

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA

VIKTORIJA MARGELYTĖ
DARBO IR SOCIALINIO APRŪPINIMO TEISĖS
STUDIJŲ PROGRAMA
Valstybinis kodas 62401S106, kodas pagal ISCED 51238

**DARBUOTOJŲ GARANTIJOS DARBO SANTYKIŲ PASIBAIGIMO
DARBDAVIO INICIATYVA ATVEJU EUROPOS SĄJUNGOJE IR LIETUVOJE:
LYGINAMOJI ANALIZĖ**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –
Doc. dr. Tomas Bagdanskis

Vilnius, 2010

TURINYS

ĮVADAS	3
1 DALIS. DARBUOTOJŲ GARANTIJŲ SAMPRATA IR REGLAMENTAVIMAS	6
1 skyrius. Garantijų darbuotojams sąvoka ir rūšys	6
2 skyrius. Garantijų darbuotojams, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, rūšys.....	8
3 skyrius. Garantijų darbuotojams, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, tarptautinis reglamentavimas.....	10
2 DALIS. BENDROSIOS GARANTIJOS	17
1 skyrius. Svarbios priežasties nustatymas	17
2 skyrius. Įspėjimo laikas	25
3 skyrius. Laikas kito darbo paieškoms	36
4 skyrius. Kito darbo siūlymas	37
5 skyrius. Išaitinė išmoka	40
3 DALIS. SPECIALIOSIOS GARANTIJOS	46
1 skyrius. Garantijos nėščioms moterims ir darbuotojams, auginantiems vaikus	46
2 skyrius. Garantijos sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams	51
3 skyrius. Garantijos darbuotojų atstovams	54
IŠVADOS	58
PASIŪLYMAI	60
LITERATŪROS SĄRAŠAS	61
SANTRAUKA	69
SANTRAUKA ANGLŲ KALBA (SUMMARY)	70
ANOTACIJA ANGLŲ KALBA (ANNOTATION)	71

ĮVADAS

Susiklosčius sunkiai finansinei situacijai pasaulyje, pastaraisiais metais ypač išaugo darbo sutarties pasibaigimų skaičius. Darbo sutarties pasibaigimas yra vienas iš svarbiausių klausimų darbo teisės šakoje. Darbo teisėje dauguma užsienio valstybių nurodo šias pagrindines darbo sutarties pasibaigimo priežastis:

- darbuotojo ar darbdavio mirtis (fizinio asmens) bei kitos aplinkybės, susijusios su juridiniais įvykiais;
- šalių susitarimas;
- vienos šalies iniciatyva;
- įmonės likvidavimas;
- darbo sutarties termino suėjimas ar tam tikro darbo įvykdymas;
- aplinkybės, susijusios su „nenugalima jėga“, t. y. nenumatytos ar kraštutinės (force majeure) aplinkybės, neleidžiančios vykdyti darbo sutartį. Prie force majeure aplinkybių priskiriamos stichinės nelaimės, karo veiksmai ir kt.;
- teismo sprendimas dėl darbo sutarties nutraukimo¹.

Svarbiausią vietą tarp išvardintų priežasčių užima darbo sutarties nutraukimas vienos iš šalių iniciatyva, t. y. atleidimas iš darbo darbuotojo pareiškimu ar atleidimas darbdavio iniciatyva². Pagrįstai galima būtų teigti, kad vienas iš jautriausių darbo sutarties pasibaigimo būdų yra darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kadangi asmuo ne savo noru praranda ne tik darbą – vieną iš pagrindinių Konstitucijoje įtvirtintų teisių, bet ir su tuo darbu susijusį dažniausiai pagrindinį pajamų bei pragyvenimo šaltinį.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 129 straipsnyje numatytas darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. Darbdavys darbuotoją iš darbo atleisti gali tik esant svarbioms priežastims, laikydamasis darbo sutarties nutraukimo tvarkos, o svarbiausia – nepažeisdamas darbuotojams nustatytų garantijų. Todėl, mūsų nuomone, labai svarbu išsiaiškinti, kokios garantijos yra teikiamos darbuotojams, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, bei palyginti Lietuvoje reglamentuojamas garantijas su pasirinktomis Europos Sąjungos valstybėmis narėmis.

Temos aktualumas: Įstatymas nenustato baigtinio svarbių priežasčių sąrašo, dėl kurių darbuotojas gali būti atleistas iš darbo darbdavio iniciatyva, o tik nurodo tų priežasčių požymius, kurie gali būti susiję su darbuotoju – jo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, elgesiu darbe.

¹ Кисилев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Москва: Проспект, 2005. Р. 134.

² Там же.

Taip pat darbo sutartis gali būti nutraukta dėl priežasties, susijusios ne tik su darbuotoju, bet ir su darbdaviu – darbovietės struktūrinių pertvarkymų, technologinių ir ekonominių priežasčių. Pastaroji priežastis ypač aktuali pasaulinės finansų krizės laikotarpiu, kuomet dėl gamybos nuosmukio, apyvartos sumažėjimo yra atleidžiami tūkstančiai darbuotojų visame pasaulyje.

Temą pasirinkome ne tik dėl jos aktualumo šio pasaulinio sunkmečio metu, tačiau ir siekdami lyginamuoju aspektu išanalizuoti Europos Sąjungos valstybių narių praktiką šioje srityje. Šiuo atveju analizė su ilgametę patirtį turinčiomis valstybėmis yra aktuali, norint atskleisti tų valstybių praktiką darbuotojų garantijų, kai darbo santykis pasibaigia darbdavio iniciatyva, srityje, be abejo, siūlant panaudoti privalumus reglamentuojant analogišką teisinį santykį Lietuvoje.

Pažymėtina, kad dėl magistrinio darbo apimties nagrinėsime darbuotojų garantijas, kai darbdavio iniciatyva nutraukiamos neapibrėžtam laikui (neterminuotos) sudarytos individualios sutartys, o kolektyvinius santykius paminėsime labai epizodiškai. Be to, dėl darbo apimties nenagrinėsime pirmenybės teisės būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius. Labai svarbu atkreipti dėmesį, jog šiame darbe nagrinėsime garantijas, kai darbuotojas atleidžiamas nesant jo kaltės. Kita vertus, natūralu, kad jei yra darbuotojo kaltė, tai garantijos gali būti taikomos labai minimaliai.

Tikslas: Palyginti darbuotojų garantijas, kuomet darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva Lietuvoje bei pasirinktose penkiose Europos Sąjungos valstybėse narėse. Privalumams bei trūkumams palyginti pasirinkome šias Europos Sąjungos valstybes nares: Danijos Karalystę, Jungtinę Karalystę, Prancūzijos Respubliką, Švedijos Karalystę, Vokietijos Federacinę Respubliką. Šias valstybes pasirinkome neatsitiktinai, kadangi norėjome palyginti su ilgametėmis Europos Sąjungos valstybėmis narėmis.

Darbo tikslui pasiekti keliami šie **uždaviniai:**

- Išanalizuoti Lietuvos, tarptautinius, Europos Sąjungos bei Europos Sąjungos pasirinktų valstybių narių teisės aktus bei mokslinę literatūrą, reguliuojančią darbuotojų garantijas, kuomet darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva.
- Atskleisti garantijų darbuotojams sampratą.
- Išanalizuoti bei palyginti bendrąsias darbuotojų garantijas, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva.
- Išanalizuoti bei palyginti specialiąsias pagal darbuotojų statusą garantijas, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva.
- Pateikti išvadas bei pasiūlymus.

Dalykas. Europos Sąjungos, Lietuvos bei Europos Sąjungos valstybių narių: Jungtinės Karalystės, Danijos, Prancūzijos, Švedijos ir Vokietijos teisės normos, reglamentuojančios darbuotojų garantijas, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva.

Hipotezė. Lietuvoje bei pasirinktose Europos Sąjungos valstybėse narėse darbuotojams taikomos garantijos, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, iš esmės sutampa, skiriasi tik jų taikymo apimtis bei įgyvendinimo procedūros.

Moksliniame tiriamajame darbe buvo naudojami dokumentų analizės, palyginimo, sisteminis, loginis, apibendrinimo ir kiti **metodai**.

Šaltiniai. Tiriamajame darbe pagrindiniai naudojami šaltiniai yra Lietuvos ir pasirinktų valstybių narių pagrindiniai teisės aktai bei teismų praktika, Tarptautinės Darbo Organizacijos bei Europos Sąjungos teisės aktai ir teismų praktika. Taip pat buvo remtasi įvairių autorių, tokių kaip I. Mačernytės-Panomariovienės, V. Tiažkijaus, I. J. Kisiliovo, O. Hasselbacho, J. Spracko ir kitų autorių darbais.

Pagrindinės darbe vartojamos santrumpos:

Tarptautinė darbo organizacija – TDO

Europos Sąjunga – ES

Europos Teisingumo Teismas – ETT

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas – LAT

Danijos Karalystė – Danija

Jungtinė Karalystė – Anglija

Prancūzijos Respublika – Prancūzija

Lietuvos Respublika – Lietuva

Švedijos Karalystė – Švedija

Vokietijos Federacinė Respublika – Vokietija

Lietuvos darbo kodeksas – DK

Darbo struktūra. Mokslinį tiriamąjį darbą sudaro įvadas, trys dalys, išvados ir pasiūlymai. Tiriamojo darbo dalys suskirstytos į skirsnius, atsižvelgiant į svarbiausius šio instituto klausimus. Pirmoje dalyje atskleisime garantijų darbuotojams sampratą, taip pat suskirstysime garantijas darbuotojams, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva į dvi grupes: bendrąsias ir specialiąsias. Antroje dalyje analizuosime bendrąsias – visiems darbuotojams taikomas garantijas: įspėjimo laiką, kito darbo siūlymo pareigą, išeitinę išmoką ir t. t. Trečioje dalyje palyginsime specialiąsias garantijas, taikomas atskirų kategorijų darbuotojams: nėščiosioms ir darbuotojams, auginantiems vaikus, sergantiems ir darbe sužalotiems darbuotojams bei darbuotojų atstovams.

1. DARBUOTOJŲ GARANTIJŲ SAMPRATA IR REGLAMENTAVIMAS

1.1. Garantijų darbuotojams sąvoka ir rūšys

Pats žodis garantija yra kilęs iš prancūzų kalbos, pažodžiui reiškiantis užtikrinimą, laidavimą³. Terminas yra naudojamas ne tik ekonomikoje, bet ir daugelyje teisės šakų: konstitucinėje, civilinėje, darbo ir kitose šakose. Kiekvienu atveju šis žodis gali turėti nevienodą prasmę, todėl bendros garantijos sąvokos nerasime nė viename žodyne ar įstatyme. Suformuluotą garantijos sąvoką rasime tik mokslinėje literatūroje.

I. Mačernytė-Panomariovienė garantijos sąvoką aiškina labai plačiai, pateikdama bendrą visoms teisėms šakoms tinkamą sąvokos formuluotę:

*„Garantija - valstybės numatytos priemonės ir būdai, užtikrinantys tam tikrų žmogaus teisių ir laisvių įgyvendinimą.“*⁴

Disertacijoje I. Mačernytė-Panomariovienė pateikia labai panašų šios sąvokos apibrėžimą:

*„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.“*⁵

Kiti autoriai, pavyzdžiui, V. F. Gaponenko ir F. N. Michailova, garantijos sąvoką siaurina iki išimtinai tik darbo teisėje vartojamo termino:

*„Garantija – priemonių, būdų ir sąlygų visuma, kurių pagalba darbuotojams yra užtikrinamas numatytų teisių įgyvendinimas darbo ir socialinio aprūpinimo srityje.“*⁶

V. N. Tolkunova garantijos sąvoką papildė apibrėždama, jog tai yra ne tik priemonės, būdai ir sąlygos, kurių dėka realizuojamos darbuotojo darbo teisės, tačiau ir jų apsauga, pažeidimų prevencija bei pažeistų teisių atkūrimas⁷.

Kitokią garantijos sąvoką apibrėžia V. Tiažkijus:

*„Garantijos – apsauginės priemonės (darbo vietos, vidutinio darbo užmokesčio išsaugojimas), taikomos tais atvejais, kai darbuotojas dėl pateisinamų priežasčių (pvz., valstybės ar visuomeninių interesų tenkinimo) negalėjo atlikti savo pareigų.“*⁸

³ Казанцев В.И., Казанцев С.Я., Васин В.Н. Трудовое право.- Москва:ACADEMA, 2003. P. 136.

⁴ Darbo teisė: vadovėlis / [autorių kolektyvas: G. Dambrauskienė (vadovė) ... [et al.]]. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. P. 253.

⁵ Mačernytė-Panomariovienė I. Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam :daktaro dis. soc. mokslai: teisė (01 S) /LTU. – V., 2002. P.19.

⁶ Гапоненко В.Ф., Михайлова Ф.Н. Трудовое право .- Москва, 2002. P. 250.

⁷ Толкунова В. Н. Трудовое право. – Москва 2003. P. 188.

⁸ Tiažkijus V. et al. Darbo teisė. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 324.

Nenorėtume sutikti su tokiu garantijos apibrėžimu, nes apsauginės priemonės darbuotojams yra taikomos ne tik tuomet, kai darbuotojas dėl pateisinamų priežasčių negali atlikti savo pareigų, tačiau ir kitais atvejais. Pavyzdžiui, darbuotojų atstovams darbo vieta išsaugojama visais atvejais (kai nėra jų kaltės), o ne tik tuomet, kai jie negali atlikti savo pareigų.

Remiantis minėta mokslinė literatūra, galėtume pasiūlyti tokį garantijų darbuotojams apibrėžimą:

Garantijos - apsauginės priemonės, užtikrinančios tam tikrų žmogaus teisių ir laisvių įgyvendinimą, darbo teisės srityje.

Labai svarbu pastebėti, jog garantijos darbuotojams – vienas iš darbo santykių esminių, nuo kitų teisės šakų skiriančių, bruožų. Tik pasitelkus garantijas galima suderinti teisinius darbuotojo ir darbdavio santykius. Pačių darbuotojų teisių deklaravimas tiek tarptautiniuose, tiek ir nacionaliniuose dokumentuose nieko nereikš, jeigu nebus numatyta jų įgyvendinimo tvarka, būdai ir priemonės⁹.

