the public sector.

In Lithuania, the regulation of employment relations is constantly changing, and attitudes towards labor law are changing accordingly. Initially, after the restoration of the independence of Lithuania, the entire legal framework had to be reorganized and adopted to the conditions of a market economy. The conclusions of P. Žuk are to be agreed with, who states that both in Poland and in Lithuania this task has been facilitated by the privatization of jobs, changes in the structure of employment, the individualization of social relations and the adaptation of the

logic of collective life to the market economy.⁶¹⁶ Any criticism of the new order was defined as being inspired by the nostalgia of communism and the old order, to which no one wanted to return. In this sense, the ghost of communism, socialism or any left-wing idea has been used to intimidate society and legitimize a new order.⁶¹⁷ After the restoration of independence in 1990, labor law reform in Lithuania took place in three stages. The first stage was characterized by the adoption of individual laws governing public employment relations. The second stage ended with the adoption and entry into force of the Labor Code (2002) on January 1, 2003.⁶¹⁸ The third stage was the adoption and entry into force of the Labor Code (2016) from July 1, 2017.⁶¹⁹ At first, the complex and lengthy coordination of the interests of stakeholders prevented initial agreement on a single codified act, and many labor issues were regulated by separate laws. Only on June 24, 2002 was the Labor Code of the Republic of Lithuania (2002) adopted, which was then recodified 13 years later (September 14, 2016).⁶²⁰

Lithuania's accession to the EU forced the drafters of national legislation to adjust the regulation of labor relations, which are minimally regulated in EU labor law. The greatest impact was made by the legal framework for the free movement of persons and services (TFEU)⁶²¹ – Directive 2004/38/EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the right of citizens of the Union and their family members to move and reside freely within the territory of the Member States. Therefore, priority was given to the regulation of employment

⁶¹⁶ Piotr Żuk, „Employment structures, employee attitudes and workplace resistance in neoliberal Poland“, *The Economic and Labour Relations Review* 28, 1 (2017): 91–112.

⁶¹⁷ Piotr Żuk, Jan Toporowski, „Capitalism after communism: The triumph of neoliberalism, nationalist reaction and waiting for the leftist wave“, *The Economic and Labour Relations Review* 31, 2 (2020): 158–171.

⁶¹⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (*Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569).

⁶¹⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (TAR, 2016, Nr. 23709).

⁶²⁰ Apie tai plačiau skaitykite: Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, „Lietuvos darbo teisė 1918–2018“, *Lietuvos teisė 1918–2018 m.: šimtmečio patirtis ir perspektyvos* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2017), 411–452.

⁶²¹ Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 2012 m. spalio 26 d. suvestinė redakcija. Europos Sąjungos oficialusis leidinys (2012/c 326/01).

relations (excluding: salary, freedom of association, right to strike/lockout, other economic activities), migration, the recognition of qualifications, healthy and safe working conditions, social security, collective relations, and equality and non-discrimination at work.

The Europeanisation of labor law is a highly complex and multifaceted process in which factors at all levels interact. The involvement of employees in the management of a company is an excellent example of an element of the European social model, but its outline is also not yet completely clear, as many stages of implementation are left to social partners or to be regulated by Member States themselves. Complex, evolving and much more intensified social dialogue is developing at the European level and among national social partners. Soft law dominates in their communication systems (for example, key provisions or the legislation on employment policy are developed in the social dialogue).⁶²²

After Lithuania's accession to EU, the tendencies regarding the regulation of labor relations in the EU have changed somewhat and are more focused on the improvement of the conditions of freedom of movement and the posting of persons. During that period, new or amended directives were adopted.

The ongoing digital revolution has the potential to fundamentally change society, the economy and jobs, and to deliver long-term benefits for both economic growth and quality of life, affecting all sectors and changing the way we live, work and communicate. A look at the performance of large companies shows that the shift in the division of labor between people and machines has created almost twice as many new jobs and functional roles as have been lost.⁶²³ However, despite these statistics, the European Economic and Social Committee has made it clear that human transformation should benefit everyone.

⁶²² Manfred Weiss, „Auf dem weg zum Europäischen sozialmodell“, *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos* (Vilnius: TIC, 2007), 105–106.