Garantijas darbuotojams galima grupuoti ir skirstyti įvairiais pagrindais. Garantijos gali būti **materialinės** (pvz., piniginės išmokos – garantinės išmokos, kompensacijos) ir **nematerialaus** pavidalo (darbo vietos išsaugojimas, poilsio dienų suteikimas, siuntimas mokytis, kelti kvalifikaciją, papildoma apsauga draudžiant dirbti tam tikromis sąlygomis ir pan.)¹⁰. Šiame tiriamajame darbe nagrinėsime tiek materialines, tiek nematerialaus pavidalo garantijas.

I. Mačernytė-Panomariovienė siūlo ir kitokį garantijų grupavimo būdą, pavyzdžiui, skirstyti garantijas pagal darbuotojų atsitraukimą nuo tiesioginių pareigų, susijusių su:

1. visuomeninių ar valstybinių pareigų ėjimu, pvz., įgyvendinant rinkimų teisę; donorystės pareigą; pašaukus į krašto apsaugos tarnybą; iškvietus į kvotos, parengtinio tardymo organus, pas prokurorą ir į teismą kaip liudytoją, nukentėjusį asmenį, ekspertą, specialistą, vertėją, kviestinį, taip pat dalyvaujant teismo posėdžiuose kaip visuomeniniam kaltintojui ar visuomeniniam gynėjui ir kt. Ši garantija yra suprantama ta prasme, jog atliekant aukščiau paminėtas visuomenines pareigas, darbuotojui paliekamas (garantuojamas) dažniausiai vidutinis jo darbo užmokestis. Tokiu būdu darbuotojui yra kompensuojamos negautos pajamos, susijusios su visuomeninių ar valstybinių pareigų ėjimu;
2. darbo vietos (pareigų) reikalavimais, pvz., darbuotojų kvalifikacijos kėlimas; esant sezoninio, kilnojamojo pobūdžio darbams; darbo vietos pakeitimas – komandiruotė; sveikatos pasitikrinimas; specialios pertraukos dirbant lauko sąlygomis ir kt. Ši garantijų

⁹ Mačernytė – Panomariovienė I. Teisinė garantijų darbuotojams prigimtis // Jurisprudencija. 2002, Nr.25(17). P. 89.

¹⁰ Darbo teisė: vadovėlis / [autorių kolektyvas: G. Dambrauskienė (vadovė) ... [et al.]]. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. P. 253.

grupė apima ne tik negautų pajamų kompensavimą (garantines išmokas), tačiau ir atitinkamus darbo ir poilsio režimus, specialias pertraukas, atostogas, sveikatos patikrinimą paliekant vidutinį darbuotojo turėtą darbo užmokestį;

3. darbo proceso kitimu (verslo sėkme), pvz., darbo sąlygų pakeitimas; perkėlimas į kitą vietovę; reorganizacija; įmonės prastova; atleidimas iš darbo; neteisėtas atleidimas iš darbo ir kt. Ši garantijų grupė susijusi su minimalia žmogaus teisių apsauga darbe, kuri nėra susijusi su jų pačių valia, o priklauso nuo įmonės (verslo) sėkmingos veiklos. Šiuo atveju tik darbdavys, valdydamas gamybos ir darbo procesus, yra atsakingas už įmonės veiklos padarinius, todėl įmonės nesėkmės atveju privalo pasirūpinti darbuotojų teisių apsauga bei užtikrinti įstatymuose numatytų garantijų suteikimu.¹¹

Tiriamajame darbe mums yra aktuali būtent trečioji garantijų skirstymo rūšis, nes darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dažniausiai vyksta dėl darbo proceso kitimo. Todėl darbdavys, būdamas atsakingas už įmonės veiklos padarinius, yra įpareigotas suteikti darbuotojui visas įstatyme numatytas garantijas.

1.2. Garantijų darbuotojams, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, rūšys

Darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį savo iniciatyva, privalo laikytis įstatymuose numatytos tvarkos ir nepažeisti darbuotojų teisių, atitinkamai taikydamas jiems skirtas garantijas, atsižvelgdamas į darbuotojo sveikatą, amžių bei šeimines padėtis. Todėl daugelyje užsienio šalių galioja tokios darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva taisyklės:

1. būtinas darbo sutarties nutraukimo paaiškinimas (turi būti „svarbi priežastis“);
2. įspėjimo laikas;
3. diskriminacinių atleidimų uždraudimas;
4. apribojimas nutraukti sutartį su nėščia moterimi, auginančia vaikus;
5. apribojimas nutraukti sutartį su neįgaliaisiais;
6. ypatinga tvarka nutraukti darbo sutartį su darbuotojų atstovais;
7. kai kuriose valstybėse nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva yra reikalaujama valstybinio administracinio organo ar darbuotojų atstovo sutikimo;
8. turi būti nustatytos darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva procedūros taisyklės;

¹¹Darbo teisė: vadovėlis / [autorių kolektyvas: G. Dambrauskienė (vadovė) ... [et al.]]. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. P. 254 – 259.

9. nustatyta materialinė kompensacija darbuotojui, kuomet teismas nusprendžia, kad darbo sutarties nutraukimas nepagrįstas, o atskirose valstybėse yra numatytas darbuotojo gražinimas į buvusią darbo vietą bei kompensacijos sumokėjimas už pravaikštos laiką, jei nustatoma, kad darbo sutarties nutraukimas yra nepagrįstas (už visą laiką nepriklausomai nuo jo trukmės).¹²

Svarbu atkreipti dėmesį, kad visos aukščiau išvardintos taisyklės galiojančios užsienio valstybėse yra reglamentuojamos ir Lietuvos Darbo kodekse.¹³

Mūsų nuomone, Lietuvos darbo kodekse galiojančias darbuotojų garantijas, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva bei nėra darbuotojo kaltės, pagal taikomų asmenų ratą galima būtų suskirstyti į dvi rūšis:

1. **Bendrosios garantijos.** Jos taikomos visiems darbuotojams:

- a) svarbios priežasties nustatymas;
- b) įspėjimo laikas apie darbo sutarties nutraukimą;
- c) laikas naujo darbo paieškoms;
- d) kito darbo pasiūlymo pareiga;
- e) išeitinė išmoka.

Kadangi susiduriame su sąvoka „garantijos“, tai savaime suprantama, kad jos yra taikomos ne visiems darbuotojams, o tam tikrų kategorijų darbuotojams¹⁴. Nenorėtume su tuo sutikti, kadangi visos aukščiau paminėtos garantijos, taikomos visiems be išimties darbuotojams, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, o ne tam tikroms darbuotojų kategorijoms.

2. **Specialiosios garantijos** taikomos tam tikroms darbuotojų kategorijoms, turinčioms didesnę socialinį pažeidžiamumą:

- nėščioms moterims ir darbuotojams, auginantiems vaikus;
- sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams;
- darbuotojų atstovams.

Specialiosios garantijos pasireiškia socialine apsaugos funkcija, pasižyminčia didesne apsauga nuo galimo atleidimo iš darbo tam tikroms darbuotojų kategorijoms. Ši garantijų rūšis papildomai taikoma kartu bendromis garantijomis, siekiant apsaugoti atskirų kategorijų darbuotojų teises. Specialiosios garantijos, reglamentuojamos įstatymuose, atskiros kategorijos

¹²Кисилев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Москва: Проспект, 2005. P. 136-137.

¹³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 129-135 straipsniai // Valstybės žinios. 2002. Nr. Nr.64-2569.

¹⁴ Dambrauskienė G., Macijauskienė R., Mačernytė-Panomariovienė I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. Vilnius: Žaltvykslė, 2007. P. 220.

darbuotojams garantuoja ilgesnį darbo sutarties tęstinumo laiką. Labai svarbu pabrėžti, kad specialioji darbo sutarties tęstinumo garantija visuomet bus taikoma kartu su bendrosiomis garantijomis.

1.3. Garantijų darbuotojams, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, tarptautinis reglamentavimas

Garantijas darbuotojams, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, reglamentuoja nacionalinės teisės normos, tačiau labai svarbu paminėti ir tarptautines normas, reglamentuojančias daugelį svarbių garantijų darbuotojams.

Reikia paminėti, jog didelį dėmesį darbuotojų garantijoms skiria Tarptautinė darbo organizacija (toliau TDO), priimdama konvencijas ir rekomendacijas. Pagrindinis aktas, numatantis darbuotojų garantijas, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, yra TDO konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“¹⁵. Šios konvencijos 4 straipsnis įtvirtina fundamentalią aplinkybę, numatančią, jog darbo sutartis darbdavio iniciatyva gali būti nutraukiama tik dėl pagrįstos priežasties, susijusios su darbuotojo sugebėjimais ar elgesiu, arba su įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais. Konvencijos 5–6 straipsniai įtvirtina, jog pagrįsta priežastimi negali būti:

- narystė sąjungoje ar dalyvavimas sąjungos veikloje nedarbo metu arba, esant darbdavio sutikimui, darbo metu;
- siekimas tapti darbuotojų atstovu arba dabartinė ar buvusi veikla esant darbuotojų atstovu;
- skundo pateikimas ar dalyvavimas darbdaviui iškeltoje byloje dėl įstatymų ar kitų norminių aktų pažeidimo arba kreipimasis į kompetentingas valdžios institucijas;
- rasė, spalva, lytis, šeimtinė padėtis, pareigos šeimai, nėštumas, religija, politinės pažiūros, tautybė ar socialinė kilmė;
- nebuvimas darbe dėl motinystės atostogų;
- laikinas nebuvimas darbe dėl ligos ar traumos.

Konvencijos 11 straipsnis numato, jog darbuotojas, su kuriuo ruošiamasi nutraukti darbo santykius, turi teisę būti apie tai perspėtas prieš pagrįstą laikotarpį ar vietoj perspėjimo gauti kompensaciją, jeigu jis nėra įvykdęs tokio nusižengimo, dėl kurio pobūdžio būtų nepriimtina iš darbdavio reikalauti su juo pratęsti darbo santykius perspėjimo laikotarpiu. Tokiu

¹⁵ 1982 m. birželio 22 d. TDO konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“// <http://www.socmin.lt/index.php?312091507>, prisijungimo laikas 2010-12-13.

būdu šiame straipsnyje numatyta viena iš pagrindinių garantijų darbuotojams, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, – įspėjimo laikas.

Kita labai svarbi garantija darbuotojams, įtvirtinta 12 konvencijos straipsnyje, numato išėtinę išmoką darbuotojams, priklausančią nuo darbo užmokesčio ir stažo.

TDO rekomendacijos Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“¹⁶ 19 punktą sako, kad „visos suinteresuotos šalys turi vengti darbo santykių nutraukimo dėl ekonominių, technologinių ir panašių priežasčių arba kiek įmanoma mažinti jų skaičių. Tam tikslui yra rekomenduojama plačiau taikyti darbuotojų perkėlimo į kitą darbą įmonės viduje, perkvalifikavimo ir kitas priemones.“¹⁷ Tokiu būdu rekomendacijoje kalbama apie dar vieną garantiją darbuotojams – kito darbo siūlymą, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva. Būtina atkreipti dėmesį, jog rekomendacijos 24 straipsnyje pažymima, kad darbuotojui turi būti numatyta teisė siūlyti kitą darbą ne tik įspėjimo metu, tačiau ir po darbo sutarties nutraukimo darbuotojui turi būti teikiama pirmenybė sugrįžti į buvusį darbą. Rekomendacijoje nėra numatytas konkretus laikas, per kurį turi būti siūlomas kitas darbas, o paliekama valstybėms pačioms apsispręsti dėl minėto termino.

Nors Lietuva ir nėra ratifikavusi TDO konvencijos „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“, tačiau pagrįstai būtų galima teigti, jog dauguma aukščiau paminėtų bendrų garantijų darbuotojams yra perkeltos į Lietuvos darbo kodeksą.

TDO nustatė ne tik bendrąsias garantijas visiems darbuotojams, tačiau ir atskirų kategorijų darbuotojams konvencijose yra numatytos specialios nuostatos. Pakeistos Motinystės apsaugos konvencijos¹⁸ 4 straipsnyje paaiškinama anksčiau paminėta motinystės atostogų prasmė bei trukmė. Konvencija apibrėžia, jog moteris, nacionalinės teisės ir praktikos nustatyta tvarka pateikusi medicinos pažymą arba kitą atitinkamą dokumentą, kuriame būtų nurodyta numanoma vaiko gimimo diena, turi teisę į ne trumpesnes kaip 14 savaičių motinystės atostogas. Motinystės atostogų iki gimdymo dalis gali būti pailginta bet kokių laikotarpiu, kurį sudaro skirtumas tarp numanomos ir tikrosios vaiko gimimo dienos, nesumažinant privalomos atostogų po gimdymo dalies, kuri negali būti trumpesnė nei 6 savaitės. Konvencijos 8 straipsnyje numatyta specialioji garantija darbuotojoms pabrėžia, jog darbdavys neturi teisės atleisti moterį iš darbo jos nėštumo, motinystės atostogų metu arba laikotarpiu po jos grįžimo į darbą, kurį nustato nacionaliniai įstatymai ir kiti teisės aktai, išskyrus tuos atvejus, kai atleidimo priežastys nėra susijusios su

¹⁶ 1982 m. TDO rekomendacija Nr. 166 „Dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva“// <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>, prisijungimo laikas 2010-03-02.

¹⁷ Nekrošius et al. Darbo teisė. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 248-249.

¹⁸ 2000 m. birželio 15 d. TDO konvencija Nr. 183 „Dėl 1952 m. Motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo“// <http://www.socmin.lt/index.php?312091507>, prisijungimo laikas 2010-12-13.

nėštumu ar gimdymu, jo pasekmėmis ar kūdikio maitinimu krūtimi. Įrodinėjimo našta, kad moters atleidimo iš darbo pagrindas nesusijęs su jos nėštumu ar gimdymu, jo pasekmėmis ar kūdikio maitinimu krūtimi, tenka darbdaviui.

TDO reglamentuoja specialiąsias garantijas ne tik nėščiosioms, tačiau ir kitai darbuotojų grupei – darbuotojų atstovams. Konvencijoje „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“¹⁹ įtvirtinta nuostata, jog darbuotojų atstovai įmonėje naudojami efektyviu gynimu nuo visokių veiksmų, kurie gali padaryti žalą, įskaitant atleidimą iš darbo dėl jų statuso arba jų, kaip darbuotojų atstovų veiklos, arba dėl jų narystės profesinėse sąjungose, arba veiklos profesinėse sąjungose tokiu mastu, koku jie veikia pagal galiojančius įstatymus ar kolektyvinius susitarimus, arba pagal kitas bendrai suderintas sąlygas. TDO rekomendacijos „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“²⁰ 6 dalyje numatytos konkrečios priemonės, kuriomis Konvencijos 1 straipsnis turi būti įgyvendinamos:

- darbuotojų atstovams turi būti nustatyti tikslūs bei išsamūs darbo sutarties nutraukimo pagrindai;
- darbuotojų atstovų organo sutikimas norint nutraukti sutartį su darbuotoju atstovu;
- darbuotojų atstovams turi būti suteikiama pirmenybės teisė likti darbe, kai mažinamas darbuotojų skaičius.

Kalbant apie individualų darbo santykių nutraukimą, Europos Sąjungos (toliau – ES) teisės aktai nenumato vieno konkretaus teisės akto, kuriame būtų numatytos garantijos darbuotojams, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva. Yra numatyti tik keli darbuotojų apsaugos standartai bei darbo sutarties tęstumo garantijos atskirų kategorijų darbuotojams. Galima būtų išskirti dvi Tarybos direktyvas, kuriose numatytos garantijos darbuotojams darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva atveju.

1991 m. spalio 14 d. buvo priimta Tarybos direktyva 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie darbo sutarties arba darbo santykių sąlygas“²¹. Šios direktyvos 2 straipsnyje numatyta, jog darbdavys privalo informuoti savo darbuotojus dėl darbo sutarties nutraukimo įspėjimo terminų trukmės. Direktyvos 5 straipsnyje nurodoma, jog darbdavys apie ketinimą pakeisti darbo sutarties sąlygas (nutraukti darbo sutartį su darbuotoju) privalo įforminti rašytiniu dokumentu, kurį įteikia kiek galima anksčiau, tačiau ne vėliau nei

¹⁹ TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ 1 straipsnis. // Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-737.

²⁰ Worker's Representatives Recommendation, 1971 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>, prisijungimo laikas 2010-11-31.

²¹ 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie darbo sutarties arba darbo santykių sąlygas“ // <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:02:31991L0533:LT:PDF>, prisijungimo laikas 2010-03-10.

prieš vieną mėnesį nuo darbo sutarties pakeitimo įsigaliojimo. Tačiau remdamiesi direktyvos 2 straipsnio 3 dalimi, galėtume interpretuoti, jog tam tikrais atvejais teisės aktuose bei kolektyvinėse sutartyse galima matyti ir kitokį informavimo terminą. Būtina atkreipti dėmesį, jog direktyvos nuostatos gali būti netaikomos, jei darbo sutartis ar darbo santykiai tęsiasi trumpiau nei vieną mėnesį arba darbo savaitė trunka ne ilgiau kaip 8 valandas, taip pat tais atvejais, kai darbas yra nenuolatinio arba specifinio pobūdžio.

Kita svarbi garantija yra numatyta 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvoje 92/85/EEB „Dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo“²². Ši direktyva numato darbo sutarties tęstinumo garantiją atskiros kategorijos darbuotojoms – nėščioms moterims. 10 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad valstybės narės imasi būtinų priemonių uždrausti nėščiąjų darbuotojų atleidimą iš darbo nuo jų nėštumo pradžios iki direktyvoje nurodytų motinystės atostogų pabaigos, išskyrus su jų padėtimi nesusijusius išskirtinius atvejus, leidžiamus pagal nacionalinės teisės aktus ir praktiką, o šio straipsnio 2 dalyje patikslinama, kad darbdavys privalo pateikti pagrįstas nėščios darbuotojos atleidimo priežastis raštu. Europos Komisijos pasiūlytame aukščiau minėtos direktyvos daliniame pakeitime²³ atsižvelgiant į Teisingumo Teismo teisminę praktiką, siūloma drausti per motinystės atostogas rengtis galimam atleidimui, nesusijusiam su išskirtinėmis aplinkybėmis. Pagal galiojančią direktyvą darbdavys privalo tinkamai raštu pagrįsti, kodėl atleido moterį iš darbo per motinystės atostogas. Siūlomas pakeitimas išplečia šią darbdavio prievolę ir tais atvejais, kai moteris atleidžiama per šešis mėnesius po motinystės atostogų, jei ji paprašo tokio rašytinio pagrindimo. Šia nuostata nesiekama pakeisti individualaus arba kolektyvinio atleidimo taisyklių, bet atsižvelgiant į verslo ir susijusios darbuotojos interesus, siekiama nustatyti, kad bet koks atleidimas tam tikru laikotarpiu po motinystės atostogų darbuotojos prašymu turėtų būti tinkamai pagrįstas raštu. Būtina pabrėžti, kad su nėščiąjų padėtimi nesusijusius atvejus būtina aiškiai suformuluoti nacionaliniuose teisės aktuose arba suformuoti teismų praktikoje, taip pat nacionalinė teisė gali įpareigoti ir būtinybę gauti įgaliotos institucijos sutikimą, norint nutraukti darbo sutartį su nėščiąja.

²² 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB „Dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo“ // <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:lt:NOT>, svetainė aplankyta 2010-03-11.

²³ Pasiūlymas Europos parlamento ir Tarybos direktyva iš dalies keičianti 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 {SEC(2008)2595} {SEC(2008)2596}, <http://eur-lex.europa.eu/Result.do?direct=yes&lang=lt&where=EUROVOC:004029&whereihm=EUROVOC:job+security> prisijungimo laikas 2010-11-29.

Pastebėjome, jog darbuotojų teisių gynimas individualaus atleidimo atveju reglamentuojamas gana siaurai, kadangi ES lygiu įtvirtintos vos kelios nuostatos, apsaugančios darbuotojo teises, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva. Paminėsime, jog skirtingai nei individualaus, kolektyvinio atleidimo atveju 1975 m. vasario 17 d. buvo priimta Tarybos direktyva 75/129/EEB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, derinimo“, o 1998 m. liepos 20 d. ji pakeista 98/59/EB direktyva²⁴. Šios direktyvos 1 straipsnyje yra suformuluota kolektyvinio atleidimo sąvoka – tai yra atleidimas iš darbo, kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, jeigu pagal valstybių narių pasirinkimą atleidimų iš darbo skaičius yra:

1) per 30 dienų laikotarpį:

- ne mažiau kaip 10 įmonėse, kuriose paprastai dirba daugiau kaip 20 ir mažiau kaip 100 darbuotojų;

- ne mažiau kaip 10 % visų darbuotojų įmonėse, kuriose paprastai dirba ne mažiau kaip 100, bet mažiau kaip 300 darbuotojų;

- ne mažiau kaip 30 įmonėse, kuriose paprastai dirba 300 darbuotojų arba daugiau;

2) per 90 dienų laikotarpį — ne mažiau kaip 20, nepriklausomai nuo atitinkamose įmonėse paprastai dirbančių darbuotojų skaičiaus.

Apskaičiuojant nurodytų atleidimų iš darbo skaičių, darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, prilyginamas kolektyviniam atleidimui iš darbo, jeigu iš darbo atleidžiami ne mažiau kaip 5 darbuotojai.

Direktyvos 98/59/EB 2 skirsnis įtvirtina darbdavio pareigą konsultuotis su darbuotojų atstovais dėl planuojamo kolektyvinio atleidimo, o 3 skirsnis numato pareigą pranešti kompetentingai valstybės institucijai apie būsimą kolektyvinį atleidimą bei valstybės įstaigos teisę tam tikrais atvejais uždrausti kolektyvinius darbo sutarties nutraukimus. Iš esmės šioje direktyvoje įtvirtintos ne darbuotojų teises apsaugančios ar garantijas teikiančios normos, o tik pačią atleidimo procedūrą numatančios normos.

Kalbant apie nacionalinėje teisėje reglamentuojamas garantijas darbuotojams, šiame skyriuje tik paminėsime pagrindinius teisės aktus, kuriuose įtvirtintos garantijos darbuotojams, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, o kituose skyriuose lyginsime konkrečias darbuotojų garantijas. Taigi Lietuvoje darbo teisė yra kodifikuota, todėl pagrindinės garantijos

²⁴1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyva 98/59/EEB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, derinimo“ // <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31998L0059:LT:HTML>, prisijungimo laikas 2010-12-13.

darbuotojams, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, yra reglamentuojamos Lietuvos Respublikos darbo kodekso²⁵ 129–135 straipsniuose.

Prancūzijoje atitinkamai kaip ir Lietuvoje darbo teisė taip pat yra kodifikuota, todėl pagrindinės garantijos, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, yra reglamentuojamos Prancūzijos Respublikos darbo kodekse (pranc. Code Du Travail)²⁶.

Kitose pasirinktose ES valstybėse narėse – Vokietijoje, Didžiojoje Britanijoje bei Švedijoje darbo teisė nėra kodifikuota, todėl darbuotojų teises saugančios normos yra reglamentuojamos skirtinguose įstatymuose. Vokietijoje pagrindinės garantijos darbuotojams, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, yra apibrėžiamos Vokietijos Federacinės Respublikos civiliniame kodekse (vok. Bürgerliches Gesetzbuch)²⁷, Apsaugos nuo atleidimo iš darbo įstatyme (vok. Kündigungsschutzgesetz)²⁸, Motinystės apsaugos akte (Mutterschutzgesetz)²⁹. Svarbu atkreipti dėmesį, kad Apsaugos nuo atleidimo iš darbo įstatymas galioja tik tiems įmonės darbuotojams, kurioje dirba daugiau kaip dešimt darbuotojų (neskaitant praktikuojančių studentų toje įmonėje). Be to, Vokietijoje labai svarbų vaidmenį aiškinant ir įgyvendinant darbuotojų teises atlieka Darbo Teismai (vok. Arbeitsgerichte), Valstybiniai Darbo Teismai (vok. Landesarbeitsgerichte) bei Federacinis Darbo Teismas (vok. Bundesarbeitsgericht).

Kaip jau minėta, Didžiojoje Britanijoje darbuotojų teises apsaugo bei garantijas numato ne bendras darbo kodeksas, tačiau atskiri įstatymai. Išskirtume Darbo teisių įstatymą (angl. Employment Rights Act 1996)³⁰, kuriame numatytos pagrindinės garantijos, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva. Atkreipiame dėmesį, kad Darbo teisių įstatymas, reglamentuodamas garantijas darbuotojams, su kuriais darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, numato išimtis, tokiu būdu nenumatydamas garantijų šiems darbuotojams:

- darbuotojams, su kuriais darbo sutartis galioja trumpiau nei vieną mėnesį (198 str.);
- darbuotojams, sulaukusiems 65 metų (98 str.);
- policijos pareigūnams (200 str.);
- žvejams (199 str.);

²⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr. Nr.64-2569.

²⁶ Prancūzijos Respublikos darbo kodeksas 1973 m. 2010 aktuali redakcija // <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20101110>, prisijungimo laikas: 2010-03-15.

²⁷ Vokietijos Federacinės Respublikos civilinis kodeksas, 1900 m. 2010 aktuali redakcija // http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/, prisijungimo laikas: 2010-03-15.

²⁸ Vokietijos Federacinės Respublikos apsaugos nuo atleidimo iš darbo įstatymas 1969 m. 2008 aktuali redakcija // <http://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html>, prisijungimo laikas: 2010-03-15.

²⁹ Vokietijos Federacinės Respublikos motinystės apsaugos aktas, <http://www.gesetze-im-internet.de/muschg/index.html>, prisijungimo laikas 2010-11-29.

³⁰ Jungtinės Karalystės darbo teisių įstatymas, 1996 m. // <http://www.hms.gov.uk/acts/acts1996/1996018.htm>, prisijungimo laikas: 2010-03-18.

- karinių, oro, laivyno įgulų darbuotojams (192 str.)³¹.

Taip pat svarbūs yra šie įstatymai: Darbo įstatymas (angl. Employment Act 2002³²), Darbo santykių įstatymas (angl. Employment Relations Act 2004³³). Atskirų kategorijų darbuotojų garantijos yra reglamentuojamos ir kituose įstatymuose, tokiuose kaip Profesinių sąjungų ir darbo santykių įstatymas (angl. Trade Union and Labour Relations Act)³⁴.

Švedijoje pagrindinis įstatymas, reglamentuojantis darbo sutarties nutraukimą bei iš jo išplaukiančias garantijas, yra 1982 metų Darbo apsaugos įstatymas (angl. Employment Protection Act)³⁵. Kaip ir Jungtinėje Karalystėje atskirų kategorijų darbuotojų garantijos yra reglamentuojamos kituose įstatymuose, pavyzdžiui, Profesinių sąjungų atstovų akte (angl. Trade Union Representatives Act of 1974)³⁶.

Danijoje, išskirtinai nei kitose ES valstybėse, garantijos darbuotojams reglamentuojamos įvairiuose įstatymuose. Išskirtinumas pasižymi tuo, kad garantijų apimtis priklauso nuo darbuotojo dirbamo darbo specifikos. Įstaigų darbuotojų teises apsaugo ir garantijas numato Įstaigų darbuotojų įstatymas (angl. White-collar workers Act), žemės ūkio ir namų ūkio darbuotojams garantijas numato Žemės ir namų ūkio darbuotojų įstatymas (angl. Agricultural and Domestic workers Act), o fizinių darbą dirbančių darbuotojų (angl. blue-collar workers) teises saugo ir garantijas numato kolektyvinės sutartys (jose taip gali būti numatytos garantijos ir aukščiau nepaminėtiems darbuotojams). Garantijas darbuotojams numato ir kiti įstatymai: Nedalyvavimo dėl karinės tarnybos įstatymas (angl. Absence during military service act), Jūreivių įstatymas (angl. Seafarers act) ir t. t.³⁷

Išsiaiškinus bendrąją garantijų darbuotojams sampratą bei jų reglamentavimą ES valstybėse, galima pereiti prie bendrųjų ir specialiųjų garantijų darbuotojams, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, palyginimo Lietuvoje bei pasirinktose ES valstybėse narėse.

³¹ <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/termination/countries/uk.htm>, prisijungimo laikas: 2010-05-14.

³² Jungtinės Karalystės darbo įstatymas, 2000 m. // <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2002/22/contents>, prisijungimo laikas: 2010-03-20.

³³ Jungtinės Karalystės darbo santykių įstatymas, 2004 m. // <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2004/24/notes/contents?type=en>, prisijungimo laikas: 2010-03-20.

³⁴ Jungtinės Karalystės profesinių sąjungų ir darbo santykių įstatymas, 1992 m. // http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1992/Ukpga_19920052_en_1.htm, prisijungimo laikas: 2010-03-20.

³⁵ Švedijos Karalystės darbo apsaugos įstatymas (SFS 1982:80) 1982 m. // <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/07/65/36/9b9ee182.pdf>, prisijungimo laikas: 2010-03-17.