⁶²³ Europos Sąjungos oficialusis leidinys, C 434, 2017 m. gruodžio 15 d. OL C 434, 2017 12 15, p. 30; OL C 434, 2017 12 15, p. 36; OL C 237, 2018 7 6, p. 8; OL C 367, 2018 10 10, p. 15.

Progress on digitization, especially with the introduction of new digital products and services, may be very rapid (as in the case of smartphones), or may be slow in areas where people and society in general are very cautious about technology, such as people's independence, responsibility, security, dignity and privacy.⁶²⁴ In other words, automated systems, despite their complexity, must be secure and must operate on a man-made basis, because only people can make the final decision and take responsibility for it. Accordingly, on September 16, 2021, the European Parliament resolution on fair working conditions, rights and social security for workers in digital platforms appeared. New forms of employment related to digital development⁶²⁵ led to the Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on the improvement of working conditions on digital platforms of December 9, 2021.⁶²⁶

When Lithuania became a member of the EU, the Labor Code (2002) had been in force for a year. The authorities changed the legal framework so quickly that it was not easy to predict the consequences of their application. Therefore, the advent of the Labor Code (2002) changed little about the provisions on entrepreneurship and access to one's own business.

In contrast to first Labor Code (2002), the second Labor Code (2016) was amended according to established practice and the changed situation in Lithuania and the European Union. In essence, this was a new regulation that had not been tested in the practice of Lithuanian labor law, so its adoption was a challenge not only for employers and employees, but also for state institutions (Government, Ministry of Social Security and Labor, State Labor Inspectorate, etc.) that had

⁶²⁴ Lambèr Royackers, Jelte Timmer, Linda Kool, „Societal and ethical issues of digitization“, *Ethics and Information Technology* 20 (2018): 127–142.

⁶²⁵ Europos Parlamento 2021 m. rugsėjo 16 d. rezoliucija dėl sąžiningų darbo sąlygų, teisių ir socialinės apsaugos skaitmeninių platformų darbuotojams. Naujos užimtumo formos, susijusios su skaitmenine plėtra (2019/2186(INI) (2022/C 117/06).

⁶²⁶ Pasiūlymas Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva „Dėl darbo skaitmeninėse platformose sąlygų gerinimo“ Briuselis, 2021 12 09 COM(2021) 762 final 2021/0414(COD).

to first prepare the by-laws of the Labor Code (2016) and then had the right to interpret the application of legal norms. There was even a transition period of more than 6 months foreseen for this purpose. The Labor Code was amended for the following main reasons:

- **flexibility** – the Labor Code (2016) provides for much more provisions allowing parties to agree things amongst themselves;
- **certain socio-economic changes in the country**, such as tax reform, family policy,⁶²⁷ the promotion of non-discrimination, and so on;
- **extension of the scope of regulated relationships**. In other words, employment law guarantees can be used not only by persons employed under an employment contract, but also by civil servants and other persons working on the basis of a legal relationship equivalent to an employment relationship (Article 4 (3) of the Employment Law);
- **strengthening tripartite social dialogue, developing social partnerships and collective relations**.

There are no clear definitions of public sector and private sector in the legislation; however, the differentiated regulation of legal relations depending on which (public or private) sector of public employment and related relations is regulated is enshrined both in separate DK norms (see, e.g., Labor Code (2016) Article 41 (3), 113 (4), 47 (3), 59 (1), 140 (4), 181 (2) (3), 194), as well as in special laws and their implementing legislation (*lex specialis*). In addition to the universal changes in labor law that have affected the public sector, this sector has also introduced a number of unique innovations. The monograph presents these innovations by analyzing (1) the substantive legal regulation enshrined in the special legal norms of the Labor Code (2016), which regulate the employment relations of persons working exclusively in the public sector; and (2) the most significant

⁶²⁷ Europos Parlamento ir Tarybos 2019 m. birželio 20 d. direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrėtojų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES. PE/20/2019/REV/1.

changes that have taken place during this period in the legal regulation of the employment of persons working in the public sector or legal relations similar in nature to employment relationships enshrined in special legal acts.