³⁶ Švedijos Karalystės profesinių sąjungų atstovų aktas 1974m. // <http://www.legislationline.org/topics/country/1/topic/1/subtopic/17>, svetainė aplankyta 2010-03-03

³⁷ Hasselbach O. Labour law in Denmark. Netherlands, 2010. P. 128-180.

2. BENDROSIOS GARANTIJOS

2.1. Svarbios priežasties nustatymas

Svarbi priežastis. Lietuvos Darbo kodekso³⁸ 129 straipsnyje yra numatytas darbuotojams, su kuriais darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, taikomų garantijų pagrindas, numatantis, kad tokia sutartis gali būti nutraukiama tik dėl svarbių priežasčių. Darbo kodekse svarbiomis priežastimis pripažįstamos aplinkybės yra dviejų rūšių:

- susijusios su darbuotoju – jo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, elgesiu darbe, tačiau nesiejamos su darbuotojo kalte ir darbo funkcijomis;
- susijusios su darbdaviu, kuomet darbo sutartis nutraukiama dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarime Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“ kiekviena iš šių aplinkybių yra išaiškintos detaliau³⁹. Kita svarbi sąvoka, vartojama 129 straipsnyje, – ypatingas atvejis. Ji nurodo, jog tik šiais atvejais galima nutraukti sutartį su:

- darbuotojais, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai;
- asmenimis iki aštuoniolikos metų;
- neįgaliaisiais;
- darbuotojais, auginančiais vaikus iki keturiolikos metų.

³⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr. Nr.64-2569

³⁹ Darbuotojo kvalifikacija, reikšminga Darbo kodekso 129 straipsnio 2 dalies taikymui, suprantama kaip darbuotojo pasirengimo dirbti tam tikrą darbą laipsnis. Darbuotojo kvalifikaciją apibūdina jo turimos teorinės žinios, praktiniai įgūdžiai, patirtis, reikalingi dirbti tam tikrą darbą. Ji nėra tapati išsimokslinimui, kadangi išsimokslinimas yra tik vienas iš kriterijų, apibūdinančių darbuotojo kvalifikaciją. Sąvoka „profesiniai gebėjimai“ tam tikra prasme apibūdina sąvoką „kvalifikacija“, jos yra glaudžiai susijusios ir DK prasme gali būti vartojamos kaip sinonimai. Darbuotojas gali turėti reikiamą kvalifikaciją (formalia prasme – išsilavinimą ir jį patvirtinančius diplomą, pažymėjimą ar pan.), tačiau dėl kitų aplinkybių, susijusių su profesiniais gebėjimais, gali būti pripažintas netinkamu dirbti tam tikrą darbą. Profesiniai gebėjimai aptariamąsios teisės normos prasme apima visas objektyviai esančias aplinkybes, dėl kurių darbuotojas gali būti pripažintas netinkamu dirbti tam tikrą darbą (pavyzdžiui, tai gali būti darbuotojo sveikatos būklė, taip pat atvejai, kada toks darbuotojas nuolat gamina broką, neįvykdo darbo normų ir pan.)

Darbo sutarties nutraukimas dėl ekonominių priežasčių turi būti pagrįstas ekonomine būtinybe. Pavyzdžiui, nuolatinis apyvartos mažėjimas, nuolatiniai nuostoliai, nulemti objektyvių priežasčių (pavyzdžiui, naujo konkurento atsiradimas rinkoje ir pan.). Technologinės priežastys, kaip pagrindas nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, paprastai turėtų būti suprantamos kaip tam tikri technologiniai pasikeitimai darbovietėje, dėl kurių įdiegimo darbuotojas arba keli darbuotojai nebegali atlikti darbo sutartimi sulgytų darbo funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje nebeatliekamos (pavyzdžiui, rankinio darbo pakeitimas automatizuota linija ir pan.) arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų (pavyzdžiui, esamos automatinės linijos kompiuterizavimas ir pan.). Darbovietės struktūriniai pertvarkymai gali būti teismo pripažįstami svarbia priežastimi 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. DK 138 straipsnyje numatyti pasikeitimai (įmonės reorganizavimas) nėra struktūriniai pertvarkymai.

Darbdavys, norėdamas nutraukti sutartį su darbuotojais, patenkančiais į DK 129 straipsnio 4 dalį, privalo nurodyti svaresnę priežastį nei norėdamas atleisti darbuotojus, nepatenkančius į tokios kategorijos darbuotojų ratą. Tokia priežastis turi būti siejama su esminiu darbdavio intereso pažeidimu. Doc. Tiažkijaus teigimu, ypatingu atveju turėtų būti pripažįstamos aplinkybės, kurios nėra dažnai pasitaikančios, netgi yra taisyklės išimtis ar sudaro absoliučią mažumą⁴⁰. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – LAT) konstatavo, jog ypatingais atvejais suprantami tie atvejai, kai darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus ir yra nustatomi atsižvelgiant į konkretaus darbdavio veiklos specifiką bei veiklos aplinkybes⁴¹. Pavyzdžiui, kai darbdaviui dėl pas jį įvykusių pokyčių yra visiškai nereikalingas atitinkamo darbuotojo funkcijų vykdymas, šis darbuotojas yra ilgalaikėje prastovoje ir nėra galimybės jį perkelti į kitą darbą⁴².

Kaip pastebėjome, Darbo kodekso 129 straipsnyje yra nurodytos apibendrintos svarbios darbo sutarties nutraukimo priežastys, tačiau kiekvienu darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva atveju darbdavys šias priežastis privalo konkretizuoti bei pagrįsti jų būtinumą. Tokiu būdu darbuotojams yra garantuojamas darbo sutarties tęstinumas, apsaugantis juos nuo savavališkų darbdavio veiksmų.

Visose tiriamose ES valstybėse narėse kaip ir Lietuvoje yra įtvirtinta imperatyvi nuostata, kad darbo sutartis darbdavio iniciatyva gali būti nutraukiama tik dėl „svarbių priežasčių“. Tačiau „svarbios priežasties“ supratimas bei jos konkretizavimo laipsnis skiriasi. Vienose (Prancūzija, Vokietija) teisės aktų leidėjai apsiriboja tik nustatydami pagrindinį principą, kad darbo sutartis gali būti nutraukiama tik dėl svarbių (realių ir rimtų, socialiai pateisinamų) priežasčių, o teismai išaiškina bei konkretizuoja „svarbios priežasties“ suvokimą konkrečiose bylose, kitose šalyse (Jungtinė Karalystė) „svarbios priežasties“ suvokimas daugiau ar mažiau detalai atskleidžiamas pačiame įstatyme ar kolektyvinėse sutartyse⁴³. Jungtinėje Karalystėje darbuotojas gali kreiptis į darbo tribunolą dėl „svarbios priežasties“ teisėtumo nustatymo. Darbo tribunolas papildomai svarsto, ar darbo sutarties nutraukimo priežastis iš tiesų yra svarbi. Tokiu būdu darbuotojai yra dar labiau apsaugomi nuo neteisėtų darbdavio veiksmų.

Švedijoje, kaip ir Lietuvoje, Prancūzijoje ar Vokietijoje, 1982 metų Darbo apsaugos

⁴⁰ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Pirmas tomas. - Vilnius: Justitia.2005. P. 436.

⁴¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2003. Nr. 20.

⁴² Dambrauskienė G., Macijauskienė R., Mačernytė-Panomariovienė I. Darbo sutartis:sudarymas,vykdymas,nutraukimas.- Vilnius: Žaltvykslė. 2007. P. 209.

⁴³ Кисилев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Москва: Проспект, 2005. P. 137.

įstatymo⁴⁴ (angl. Employment Protection Act) 7 skirsnyje yra nurodoma, kad darbo sutartis gali būti nutraukiama tik dėl svarbių (objektyvių) priežasčių, tačiau jų supratimas įstatyme nėra detalizuojamas.

Danijoje darbo teisėje galioja pagrindinė taisyklė, jog darbdavys turi teisę nuspręsti nutraukti darbo sutartį, o ši teisė išplaukia iš pagrindinio darbo teisės principo, jog darbdavys turi teisę verstis bei vadovauti darbui savo nuožiūra⁴⁵. Nepaisant labai lankstaus požiūrio, vyraujančio Danijos darbo teisėje, darbdavys nutraukti darbo sutartį savo nuožiūra gali tik dėl sąžiningų priežasčių (angl. fair reason).

Kalbant apie svarbias priežastis, reikėtų atkreipti dėmesį, kad svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva gali būti pripažįstama darbuotojo pensinio amžiaus sulaukimas. Prancūzijoje tai nėra tiesiogiai įtvirtinta įstatimuose, tačiau kolektyvinėse sutartyse gali būti numatyta apie automatinį arba sutartinį darbo sutarties nutraukimą su darbuotojais, sulaukusiais pensinio amžiaus. Vokietijoje nuo 2008 m. sausio 1 d. Socialinės apsaugos kodekso⁴⁶ VI knygos 41 straipsnyje nustatyta, jog apdraustojo asmens teisė į senatvės pensiją sulaukus atitinkamo amžiaus negali būti laikoma priežastimi, kuria remdamasis darbdavys gali nutraukti darbo santykius pagal Apsaugos nuo atleidimo iš darbo įstatymą. Tačiau Kolektyvinių sutarčių įstatymo (vok. Tarifvertragsgesetz)⁴⁷ 5 straipsnyje numatyta, jog ekonomikos ir darbo ministras kolektyvinės sutarties šalies prašymu gavęs komiteto, kurį sudaro trys nacionalinių darbdavių organizacijų ir trys pagrindinių profesinių sąjungų atstovai, pritarimą, gali paskelbti kolektyvinę sutartį visuotinai privalomą, jei:

- darbdaviai, kuriems taikoma kolektyvinė sutartis, įdarbina ne mažiau kaip 50 % darbuotojų, kuriems taikoma minėta sutartis;
- tokį visuotinį privalomumą pateisina bendrasis interesas.

Vokietijoje kaip ir Prancūzijoje, nepaisant Socialinio apsaugos kodekso nuostatų, taip pat galima pasiekti, jog pensinio amžiaus sulaukimas būtų teisėta priežastis nutraukti sutartį su darbuotoju darbdavio iniciatyva. Pavyzdžiui, nuo 1987 m. kolektyvinės sutarties patalpų valymo sektoriaus darbuotojams (vok. Allgemeingültiger Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung) 19 straipsnio 8 punkte nustatyta: „Jei darbo sutartyje nenustatyta kitaip, darbo santykiai nutrūksta pasibaigus tam kalendoriniam mėnesiui, kurį darbuotojas (darbuotoja)

⁴⁴ Švedijos Karalystės darbo apsaugos įstatymas (SFS 1982:80) 1982 m. //

<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/07/65/36/9b9ee182.pdf>, prisijungimo laikas:2010-06-17.

⁴⁵ Hasselbach O. Labour law in Denmark. Netherlands, 2010.P. 163.

⁴⁶ Vokietijos Federacinės Respublikos socialinis kodeksas // <http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/>, prisijungimo laikas 2010-12-13.

⁴⁷ Vokietijos Federacinės Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymas // <http://www.gesetze-im-internet.de/tvg/>, prisijungimo laikas 2010- 12-13.

įgyja teisę į senatvės pensiją <...>, bet ne vėliau kaip pasibaigus mėnesiui, kurį darbuotojui (darbuotojai) sueina 65 metai.“ 2004 m. balandžio 3 d. pranešimu ekonomikos ir darbo ministras paskelbė šią kolektyvinę sutartį visuotinai privalomą nuo 2004 m. sausio 1 d.⁴⁸.

Jungtinėje Karalystėje bei Švedijoje apie tai kalbama daug konkrečiau, kadangi Švedijoje nuo 67 metų, o Jungtinėje Karalystėje nuo 65 metų darbuotojai, nebepatenka į įstatymo saugomų darbuotojų ratą. Tokiu būdu nebetenka visų darbuotojams numatytų garantijų, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, o kartu ir apsaugos nuo darbdavio sprendimo nutraukti su juo darbo sutartį.

Apibendrinami tai, kas išdėstyta, galime drąsiai teigti, jog tiriamose ES valstybėse narėse galioja tokia pati taisyklė bei garantijų darbuotojams, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, esmė, kad darbo sutartis gali būti nutraukiama **tik dėl svarbių priežasčių**, kurios detalizuojamos ir konkretizuojamos teismų praktikoje, kolektyvinėse sutartyse ar pačiame įstatyme.

Neteisėta priežastis. Tiriamose ES valstybėse narėse, kaip pastebėjome, yra įtvirtinta bendra taisyklė, jog darbo sutartis darbdavio iniciatyva gali būti nutraukiama tik dėl svarbios ir objektyvios priežasties. Tokiu būdu tiriamose valstybėse yra suformuota darbuotojų apsauga nuo nepagrįsto darbo sutarties nutraukimo bei darbdavio piktnaudžiavimo. Įstatymų leidėjų garantuojama apsauga nuo neteisėto darbo sutarties nutraukimo papildomai išplečiama ir kitomis įstatymų nuostatomis. Tokiu būdu tiriamose valstybėse narėse yra įtvirtintas imperatyvus sąrašas aplinkybių, kurios negali būti teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį su darbuotoju darbdavio iniciatyva. Lietuvoje šis sąrašas yra įtvirtintas DK 129 straipsnio 3 dalyje. Joje numatyta, kad teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius negali būti:

- narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ne darbo metu, darbdavio sutikimu ir darbo metu;
- darbuotojų atstovo funkcijų atlikimas dabartyje ar praeityje;
- dalyvavimas byloje prieš darbdavį, kaltinamą įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar kolektyvinės sutarties pažeidimais, taip pat kreipimasis į administracinius organus;
- lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis, tikėjimas, santuokinė ir šeimninė padėtis, įsitikinimai ar pažiūros, priklausomybė politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms;

⁴⁸ Europos Teisingumo teismo sprendimas, priimtas 2010 m. spalio 12 d. byloje Gisela Rosenblatt v Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH, bylos Nr. C-411/05.

- amžius;
- nebuvimas darbe, kai darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais atlieka karines ar kitokias Lietuvos Respublikos piliečio pareigas ir prievoles.

Šiame straipsnyje yra įtvirtintas ne visas priežasčių sąrašas, kuris garantuoja darbuotojams apsaugą nuo neteisėto atleidimo. Pavyzdžiui, DK 132 str. reglamentuojamos garantijos nėščioms darbuotojoms, draudžiančios nutraukti sutartį su nėščiąja, netiesiogiai nurodo, jog pats nėštumo faktas taip pat negali būti teisėta priežastimi.

Švedijoje egzistuoja panašios aplinkybės kaip ir Lietuvoje, numatančios neteisėtą darbo sutarties nutraukimą dėl šių priežasčių:

- darbuotojo narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje;
- lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, negalia, religija ar tikėjimas;
- darbuotojos nėštumas ar išėjimas vaiko priežiūros atostogų;
- nebuvimas darbe dėl karinės tarnybos atlikimo;
- nebuvimas darbe dėl išlaikytinių priežiūros;
- nebuvimas darbe dėl kvalifikacijos kėlimo ar mokymosi priežasčių⁴⁹.

Vokietijoje darbo sutarties nutraukimas automatiškai tampa neteisėtu, esant šioms aplinkybėms:

- darbuotojo dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ir dalyvavimas streike;
- dalyvavimas byloje prieš darbdavį, kaltinamą įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar kolektyvinės sutarties pažeidimais, taip pat kreipimasis į administracinius organus;
- rasė, lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, tikėjimas, priklausomybė politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms ir t. t.⁵⁰

Prancūzijoje teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius negali būti:

- darbuotojo dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje;
- rasė, lytis, religija, politinės pažiūros ir t. t.;
- skundo padavimas dėl lygių vyro ir moters darbo sąlygų;
- nėštumas;
- nebuvimas darbe dėl karinės ar valstybės tarnybos atlikimo⁵¹.

Jungtinėje Karalystėje imperatyvios priežastys, apsaugančios darbuotojus nuo neteisėtų atleidimų, yra skelbiamos skirtinguose Darbo teisių įstatymo straipsniuose⁵² bei kituose įstatymuose:

⁴⁹ European Commission. Termination of Employment Relationships: the Legal Situation in the Member States of the European Union, 2006. P. 54, ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4633&langId=en, prisijungimo laikas 2010- 11- 20.

⁵⁰ Ten pat. P. 48.

⁵¹ Ten pat. P. 51.

- narystė profesinės sąjungos veikloje (103 str.);
- atsisakymas dalyvauti profesinės sąjungos veikloje (Profesinių sąjungų ir darbo santykių įstatymo⁵³ 152 str.);
- rasė, seksualinė orientacija ir t. t. (Seksualinės diskriminacijos įstatymo⁵⁴ 6 str.);
- nėštumas (99 str.);
- darbuotojų pastangos skatinti sveikatos ir saugos klausimų sprendimus (100 str.);
- parduotuvių ir lažybų centrų darbuotojų atsisakymas dirbti sekmadieniais (101 str.);
- dalyvavimas profesinių pensijų sistemų kontrolės grupėje (102 str.)
- darbuotojo siekimas užtikrinti teisės aktų nuostatas (104 str.);
- dėl darbuotojo spaudimo, susijusio su planuojamu nesažiningu atleidimu (107 str.).

Nepaisant Danijoje vyraujančių liberalių nuostatų, šioje valstybėje taip pat yra įtvirtintas imperatyvus priešasčių sąrašas, dėl kurio draudžiama nutraukti sutartį darbdavio iniciatyva:

- darbuotojo narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje;
- rasė, seksualinė orientacija, lytis, tautybė, negalia, politinės pažiūros ir t. t.;
- darbuotojos nėštumas ar buvimas vaiko priežiūros atostogose;
- nebuvimas darbe dėl karinės ar pilietinės tarnybos atlikimo;
- nebuvimas darbe dėl kvalifikacijos kėlimo ar mokymosi priešasčių;
- vienodo užmokesčio ir elgesio reikalavimas⁵⁵.

Kaip pastebėjome, Lietuvoje yra įtvirtintas labai panašus kaip ir tiriamose ES valstybėse narėse priešasčių sąrašas, atitinkantis TDO konvencijos skelbiamų priešasčių sąrašą. Visose valstybėse yra pabrėžiamas darbuotojo dalyvavimas profesinėje sąjungoje bei asmeninės darbuotojo savybės (rasė, lytis, tautybė ir t. t.). Labai svarbu atkreipti dėmesį, jog skirtingai nei kitose tiriamose ES valstybėse narėse, vienintelėje Lietuvoje yra įtvirtinta imperatyvi priešastis, kuri negali būti teisėta, norint nutraukti sutartį su darbuotoju. Ši priešastis yra darbuotojo amžius. Kaip jau minėjome anksčiau, daugelyje tiriamų ES valstybių, suėjus atitinkamam amžiui (dažniausiai pensiniam) darbuotojas netenka teisės į įstatymuose numatytas garantijas, kai darbo

⁵² Jungtinės Karalystės darbo teisių įstatymas, 1996 m. 88 straipsnis // <http://www.hmso.gov.uk/acts/acts1996/1996018.htm>, prisijungimo laikas: 2010-11-18.

⁵³ Jungtinės Karalystės profesinių sąjungų ir darbo santykių įstatymas, 1992 m. // http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1992/Ukpga_19920052_en_1.htm, prisijungimo laikas: 2010-11-18.

⁵⁴ Jungtinės Karalystės seksualinės diskriminacijos aktas, 1975 m. // http://www.equalityhumanrights.com/.../sex_discrimination_act_1975.pdf, prisijungimo laikas: 2010-11-18.

⁵⁵ European Commission. Termination of Employment Relationships: the Legal Situation in the Member States of the European Union, 2006. P.48, ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4633&langId=en, prisijungimo laikas 2010-11-20.

sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva. Europos Teisingumo Teismas (toliau – ETT) iš esmės pateisina automatinį darbo sutarties nutraukimą, suėjus tam tikram darbuotojo amžiui. Teismas nurodo, kad tokiu būdu siekiama teisėtų užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslų, o jų siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis⁵⁶.

Vokietijoje nuo 2003 m. lapkričio 14 d. Socialinio kodekso (vok. Sozialgesetzbuch) V knygos 95 straipsnio 7 dalyje yra įtvirtinta maksimali 68 metų riba, leidžianti verstis stomatologo veikla⁵⁷. Sulaukusi 68 metų Vokietijos pilietė D. Peterson neteko teisės verstis šia profesija, todėl nusprendė kreiptis į teismą dėl nacionalinės teisės nuostatų prieštaravimo ES 2000/78/EB direktyvai⁵⁸. Federalinis socialinis teismas (vok. Bundessozialgericht) ieškinį atmetė motyvuodamas, jog įstatyme numatyta amžiaus riba leidžia užtikrinti subalansuotą naštos paskirstymą tarp kartų ir ji tebėra naudinga, siekiant išlaikyti jaunų, pagal sutartį su ligonių kasomis dirbančių, stomatologų įsidarbinimo galimybes. Konstitucinis teismas (vok. Bundesverfassungsgericht) įstatyme numatytą amžiaus ribą pateisino kaip būtinybę apsaugoti privalomojo sveikatos draudimo sistema besinaudojančius pacientus nuo rizikos, kurią galėtų kelti vyresnio amžiaus stomatologai, kurių gebėjimai nebėra optimalūs. Teismas laikėsi anksčiau 1998 m. priimtame sprendime išsakyto vertinimo ir nusprendė, kad, naudodamasis savo diskrecija, įstatymų leidėjas neprivalo numatyti individualaus 68 metų sulaukusio, pagal sutartį su ligonių kasomis dirbančio, gydytojo fizinių ir psichinių gebėjimų patikrinimo. Atvirakščiai, remdamasis patirtimi pagrįstais duomenimis, įstatymų leidėjas galėjo įtvirtinti bendrą reglamentavimą. ETT nurodė, jog Vokietijoje numatyta maksimali, šiuo atveju – 68 metų amžiaus, riba verstis stomatologo profesija, nėra pateisinama, jeigu šia priemone siekiama vienintelio tikslo apsaugoti pacientų sveikatą nuo šių stomatologų gebėjimų pablogėjimo peržengus šią amžiaus ribą, nes tokia pati amžiaus riba nėra taikoma pagal sutartį su ligonių kasomis nedirbantiems stomatologams. Tačiau jeigu amžiaus ribojimu siekiama paskirstyti įsidarbinimo galimybes tarp profesinės grupės stomatologų kartų ir atsižvelgiant į situaciją atitinkamoje darbo rinkoje, ši priemonė yra tinkama ir būtina šiam tikslui pasiekti⁵⁹. Šiuo atžvilgiu Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad įdarbinimo skatinimas neginčijamai yra teisėtas valstybių narių socialinės ar užimtumo politikos tikslas. Šis vertinimas akivaizdžiai taikomas nacionalinės darbo rinkos politikos priemonėms, skirtoms pagerinti tam tikrų kategorijų darbuotojų galimybę įsitraukti į aktyvų gyvenimą. Be to, priemonė, kurios imtasi

⁵⁶ Europos Teisingumo Teismo sprendimas, priimtas 2007 m. Spalio 16 d. byloje C-411/05 Palacios de la Villa.

⁵⁷ Vokietijos Federacinės Respublikos socialinis kodeksas // <http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/>, prisijungimo laikas 2010-12-13.

⁵⁸ 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB „Dėl vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje“ // <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:lt:HTML>, prisijungimo laikas 2010-12-13.

⁵⁹ Europos Teisingumo Teismo sprendimas, priimtas 2010 m. Spalio 12 d. byloje Domnica Petersen v Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe, bylos Nr. C-341-08.

siekiant pagerinti jaunų asmenų galimybę pradėti vertis stomatologo veikla, gali būti laikoma pateisinama užimtumo politikos priemone.

Labai panašiai darbo sutarties nutraukimo dėl amžiaus klausimo teisėtumas buvo sprendžiamas ir Jungtinėje Karalystėje. Joje, kaip jau minėjome, numatyta, jog darbo sutarties tęstinumo garantija nebetaikoma darbuotojams, sulaukusiems 65 metų. Byloje *The Queen, The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing v Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform*⁶⁰ ETT pabrėžė, jog nėra nedraudžiama nacionalinė priemonė, kurioje tiksliai neišvardijami tikslai, pateisinantys galimybę nesilaikyti diskriminacijos dėl amžiaus draudimo principo. Nacionalinis teismas turi patikrinti, ar teisės aktai atitinka tokį teisėtą tikslą ir ar, atsižvelgiant į valstybių narių turimą diskreciją socialinės politikos srityje, nacionalinė teisės aktų leidybos arba reguliavimo institucija galėjo pagrįstai manyti, kad pasirinktos priemonės buvo tinkamos ir būtinos tikslui įgyvendinti.

Lietuvoje DK 129 straipsnio 3 dalies 5 punktas numato, kad darbuotojo konkretus amžius negali būti teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius. Anksčiau DK šioje dalyje buvo numatyta išimtis, jog teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį negali būti amžius, išskyrus atvejus, kai darbuotojas jau yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna. Pasitaikydavo ir tokių šios normos aiškinimų, jog teisės į senatvės pensijos faktas atitiko svarbią priežastį darbo sutarčiai nutraukti darbdavio iniciatyva. Mūsų nuomone, ypač teisingai pabrėžė LAT byloje *B. Sokolov v. VŠĮ Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija*⁶¹, jog DK 129 straipsnis turi būti aiškinamas ir taikomas sistemiškai (DK 10 straipsnio 1 dalis). Šio straipsnio 3 dalies 5 punkte nurodytas atitinkamas darbuotojo amžius gali būti darbo sutarties nutraukimo priežastis tik tada, kai turi esminę įtaką darbuotojo profesiniams gebėjimams ir kitiems kriterijams, nes suėjus tam tikram darbuotojo amžiui, kyla klausimas, ar jis gali tinkamai atlikti darbo sutartyje sulgytas darbo funkcijas. LAT konstatavo, jog darbo sutarties nutraukimas su darbuotoju tik dėl to, kad darbuotojui suėjo tam tikras amžius, nors jis nedaro įtakos darbo funkcijoms atlikti, prieštarauja DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte nustatytam darbo teisės subjektų lygybės nepaisant amžiaus principui bei Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnyje įtvirtintam visų asmenų lygybės prieš įstatymą principui. Todėl darbdavys, norėdamas nutraukti darbo santykius pagal DK 129 straipsnį su darbuotoju, kuris įgijo teisę į senatvės pensiją, turi pateikti faktą, kad toks amžius yra kliūtis jam vykdyti darbo sutartyje nustatytas funkcijas.

⁶⁰Europos Teisingumo Teismo sprendimas, priimtas 2009 m. kovo 5 d. byloje *The Queen, The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing v Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform*, bylos Nr. C-388/07.

⁶¹Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2004 m. kovo 1 d. civilinėje byloje *B. Sokolov v. VŠĮ Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija*, bylos Nr. 3K-3-144/2004.

Remiantis tuo, kas išdėstyta, darytina išvada, jog šiuo požiūriu Lietuvoje yra labiau apsaugomos pensinio amžiaus darbuotojo teisės negu kitose tiriamose ES valstybėse narėse. Pastebėjome, jog nagrinėjamosiose ES valstybėse užtenka paties fakto, jog suėjo tam tikras darbuotojo amžius (dažniausiai pensinis), leidžiantis nebetaikyti garantijų, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, o Lietuvoje dar turi būti įrodomas faktas, jog toks amžius yra kliūtis toliau vykdyti darbo sutartyje nustatytas funkcijas. Todėl šiuo atžvilgiu nepritariame ETT formuojamai praktikai, jog darbo sutarties nutraukimas suėjus tam tikram amžiui gali būti pateisinamas įdarbinimo skatinimu kaip teisėtu valstybių narių socialinės ar užimtumo politikos tikslu. Mūsų nuomone, toks vertinimas nors ir skatindamas užimtumą, labai pažeidžia vyresnių darbuotojų teises ir interesus. Šiuo klausimu pritariame LAT suformuotai praktikai, jog darbo sutarties nutraukimas suėjus tam tikram amžiui, tačiau nesant fakto, jog toks amžius yra kliūtis toliau vykdyti darbo sutartyje nustatytas funkcijas, prieštarauja DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte nustatytam darbo teisės subjektų lygybės nepaisant amžiaus principui bei Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnyje įtvirtintam visų asmenų lygybės prieš įstatymą principui. Tokiu būdu siūlytina palikti galioti Lietuvos Darbo kodekse darbo sutarties nutraukimo apribojimą dėl amžiaus, o ne remtis ETT praktika.