Special attention is afforded to legal norms which entered into force on January 1, 2019, regulating (1) *fixed-term employment contracts for mentoring (transfer of acquired experience)*; and (2) *teleworking*.

Fixed-term employment contracts for mentoring may be concluded with civil servants, who are specified in the law, who have reached retirement age and who may have their civil service contract terminated as a result. A fixed-term employment contract for mentoring can be concluded for a maximum period of 2 years. It is compiled in accordance with the provisions of Labor Code, and wages are determined in accordance with the provisions of the Law on Remuneration of Employees of State and Municipal Institutions of the Republic of Lithuania. The need to enter into a fixed-term employment contract with a civil servant for mentoring shall be assessed by the person recruiting the civil servant, or such a proposal may be submitted in writing to the person recruiting the civil servant by the civil servant themselves. In assessing the need to enter into such an employment contract, the following circumstances shall be considered, inter alia: (1) whether the civil servant may assist other civil servants and/or employees working in the same state or municipal institution or establishment or to improve the knowledge, competencies, and abilities available or required for the position, to create and develop a communication network, to contribute to the continuation of long-term work, or to help plan a personal career; (2) to become acquainted with the organizational culture and traditions of a state or municipal institution or body; or (3) motivate the achievement of better performance.

Attention is drawn to the fact that, unlike for employees working under an employment contract, the description of the procedure for the *teleworking* of civil

servants and diplomats approved by the Government of the Republic of Lithuania⁶²⁸ establishes the circumstances under which a direct manager: 1) does not (may not) satisfy a civil servant's application for telework; or 2) cancels (or can cancel) telecommuting.

The monograph discusses special legal regulation related to the rights and obligations of civil servants in *collective labor relations*. Despite shortcomings faced by the social partners in their practical participation in collective labor relations, the legal regulation introduced in the Labor Code (2016) and in the Law of amendments of the Civil Service Law of Republic of Lithuania, which entered into force in January 1, 2019, brought much more clarity to the regulation of both collective agreements in the civil service and the possibility for statutory civil servants to organize and participate in strikes, pickets or rallies, as well as their right to join trade unions.

In the second part, “Organization of Work and Its Legal Regulation”, the limits of labor law are analyzed – that is to say, it is analyzed to what extent and what objects labor law can regulate. The features that distinguish employment and those that determine self-employed persons engaged in unpaid activities are discussed separately. Labor relations and the signs of illegal work are also discussed. Special attention is paid to the discussion of the principle of *Pacta sunt servanda* and the amendment of the employment contract in accordance with the right of initiative of the parties to the employment contract.

In the third part, “Work Guarantees and Protection”, the analysis is divided into four blocks of questions, where norms that provide certain guarantees and rights for both the employer and the employee are discussed.

The first block analyses several legal instruments that allow the suspension of

⁶²⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. gruodžio 12 d. nutarimas Nr. 1296 „Dėl Valstybės tarnautojų ir diplomatų nuotolinio darbo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (TAR, 2018, Nr. 2018-20795).

an employment contract for a certain period of time: downtime (Article 47 of Labor Code, 2016); part-time employment (Article 48 of Labor Code, 2016); and the suspension of the employment contract at the initiative of the employer (Article 49 of Labor Code, 2016) or the employee (Article 50 of Labor Code, 2016). The Labor Code (2016) provides for the possibility for both parties to the employment contract to take appropriate decisions, which do not terminate the employment relationship but only enforce them under certain conditions, which may lead to different consequences and guarantees. Compared to the previous regulation, these issues are regulated differently.

The first block also presents a previous study on the peculiarities of the performance of labor relations during the COVID-19 pandemic, which is part of the comprehensive study “Law and COVID-19 Pandemic” conducted in 2022 by researchers from Mykolas Romeris University. This study shows that during the pandemic period the main focus of legislators and practitioners was on remote work (teleworking). Despite the fact that before the pandemic it was declared that employers had the right and obligation to suspend the employee from work according to the individual need to protect the health of employees and customers in the workplace, three new types of suspension of an employment contract on the initiative of the employer or other persons were introduced into the labor law system during the pandemic. During this period, a special right of the employer to declare idle time due to the state of emergency and/or quarantine was established. Nevertheless, there has been no significant increase in industrial relations conflicts over the pandemic period due to the following reasons: after the structural reform of labor law in 2017 and the development of information technologies, all preconditions were created for flexible and maximally safe regulation of labor relations during the pandemic period; timely legislative initiatives regarding remote work (teleworking), the suspension of an employment contract, and idle time due to an extreme situation and/or quarantine have

created sufficient preconditions to protect the business and its employees during the quarantine period; and significant state aid compensating for all or part of the employer's expenses related to the suspension of an employment contract was provided at that time.