Kalbant apie kitus neteisėtus darbo sutarties nutraukimo pagrindus, siūlytina juos visus numatyti vienoje DK 129 straipsnio 3 dalyje, o ne skirtinguose DK straipsniuose. Tokiu būdu DK 129 straipsnio 3 dalis turėtų būti papildyta tokiais pagrindais, dėl kurių draudžiama nutraukti darbo sutartį, kaip nėštumas, dalyvavimas teisėtame streike ir kt. Taip pat siūlytume neteisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva kvalifikuoti ne tik narystę profesinėje sąjungoje veikloje, tačiau ir atsisakymą dalyvauti joje.

2.2 Įspėjimo laikas

Visose nagrinėjamosiose ES valstybėse narėse įstatymų leidėjai darbuotojams garantuoja įspėjimo laiko garantiją. Jos pagrindinis tikslas – informuoti darbuotoją dėl jo ateities atitinkamoje įmonėje bei suteikti laiko kito darbo paieškoms. Įspėjimo laiko trukmė yra fiksuojama įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse, suderintose su papročiais (pvz., Jungtinėje Karalystėje), ar priklauso nuo darbuotojo, su kuriuo nutraukiama sutartis, darbo stažo, amžiaus, užmokesčio mokėjimo periodiškumo, o kartais įspėjimo laiko tęstinumas sprendžiamas šalių sutarimu minimalaus ir maksimalaus laiko ribose⁶².

⁶² Кисилев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Москва: Проспект, 2005. Р. 139.

Lietuvos Darbo kodekso⁶³ 130 straipsnio 1 dalyje yra numatyta pagrindinė garantija, numatanti, kad darbdavys darbo sutartį gali nutraukti tik išpėjęs darbuotoją apie tai prieš du mėnesius (iki 2010 12 31 kolektyvinėje sutartyje galima numatyti trumpesnį, vieno mėnesio, išpėjimo laiką). Ilgesnis išpėjimo terminas yra numatytas darbuotojams, išvardintiems DK 129 straipsnio 4 dalyje⁶⁴. Jiems įstatymo leidėjas numato 4 mėnesių išpėjimo terminą (tačiau iki 2010 12 31 kolektyvinėje sutartyje galima numatyti trumpesnį, vieno mėnesio, išpėjimo laiką).

DK 130 straipsnio 2 dalyje reglamentuojamas išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą turinys, kuriame numatytos trys išpėjimo sąlygos. Turi būti nurodyta atleidimo iš darbo priežastis ir aplinkybės, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas. Svarbu pastebėti, kad išpėjime turi būti ne pakartotos DK 129 straipsnio formuluotės (dėl ekonominių, techninių priežasčių ar pan.), o turi būti nurodytos konkrečios priežastys, kodėl su atitinkamu asmeniu nutraukiama darbo sutartis. Taip pat, remiantis bendromis termino apibrėžimo nuostatomis, turi būti nurodyta darbo sutarties nutraukimo data. Trečioji sąlyga įpareigoja darbdavį nurodyti atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarką, remiantis DK 141 straipsniu.

Mūsų nuomone, labai teisingai pabrėžė LAT byloje D. Vygontienė v. UAB „Vitaresta“⁶⁵, jog darbuotojo atsisakymas arba vengimas priimti išpėjimo raštą yra prilyginamas išpėjimo gavimui. Tačiau tuomet susiduriama su kita problema – kurią dieną reikėtų traktuoti išpėjimo įteikimo dieną, kad būtų tinkamai įformintas išpėjimo raštas bei tinkamai nustatyta atleidimo iš darbo data. Praktikoje darbuotojo atsisakymas priimti išpėjimo apie numatomą atleidimą iš darbo raštą įforminamas tuo metu dalyvavusių asmenų atitinkamu priedu ir parašais išpėjimo rašte, arba tai aplinkybei patvirtinti gali būti sustatomas atitinkamas aktas⁶⁶. Kita vertus, tokia praktika gali pažeisti darbuotojo teises. Darbdavys, piktnaudžiaudamas tokia praktika, neinformavęs darbuotojo gali surašyti atitinkamą išpėjimo aktą bei nutraukti su darbuotoju sutartį, netaikydamas jam įstatyme numatytas garantijas.

Būtina atkreipti dėmesį, kad DK 131 straipsnis numato, jog darbdavys negali išpėti darbuotoją apie numatomą darbo sutarties nutraukimą bei atleisti iš darbo šiais atvejais:

- darbuotojo laikino nedarbingumo metu;
- atostogų metu;

⁶³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr. Nr.64-2569.

⁶⁴ Darbuotojai, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenys iki aštuoniolikos metų, neįgalieji, darbuotojai, auginantys vaikus iki keturiolikos metų.

⁶⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2004 m. balandžio 14 d. civilinėje byloje D.Vygontienė v. UAB "Vitaresta", bylos Nr. 3K-3-275/2004.

⁶⁶ Davidavičius H. Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą ir teismų praktiką.- Kaunas: Aušra, 2006. P. 179.

- darbuotojui atliekant krašto apsaugos tarnybą kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas (pavyzdžiui, nepaprastosios padėties metu, darbingeriems asmenims nustatant privalomuosius gelbėjimo darbus⁶⁷).

Šiomis aplinkybėmis darbo sutartis gali būti nutraukiama tik DK 136 straipsnio 1 dalyje nustatytais atvejais.

Išvardintais atvejais darbuotojas yra ginamas įstatymo numatyta darbo santykių tęstinumo garantija. Ši garantija numatyta siekiant užtikrinti darbuotojo interesus bei apsaugoti jį nuo galimų psichologinių traumų. Todėl išpėjimas bei atleidimas iš darbo aukščiau minėtais laikotarpiais bus laikomas neteisėtu, o išpėjimo terminas bus pradėtas skaičiuoti tik pasibaigus šiems laikotarpiams. Kaip pažymėjo LAT byloje F. V v. AB „Anykščių vynas“⁶⁸, išpėjimo termino eiga prasideda kitą dieną po tos kalendorinės dienos, kurią darbuotojas gavo rašytinį išpėjimą apie darbo sutarties nutraukimą. Išpėjimo terminas pratęsimas darbuotojo ligos, atostogų laikui ar laikotarpiui nuo bylos iškėlimo iki teismo sprendimo įsiteisėjimo, kai įstatymų nustatyta tvarka ginčijamas atsisakymas duoti išankstinį sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo. Šiais atvejais išpėjimo terminas pratęsimas atitinkamai tiek kalendorinių dienų, kiek jo eigos metu darbuotojas buvo nedarbingas, atostogavo arba kiek užtruko nuo bylos iškėlimo iki teismo sprendimo įsiteisėjimo, kai įstatymų nustatyta tvarka buvo ginčijamas atsisakymas duoti išankstinį sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo. Teisę nutraukti darbo sutartį darbdavys gali įgyvendinti kitą darbo dieną po išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą termino pasibaigimo dienos. Nepaisant DK 130 straipsnio 2 dalyje numatytos nuostatos, jog išpėjimas turi aiškiai informuoti apie darbo sutarties nutraukimo datą, anksčiau galiojo DK 130 straipsnio 7 dalies nuostata, leidusi darbdaviui atleisti darbuotoją dar po vieno mėnesio nuo išpėjimo laiko pabaigos. Tačiau tokia nuostata kėlė nemažai problemų darbuotojams, kuomet jie išpėjimo metu susirasdavo kitą darbą, o darbdavys planuodavo nutraukti sutartį tik po išpėjimo termino pabaigos. Šiuo metu, jei darbdavys praleidžia darbo sutarties nutraukimo datą, nurodytą išpėjime, tuomet jis privalo iš naujo išpėti darbuotoją apie numatomą darbo sutarties nutraukimą.

Kalbant apie darbo sutarties tęstinumo garantiją darbuotojui, atliekančiam krašto apsaugos tarnybą, LAT byloje A. Jakovlev v. UAB „AKTKC“⁶⁹ pažymėjo, kad privalomąją karo tarnybą atlikti pašauktas darbuotojas į darbą pagal įstatymą privalo atvykti kitą darbo dieną po to, kai pasibaigė jo privalomosios karinės tarnybos laikotarpis. Kada kiekvienu atveju pasibaigė konkretaus darbuotojo privalomosios karo tarnybos laikotarpis, nustatoma pagal karinių institucijų išduotus dokumentus. Todėl pagrįstai darytina išvada, kad tais atvejais,

⁶⁷ Nepaprastosios padėties įstatymo 27 straipsnis // Valstybės žinios. 2002 m. Nr. 64-2575.

⁶⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2008 m. kovo 3 d. civilinėje byloje F. V v. AB „Anykščių vynas“, bylos Nr. 3K-3-156/2008.

⁶⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2005 m. gruodžio 12 d. civilinėje byloje A. Jakovlev v. UAB „AKTKC“, bylos Nr. 3K-3-657/2005.

kuomet darbuotojas neatvyksta į darbą pasibaigus aukščiau išvardintiems laikotarpiams, jis gali būti atleidžiamas iš darbo nebe darbdavio iniciatyva, tačiau kitais DK numatytais pagrindais (pvz., už pravaikštą). Bet kuriuo atveju, darbuotojų garantija – nebūti išpėtam ar atleistam iš darbo šiuo laikotarpiu, turi būti taikoma atsižvelgiant į tai, kad darbdavys ir darbuotojas turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles ir veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų, nepiktinaudžiauti savo teisėmis.

Švedijoje išpėjimo laiko garantiją darbuotojams reglamentuojama Darbo apsaugos įstatyme⁷⁰. Šio įstatymo 7 straipsnyje numatyta, kad pranešimas negali remtis vien aplinkybėmis, kad darbuotojas prieš atitinkamą, nuo darbo stažo priklausantį, laiką, išpėjamas apie darbo sutarties nutraukimą. Švedijos įstatymas išskirtinai reglamentuoja pranešimo turinį, numatydamas jame ir kitas garantijas, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės. Įstatymo 8 straipsnis įpareigoja darbdavį nurodyti procedūrą, kuria turės vadovautis darbuotojas, norėdamas pateikti ieškinį dėl žalos (kaip darbo sutarties nutraukimo pasekmės) priteisimo arba dėl darbo sutarties nutraukimo negaliojimo. Taip pat pranešime darbuotojas turi būti informuojamas apie prioritetinę teisę į kitą darbo vietą. O tik esant darbuotojo prašymui, darbdavys privalo pateikti raštišką pranešimą, kuriame nurodomos priežastys bei aplinkybės, dėl kurių nutraukiama darbo sutartis. Be to, įstatymo 8 straipsnyje reglamentuojama, kad pranešimas apie būsimą darbo sutarties nutraukimą, turi būti pateiktas raštiškai bei įteiktas darbuotojui asmeniškai. Įstatymo 10 straipsnis patikslina, kad jei neįmanoma pranešimo įteikti asmeniškai, jis turi būti registruotu laišku išsiunčiamas į paskutinę darbdaviui žinomą darbuotojo gyvenamąją vietą. Išpėjimo laikas pradedamas skaičiuoti nuo pranešimo įteikimo darbuotojui, o jei pranešimas siunčiamas registruotu laišku, tuomet po dešimties dienų nuo pranešimo pristatymo pašto tarnybai. Kaip matome, tokiu būdu išvengiama painiavos – nuo kurios dienos pradėti skaičiuoti išpėjimo laiką. Mūsų nuomone, siekiant pašalinti spragą Lietuvoje, įstatymo leidėjai galėtų pasinaudoti šia teigiama Švedijos įstatymo norma.

Darbo apsaugos įstatymo 11 straipsnyje darbuotojams garantuojamas daug ilgesnis nei Lietuvoje (priklausomai nuo stažo) išpėjimo terminas:

- du mėnesiai, jei darbuotojo darbo stažas nuo dviejų iki ketverių metų;
- trys mėnesiai, jei darbuotojo darbo stažas nuo keturių ir šešių metų;
- keturi mėnesiai, jei darbuotojo darbo stažas nuo šešerių iki aštuonerių metų;

⁷⁰ Švedijos Karalystės darbo apsaugos įstatymas (SFS 1982:80) 1982 m. // <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/07/65/36/9b9ee182.pdf>, prisijungimo laikas: 2010-06-17.

- penki mėnesiai, jei darbuotojo darbo stažas nuo aštuonerių ir dešimties metų;
- šeši mėnesiai, jei darbuotojo darbo stažas ilgesnis nei dešimt metų⁷¹.

Svarbu pažymėti, jog Darbo apsaugos įstatymo 33 straipsnis numato mažesnę garantiją darbuotojams, sulaukusiems 67 metų, kuriems nepriklausomai nuo darbo stažo įmonėje yra taikomas tik vieno mėnesio išpėjimo laikotarpis⁷².

Pagrįstai darytina išvada, kad šiuo atžvilgiu Švedijoje yra labiau apsaugotos ilgesnį laiką dirbančių darbuotojų teisės (išskyrus pensinio amžiaus) nei Lietuvoje.

Labai svarbu atkreipti dėmesį į įstatymo 12 straipsnį, kuriame numatyta, kad visą išpėjimo laiką darbuotojams yra garantuojamas jo gautas vidutinis darbo užmokestis, nepriklausomai nuo jo pareigų ar atliekamo darbo masto ir turinio, išpėjimo laikotarpiu (tais atvejais, kuomet darbuotojas netinkamai vykdo jam skirtas darbo funkcijas, aukščiau paminėtos garantijos darbuotojui netaikomos)⁷³.

Jungtinėje Karalystėje pagrindinis įstatymas, reglamentuojantis garantijas darbuotojams, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, yra Darbo teisių įstatymas (angl. Employment Rights Act 1996)⁷⁴. Šiame įstatyme taip pat yra numatyta pagrindinė garantija darbuotojams – išpėjimo laikotarpis. Minėto įstatymo 86 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad šia garantija gali pasinaudoti asmenys, dirbę atitinkamoje įmonėje ilgesnį nei vieno mėnesio laiką. Tokiu būdu su asmenimis, dirbusiais toje pačioje darbovietėje nuo vieno mėnesio iki dviejų metų, darbo sutartis gali būti nutraukiama po vienos savaitės išpėjimo laikotarpio. Darbuotojų, kurių darbo stažas ilgesnis nei dveji metai, už kiekvienus stažo metus yra suteikiamas viena savaitė ilgesnis išpėjimo laikotarpis. Šis laikas yra ilginamas iki dvylikos darbo stažo metų, kol pasiekia keturių mėnesių išpėjimo terminą. Darbuotojams, įgijusiems dvylikos ir ilgesnės trukmės darbo stažą, išpėjimo laikotarpis lieka toks pat (keturi mėnesiai)⁷⁵. Įstatymo 86 straipsnio 3 dalyje užsimenama, jog išpėjimo laikas gali būti trumpinamas arba pakeičiamas išeitine išmoka vietoj minėto termino (angl. a payment in lieu of notice). Ši išmoka nėra mokama, jei darbo sutartis nutraukiama dėl didelio darbuotojo aplaidumo ir kaltės⁷⁶.