The second block analyses the protection of dismissal, where the law protects employees' guarantees against unjustified dismissal. It is observed that there is more flexibility and specificity in the regulation of dismissal protection, but the basic principles remain and the balance of interests of the parties to the employment relationship is sought. The Labor Code (2016) includes the same protected groups of workers who are considered to be more vulnerable in the labor market and who seek protection against discrimination: pregnant women, the parents (guardians) of young children, and those representing workers at the employer level. There have also been new groups for which the state has committed itself to guaranteeing protection, e.g., employees called up for compulsory military service, voluntary non-permanent military service, or alternative national defense service, and rapporteurs.

More flexibility in the employment relationship has been brought about by the opening of a new ground for the termination of employment – termination of employment at the will of the employer (Article 59 of Labor Code, 2016), which introduces a simpler dismissal procedure for employers. The Labor Code (2016) provides broader guarantees for pregnant employees than the protection provided by EU or ILO legislation. The regulation enshrines more aspects of the principles of freedom of contract and *pacta sunt servanda*, e.g., a fixed-term contract shall terminate upon the expiration of the term, without any restrictions; upon the conclusion of an agreement on the termination of the employment contract, it shall be terminated. It can be noticed that the clarity of legal regulation is improving in the sense that the reasons for the termination of an employment contract at the initiative of the employer are detailed, and a final list is established.

More attention has been paid to the selection procedure, involving employee representatives. The procedure for terminating the employment contract and formalizing the termination of the employment contract have also been clarified.

The third block provides an analysis of the damages arising from the employment relationship. Compensation for damages arising from an employment relationship is subject to specific rules compared to damages arising from a civil or other legal relationship. The system of compensation for damages arising from employment relationships consists of the settlement of disputes at two levels (stages): 1) pre-trial settlement of disputes; and 2) judicial review of disputes concerning damages. Different compensation procedures are applied for the compensation of damage to the employer caused by the employee, and vice versa. The limits of deductions from an employee's salary and compensation for damages after the reorganization of expiry an employer are also analyzed.

The fourth block is intended for the protection of employees' rights due to the transfer, restructuring or reorganization of the business or its parts. First of all, this concerns, in particular, the continuity of an employment relationship where the termination of a legal person does not terminate their activities. However, an employment relationship may continue in other cases, for example, when a fixed-term employment contract becomes open-ended on the legal basis of Articles 67 (3), 68 (3) and 69 (2) of the Labor Code (2016). This block deals with the content of Article 51 of the Labor Code (2016) and the guarantees provided for employees therein.

The fourth part, “Main Changes in Promoting Collective Negotiation”, is devoted to the analysis of collective relations and the discussion of changes in legal regulation. After evaluating the regulation of collective labor relations established in the Labor Code (2016) in this aspect, some of the most significant long-term innovations are discussed, which are likely to have a positive impact

on the development of collective relations in Lithuania, namely: 1) *enhanced employee representation*; 2) *clearer regulation of the collective bargaining process*; and 3) *the strengthened institute of collective labor disputes*.

BESIKEIČIANTYS DARBO SANTYKIAI IR JŲ REGULIAVIMAS
LIETUVOJE
Monografija

Redagavo MB „Kopis“
Maketavo Jovita Jankauskienė
Tiražas 90 egz.
Išleido Mykolo Romerio universitetas
Ateities g. 20, 08303 Vilnius
www.mruni.eu
Spausdino UAB „Šiaulių spaustuvė“
P. Lukšio g. 9G., 76200 Šiauliai
www.siauliuspaustuve.lt