Išpėjimo laiko garantija yra taikoma darbuotojams ir tais atvejais, kuomet darbuotojas faktiškai įdarbintas mėnesiui ar mažiau, tačiau realiai sutartis tęsiasi tris ir ilgiau mėnesius⁷⁷.

⁷¹ Ten pat.

⁷² Ten pat.

⁷³ Ten pat.

⁷⁴ Jungtinės Karalystės darbo teisių įstatymas, 1996 m. //

<http://www.hmso.gov.uk/acts/acts1996/1996018.htm>, prisijungimo laikas: 2010-07-18.

⁷⁵ Ten pat.

⁷⁶ http://www.adviceguide.org.uk/index/life/employment/basic_rights_at_work.htm#Pay_in_lieu_of_notice, prisijungimo laikas 2010-11-27

⁷⁷ Jungtinės Karalystės darbo teisių įstatymo 86 straipsnio 4 dalis, 1996 m. //

Kaip ir kitose ES valstybėse narėse, įstatymo 97 straipsnis numato, kad išpėjimo terminas pradedamas skaičiuoti nuo pranešimo apie būsimą darbo sutarties nutraukimą įteikimo darbuotojui.

Pastebėjome, jog palyginus su Švedija, Jungtinėje Karalystėje ir Lietuvoje yra numatytas trumpesnis išpėjimo laikotarpis ilgesnį laiką įmonėje dirbusiems darbuotojams. Skirtingai nei Lietuvoje ar kitose tiriamose ES valstybėse, Jungtinėje Karalystėje darbuotojas turi teisę į raštišką išpėjimą su nurodytomis darbo sutarties nutraukimo priežastimis tik tuomet, kai įgyja vienerių metų darbo stažą.

Kalbant apie darbo užmokestį išpėjimo laikotarpiu, svarbu pažymėti, kad Jungtinėje Karalystėje kaip ir Lietuvoje, įstatyme numatyta imperatyvi garantija darbuotojui, nurodanti, kad darbdavys privalo mokėti vidutinį darbuotojo užmokestį:

- darbuotojams, kurie nori ir yra pasirengę dirbti, tačiau darbdavys tuo metu negali pasiūlyti darbo;
- darbuotojams, kurie yra laikinai nedarbingi (serga arba sužaloti);
- darbuotojams, kurie yra išėję nėštumo ir gimdymo, įvaikinimo ar tėvystės atostogų;
- atostogaujantiems darbuotojams⁷⁸.

Prancūzijoje garantijas darbuotojams, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, reglamentuoja Darbo kodeksas (pranc. Code du Travail). Kodeksas numato ypač detalią procedūrą bei garantijas darbuotojams, kuomet darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva. Šioje valstybėje yra numatyta, kad prieš priimdamas sprendimą nutraukti su darbuotoju darbo sutartį, darbdavys privalo pakviesti darbuotoją pasikalbėti bei paaiškinti atleidimo priežastis. Įstatymas įpareigoja išklaudyti ir darbuotojo paaiškinimus. Į susitikimą su darbdaviu darbuotojas turi teisę ateiti kartu su patarėju (ang. advisor). Ir tik po šios procedūros darbuotojui gali būti įteikiamas išpėjimo raštas. Skirtingai nei Lietuvoje, darbdavys neįteikia pranešimo asmeniškai, o privalo išsiųsti jį darbuotojui registruotu laišku, būtinai nuroydamas atleidimo priežastis.

Išpėjimo laikotarpis Prancūzijoje priklauso nuo darbuotojo darbo stažo bei dirbamo darbo specifikos. Jei darbuotojo darbo stažas trumpesnis nei šeši mėnesiai, tuomet išpėjimo laikas reglamentuojamas kolektyvinėje sutartyje arba pagal nusistovėjusią praktiką. Jei darbuotojo darbo stažas nuo šešių mėnesių iki dviejų metų, tuomet yra taikomas vieno mėnesio išpėjimo laikotarpis. O jei darbo stažas ilgesnis nei dveji metai, tuomet jau kaip ir Lietuvoje

<http://www.hmsso.gov.uk/acts/acts1996/1996018.htm>, prisijungimo laikas: 2010-07-18.

⁷⁸ Jungtinės Karalystės darbo teisių įstatymo 88 straipsnio 1 dalis, 1996 m. //

<http://www.hmsso.gov.uk/acts/acts1996/1996018.htm>, prisijungimo laikas: 2010-07-18.

taikomas dviejų mėnesių įspėjimo laikas. Kolektyvinėje sutartyje, statute ar konvencijoje gali būti numatytas palankesnis darbuotojui įspėjimo laikotarpis⁷⁹.

Tam tikroms specialybėms Prancūzijos darbo kodeksas numato ir kitokius įspėjimo terminus⁸⁰. Pavyzdžiui, šešių savaičių įspėjimo laikas numatytas mokytojams ir darbuotojams, dirbantiems namuose, darbuotojams, atliekantiems technines ar priežiūros paslaugas ir t. t.

Prancūzijos darbo kodekso L1234-2 straipsnyje apibrėžiama, jog įspėjimo laikas pradedamas skaičiuoti nuo laiško apie darbo sutarties nutraukimą išsiuntimo darbuotojui. Vietoj įspėjimo laiko garantijos darbuotojui gali būti siūloma papildoma išmoka, mokama kartu su L1235-2 straipsnyje numatyta pašalpa⁸¹.

Danijoje darbo teisė kaip ir Anglijoje ar Švedijoje taip pat nėra kodifikuota. Dauguma nuostatų aptaria kolektyvinės sutartys bei teisės aktai, kurie reglamentuoja skirtingas darbuotojų teises bei garantijas, atsižvelgiant į darbuotojo profesiją.

Danijoje taip pat yra numatytas įspėjimo laikas, reglamentuojamas ypač išskirtinai⁸². Ši garantija darbuotojams yra reglamentuojama skirtinguose teisės aktuose, kaip minėjome anksčiau, atsižvelgiant į darbuotojo dirbamo darbo kategoriją (sritį). Įstaigų darbuotojų įstatymo (angl. White-collar workers Act) 2 straipsnyje yra numatyta, kad įspėjimo laikas yra privaloma garantija darbuotojams, išskyrus atvejus, kai darbo sutartis trunka trumpiau nei vieną mėnesį (kaip ir Jungtinėje Karalystėje). Jei, šalims susitarus, darbuotojui yra taikomas bandomasis laikotarpis (iki trijų mėnesių), tuomet darbuotojams numatytas 14 dienų įspėjimo terminas. Danijoje, panašiai kaip Švedijoje ar Jungtinėje Karalystėje, Įstaigų darbuotojų įstatymo 2 straipsnis numato, kad įspėjimo laikas ilgėja atsižvelgiant į darbo stažo trukmę. Tokiu būdu įstaigos darbuotojui, dirbusiam iki 6 mėnesių, yra garantuojamas vieno mėnesio įspėjimo laikotarpis. Vėliau įspėjimo laikas ilgėja iki trijų mėnesių. Įstatymo 2 straipsnio 3 dalis reglamentuoja, kad įspėjimo laikas vienu mėnesiu ilgėja kas tris darbo stažo metus. Įspėjimo terminas ilgėja iki 6 mėnesių (iki devynerių darbo stažo metų).

Danijoje taip pat yra numatytos dvi išskirtinės nuostatos, susijusios su įspėjimo laiku bei jo skaičiavimu. Įdomu pastebėti tai, kad įstaigų darbuotojams, kuriems darbdavys suteikė gyvenamąjį plotą, įspėjimo terminas negali būti trumpesnis nei trys mėnesiai. Kita nuostata yra susijusi su kuo tikslesniu darbo stažo apskaičiavimu, todėl numatyta tokia pagrindinė taisyklė:

⁷⁹ Prancūzijos Respublikos darbo kodekso L1234-1 straipsnis. 1973 m., <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20101129>, prisijungimo laikas: 2010-11-25.

⁸⁰ Prancūzijos Respublikos darbo kodekso L1234-16 straipsnis. 1973 m., <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20101129>, prisijungimo laikas: 2010-11-25.

⁸¹ Prancūzijos Respublikos darbo kodekso L1234-5 straipsnis. 1973 m., <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20101129>, prisijungimo laikas: 2010-11-25.

⁸² Hasselbach O. Labour law in Denmark. Netherlands, 2010.P. 154- 175.

net jei tarp darbdavio ir darbuotojo darbo santykiai prasideda ne pirmą mėnesio dieną, vis tiek darbo stažas pradamas skaičiuoti nuo pirmos mėnesio dienos.

Žemės ir namų ūkio darbuotojų įstatymo (angl. Agricultural and Domestic workers Act) 11 straipsnyje žemės ir namų ūkio darbuotojams, turintiems iki vienerių metų darbo stažą, numatytas vieno mėnesio išpėjimo laikas. Darbuotojams, dirbusiems ilgiau vienerių metų – trijų mėnesių išpėjimo laikas. Danijoje akcentuojama, kad išpėjimo laikas pasibaigia ne bet kurią termino suėjimo dieną, o būtent paskutinę mėnesio dieną.

Kita darbuotojų grupė, kuriai taikoma dar kitokia išpėjimo laiko garantija, yra jūreiviai. Pagal Jūreivio įstatymo (angl. Seafarers Act) 5 straipsnio nuostatas yra numatytas pats trumpiausias išpėjimo laiko terminas – 7 dienos. Įstatyme taip pat numatyta išlyga, kad šalys gali susitarti ir dėl kitokio išpėjimo laiko. Tačiau laivo kapitonams yra numatyta platesnė bei labiau jų teises apsauganti išpėjimo laiko garantija. Jūreivio įstatymo 37 straipsnis laivo kapitonams numato 3 mėnesių išpėjimo laiką. Šalys gali susitarti ir dėl kitokio išpėjimo laiko, nepažeisdamos šios imperatyvios įstatyme numatytos nuostatos: išpėjimo laikas laivo kapitonui gali būti sutrumpintas iki vieno mėnesio pirmaisiais darbo metais, tačiau vėliau išpėjimo laikas negali būti trumpesnis nei įstatyme numatytas 3 mėnesių išpėjimo terminas. Tokiu būdu yra akcentuojama, kad šalys gali susitarti tik dėl darbuotojui palankesnio išpėjimo termino.

Danijoje tų darbuotojų grupių garantijos, kurių nereguliuoja atskiri aukščiau paminėti įstatymai, yra reglamentuojamos kolektyvinėse sutartyse. Tai ypač svarbu fizinį darbą dirbantiems darbuotojams (angl. blue-collar workers), kadangi jiems įstatymai nenumato išpėjimo laiko, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, išskyrus atvejus, kai ši garantija numatyta kolektyvinėje ar darbo sutartyje. Dažniausiai išpėjimo laiko trukmė priklauso nuo darbuotojo amžiaus bei darbo stažo. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad šiuo metu Danijoje vyrauja tendencija išpėjimo laiką fizinį darbą dirbantiems darbuotojams sutapatinti su įstaigose dirbančių darbuotojų (white-collar workers) reguliuojamu išpėjimo laiku, kuris reglamentuojamas pagal Įstaigų darbuotojų įstatymą. Nepaisant to, Danijoje vis dar yra tam tikrų kategorijų darbuotojų, kuriems nėra numatyta tokia svarbi garantija kaip išpėjimo laikas nei įstatymuose, nei darbo ar kolektyvinėse sutartyse (pvz., dirbantiems dokuose ar statybos sektoriuje).

Svarbu atkreipti dėmesį, jog Danijoje, skirtingai nei Prancūzijoje, nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva bei nesant darbuotojo kaltės, išpėjimo laiko garantija darbuotojams nesuteikiama esant force majeure aplinkybėms. Įdomu pastebėti tai, jog Danijoje force majeure aplinkybėmis yra pripažįstama ne dėl darbdavio kaltės atsiradusi žaliavos stoka, dėl kurios darbo sutartis su darbuotoju gali nutraukiama be išpėjimo termino.

Danijoje kaip Lietuvoje yra draudžiama darbuotoją įspėti ar nutraukti sutartį jam atliekant krašto apsaugos tarnybą. Tačiau norėdamas pasinaudoti šia garantija, darbuotojas

privalo turėti 9 mėnesių nepertraukiamąjį darbo stažą (ir dirbti ne mažiau kaip 8 valandas per savaitę) atitinkamoje įmonėje, o taip pat išpėti darbdavį apie ketinimą atlikti krašto apsaugos tarnybą. Priešingu atveju, jei darbuotojas neišpėja darbdavio, tuomet darbdavys gali nevykdyti įstatyme numatytos garantijos ir nutraukti sutartį su darbuotoju be išpėjimo. Ši nuostata galioja, jei darbuotojas pirmą kartą šaukiamas į karinę tarnybą, tačiau jei darbuotojas kviečiamas atlikti tolimesnę tarnybą ar kviečiamas į karinę tarnybą nenumatytais atvejais, tuomet darbuotojui numatyta darbo sutarties tęstinumo garantija visą tarnybos laiką (darbuotojas dėl jokių priežasčių negali būti išpėjamas dėl darbo sutarties nutraukimo). Darbdavys gali išpėti dėl darbo sutarties nutraukimo tik asmeniui sugrįžus po karinės tarnybos (jei asmeniui pagal atliekamą darbą yra numatyta išpėjimo laiko garantija). Nedalyvavimo dėl karinės tarnybos įstatymo (angl. Absence during military service Act) 2 straipsnyje numatyta, jog darbdavys pažeidęs įstatyme numatytą darbo sutarties tęstinumo garantiją, privalo išmokėti darbuotojui 26 savaičių darbo užmokesčio dydžio kompensaciją.

Vokietijoje, kaip jau minėjome, darbo teisė nėra kodifikuota, todėl garantijos darbuotojams, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, reglamentuojamos įvairiuose įstatymuose. Pagrindinės nuostatos yra įtvirtintos Vokietijos Civiliniame kodekse (vok. Bürgerliches Gesetzbuch)⁸³. Remiantis kodekso 622 straipsnio 3 dalimi, bandomuoju laikotarpiu (pagal Vokietijos civilinį kodeksą jis yra ne ilgesnis nei šeši mėnesiai) taikomas sutrumpintas iki dviejų savaičių išpėjimo laikas. Darbuotojams, kurių darbo stažas ilgėja nuo šešių mėnesių iki dviejų metų, išpėjimo laikas yra keturios savaitės. Kai darbuotojo darbo stažas pasiekia dvejus metus bei amžius viršija dvidešimt penkerius metus, tuomet atitinkamai išpėjimo laikas ilgėja vienu mėnesiu:

- po dviejų darbo metų išpėjimo laikas yra vienas mėnuo;
- po penkerių – du mėnesiai;
- po aštuonerių – trys mėnesiai;
- po dešimties – keturi mėnesiai;
- po dvylikos – penki mėnesiai;
- po penkiolikos – šeši mėnesiai;
- po dvidešimties metų išpėjimo laikas septyni mėnesiai⁸⁴.

⁸³Vokietijos Federacinės Respublikos civilinis kodeksas, 1900 m. 2010 aktuali redakcija // http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/, prisijungimo laikas: 2010-09-14.

⁸⁴Vokietijos Federacinės Respublikos civilinis kodekso 622 straipsnis 2 dalis, 1900 m. 2010 aktuali redakcija // http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/, prisijungimo laikas: 2010-09-14.

Labai svarbu atkreipti dėmesį, jog praėjus aukščiau paminėtiems terminams, darbo sutartis gali būti nutraukiama penkiolikta arba paskutinę mėnesio dieną (toku būdu darbuotojui garantuojamos dar keletas papildomų dienų). Be to, kaip ir kitose tiriamose ES valstybėse narėse, Civiliniame kodekse yra numatyta, kad, jei įmonėje darbuotojo ir darbdavio santykius reguliuoja kolektyvinė sutartis, tuomet joje gali būti numatytas ir ilgesnis išpėjimo laikotarpis. Tačiau trumpinti įstatymo numatytą išpėjimo terminą leidžiama tik individualioje sutartyje, kai darbo santykiai trunka ne ilgiau nei du metus ir tik šiais atvejais:

- darbuotojas įdarbintas pagalbiniam darbams (tačiau jei darbo santykiai tęsiasi ilgiau nei tris mėnesius, tuomet išpėjimo laiko, remiantis šia nuostata, trumpinti nebegalima);
- jei darbdavys įdarbina daugiau kaip dvidešimt darbuotojų, neįskaičiuojant asmenų, atliekančių praktiką toje įmonėje (darbuotojai, kurie dirba ne ilgiau nei 20 valandų per savaitę, skaičiuojami kaip 0,5 darbuotojo, o dirbantys iki 30 valandų per savaitę – 0,75 darbuotojo)⁸⁵.

Labai svarbu atkreipti dėmesį į Vokietijos Civilinio kodekso 622 straipsnio nuostatą, jog apskaičiuojant išpėjimo laiko terminą bei darbo stažą, neatsižvelgiama į darbuotojo iki 25 metų amžiaus išdirbtą laiką. Byloje *Seda Küçükdeveci v Swedex GmbH & Co. KG*⁸⁶ Vokietijos darbuotoja apskundė šią nacionalinės teisės nuostatą, nes nuo 18 metų amžiaus dirbusi įmonėje *Swedex*, įgijo 10 metų darbo stažą, tačiau remiantis Vokietijos civilinio kodekso 622 straipsnio 2 dalies nuostata darbdavys pranešimo apie atleidimą iš darbo terminą apskaičiavo laikydamas, jog darbuotoja turėjo 3 metų stažą. Tokiu būdu darbuotoja įgijo teisę ne į keturių, tačiau tik į vieno mėnesio išpėjimo terminą. Vokietijos Darbo Teismas kokią Civilinio kodekso normą argumentavo tuo, jog 25 metų riba buvo pasiektas kompromisas tarp, pirma, to laiko vyriausybės, norėjusios vienodai trimis mėnesiais pratęsti pranešimo apie atleidimą iš darbo terminą, taikomą vyresniems nei 40 metų darbuotojams. Antra, dėl laipsniško šio termino pratęsimo visiems darbuotojams šalininkų. Trečia, laipsniško pranešimo apie atleidimą iš darbo termino pratęsimo, neatsižvelgiant į išdirbtą laiką, šalininkų, nes šios taisyklės tikslas – iš dalies atleisti darbdavius nuo pratęstų pranešimo apie atleidimą iš darbo terminų jaunesniems nei 25 metų darbuotojams. Vokietijos Darbo Teismas taip pat argumentavo, jog 622 straipsnio 2 dalies antra pastraipa atspindi įstatymų leidėjo vertinimą, kad jauni darbuotojai apskritai lengviau ir greičiau reaguoja į darbo praradimą ir kad iš jų galima reikalauti didesnio lankstumo. Galiausiai jauniems darbuotojams taikomas trumpesnis pranešimo apie atleidimą iš darbo terminas palengvina jų įdarbinimą ir suteikia daugiau lankstumo valdant personalą. Todėl

⁸⁵ Vokietijos Federacinės Respublikos civilinis kodekso 622 straipsnis 5 dalis, 1900 m. 2010 aktuali redakcija // http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/, prisijungimo laikas: 2010-09-14.

⁸⁶ Europos Teisingumo teismo sprendimas, priimtas 2010 m. sausio 19 d. byloje *Seda Küçükdeveci v Swedex GmbH & Co. KG*, bylos Nr. C555-07.

pagrindinis nacionalinės teisės nuostatos tikslas – suteikti darbdaviui didesnę lankstumą valdyti personalą, sumažinant jo įpareigojimus, susijusius su jaunų darbuotojų, iš kurių galima pagrįstai reikalauti didesnio asmeninio ar profesinio mobilumo, atleidimu iš darbo. Tačiau ETT pažymėjo, jog ši teisės nuostata nėra tinkama minėtam tikslui pasiekti, nes ji taikoma visiems darbuotojams, kurie įmonėje pradėjo dirbti būdami jaunesni nei 25 metų, nepaisant to, koks jų amžius atleidimo iš darbo momentu. ETT taip pat pabrėžė, kad nacionalinės teisės nuostata jaunos darbuotojus paveikia nevienodai ta prasme, kad ji taikoma jauniems asmenims, kurie aktyvų gyvenimą pradeda anksti, t. y. arba neįgiję profesinio mokymo, arba po trumpo profesinio mokymo, o ne tiems, kurie pradeda dirbti vėliau, po ilgo mokymo. ETT konstatavo, jog remiantis Europos Sąjungos teise, nediskriminavimo dėl amžiaus principas turi būti aiškinamas kaip draudžiantis tokią nacionalinės teisės nuostatą, pagal kurią skaičiuojant pranešimo apie atleidimą iš darbo terminą nėra atsižvelgiama į darbuotojo iki 25 metų amžiaus išdirbtą laiką.

Remdamiesi tuo, kas išdėstyta, darome išvadą, jog palyginus su kitomis tiriamomis ES valstybėmis, Vokietijoje įtvirtintas ilgiausias išėjimo terminas darbuotojams, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės. Darbuotojas, turintis dvidešimties metų darbo stažą, įgyja teisę į septynių mėnesių išėjimo terminą, o tai jau galima vertinti kaip labai didelę garantiją bei rodomą pagarbą ir apsaugą lojaliems darbuotojams. Antra vertus, išėjimo laikas neturėtų būti nepagrįstai ilginamas. Todėl reikėtų sutikti su V. Tiažkijaus nuomone, kad išpėtas apie numatomą atleidimą iš darbo darbuotojas jaučia psichologinę įtampą, o darbdavys nėra užtikrintas darbuotojo darbo našumu, nes darbuotojas turi teisę naudoti tam tikrą darbo laiko dalį naujoms darbo paieškoms, be to, jis nėra suinteresuotas gerai dirbti, žinodamas, kad bet koku atveju praras darbą⁸⁷.

ES valstybių išėjimo laiko lyginamoji analizė parodė, jog visose tiriamose valstybėse išėjimo laikas priklauso nuo darbuotojo darbo stažo. Tais atvejais, kuomet nėra tam tikro darbo stažo, garantija mažėja arba jos nėra. Ir atvirkščiai – ilgėjant darbo stažui, ilgėja ir išėjimo terminas. Remdamiesi teigiama šių valstybių patirtimi, galėtume ir Lietuvoje numatyti išėjimo laiko garantiją, atsižvelgiant į darbuotojo darbo stažą. Tokiu būdu numatytume mažesnes garantijas, trumpesnį laiką dirbusiems darbuotojams bei didesnes garantijas ilgesnį laiką dirbusiems darbuotojams. Pavyzdžiui, galėtume pasiūlyti tokį išėjimo laiko skaičiavimo būdą, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva:

- vieno mėnesio išėjimo terminas, kai darbo stažas iki 2 metų;
- dviejų mėnesių išėjimo terminas, kai darbo stažas iki 5 metų;
- trijų mėnesių išėjimo terminas, kai darbo stažas iki 10 metų;

⁸⁷Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Pirmas tomas. - Vilnius: Justitia.2005. P. 439.

- keturių mėnesių išpėjimo terminas, kai darbo stažas viršija 10 metų, taip pat toks išpėjimo terminas paliekamas ir darbuotojams, išvardintiems DK 129 straipsnio 4 dalyje.

2.3. Laikas kito darbo paieškoms

Kita svarbi bendroji garantija darbuotojams darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva atveju yra laisvas laikas kito darbo paieškoms išpėjimo laikotarpiu. Lietuvos Darbo kodekso 130 straipsnio 3 dalyje skelbiama, kad šio laiko trukmė negali būti mažesnė nei 10 procentų darbo laiko normos, kurį darbuotojas dirba išpėjimo laikotarpiu metu. Laisvas laikas kito darbo paieškoms yra nustatomas darbdavio bei darbuotojo bendru susitarimu. Svarbu pastebėti, kad per šį laiką darbuotojui taip pat paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis (iki 2010 12 31 Darbo kodeksas leidžia kolektyvinėje sutartyje numatyti, jog gali būti mokamas ne mažesnis negu Vyriausybės patvirtintas minimalusis valandinis atlygis už kiekvieną suteiktą valandą naujo darbo paieškoms).

Kitose tiriamose ES valstybėse narėse išpėjimo metu taip pat yra numatytas laikas kito darbo paieškoms, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva. Tačiau skirtingai nei Lietuvoje, kitose tiriamose ES valstybėse narėse šis laikas nėra normuojamas ar konkretizuojamas. Švedijos Darbo apsaugos įstatymo 14 straipsnyje yra numatyta garantija darbuotojams, suteikianti jiems teisę į kito darbo paiešką darbo metu⁸⁸ (pvz., lankytis įdarbinimo agentūrose), bet darbuotojas nėra apribojamas konkrečiu laiku.

Danijoje Įstaigų darbuotojų įstatymo 16 straipsnis ir Žemės ir namų ūkio darbuotojų akto 19 straipsnis numato, jog kaip ir Lietuvoje išpėjimo laikotarpiu darbuotojui turi būti garantuojamas laikas kito darbo paieškoms. Ši garantija Danijoje aiškinama kaip reikalingas darbuotojui laikas susirasti kitą darbą (angl. necessary time of work to look a new job). Norėdamas pasinaudoti šia įstatyme numatyta garantija darbuotojas privalo tartis su darbdaviu dėl laiko kito darbo paieškoms, tačiau darbuotojui taip pat yra garantuojama teisė į galutinį sprendimą dėl reikalingo laiko kito darbo paieškai. Atitinkamai kaip ir Lietuvoje, už laiką, per kurį darbuotojas ieško kito darbo, turi būti mokamas jo vidutinis darbo užmokestis⁸⁹.

Atitinkamos kategorijos darbuotojams Žemės ir namų ūkio darbuotojų akto 9 straipsnyje yra numatyta darbdavių pareiga suteikti darbuotojui privalomas atostogas iki darbo sutarties galiojimo pabaigos. Šis laikas taip pat gali būti skiriamas kito darbo paieškoms, todėl

⁸⁸ Švedijos Karalystės darbo apsaugos įstatymas (SFS 1982:80) 1982 m. // <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/07/65/36/9b9ee182.pdf>, prisijungimo laikas: 2010-06-17.

⁸⁹ Hasselbach O. Labour law in Denmark. Netherlands, 2010.P. 152-153.

galima būtų vertinti, jog žemės ir namų ūkio darbuotojams garantuojamas labai ilgas laikas kito darbo paieškoms.

Prancūzijos Darbo kodekso⁹⁰ L1234-17 straipsnis ir Vokietijos Civilinio kodekso⁹¹ 629 straipsnis taip pat numato laiką kito darbo paieškoms darbuotojams, kurių sutartys nutraukiamos darbdavio iniciatyva. Atitinkamai kaip ir Danijoje ar Švedijoje įstatymo leidėjas nekonkretizuoja laiko trukmės, o numato protingą, pagrįstą (pranc. *raisonnable*) laiko trukmę darbuotojui ieškoti kito darbo įspėjimo metu.

Apibendrinami tai, kas išdėstyta, galėtume daryti išvadą, jog Lietuvoje ši garantija reglamentuojama griežčiausiai, kadangi numatytas konkretus, ne trumpesnis nei 10 procentų laikas, kurį darbuotojas gali skirti kito darbo paieškoms. Tuo tarpu kitose tiriamose ES valstybėse narėse tik įvardijama laisvo laiko garantija kito darbo paieškoms įspėjimo metu. Antra vertus, kyla klausimas, ar tikslinga įstatyme numatyti konkretų laiką kito darbo paieškoms. Darbdavys yra įpareigotas ne tik skirti ne mažiau nei 10 procentų, bet ir mokėti darbuotojui darbo užmokestį tuo metu. Mūsų nuomone, nėra tikslinga skirti beveik 5 valandas per savaitę, tokiu būdu daugiau kaip 20 valandų per mėnesį (jei dirbama 48 valandas per savaitę) ieškoti kito darbo. Be to, darbuotojas gali piktnaudžiauti įstatyme numatytais garantijomis, minėtą laiką skirdamas ne darbo paieškoms. Tokiais atvejais darbdavys dar yra įpareigotas mokėti darbo užmokestį už laiką, kurio metu darbuotojas iš tiesų neieško kito darbo. Todėl siekiant išvengti darbuotojų piktnaudžiavimo, siūlytume nekonkretizuoti DK 130 straipsnio 3 dalyje numatyto laiko kito darbo paieškoms, o leisti darbuotojui su darbdaviu susitarti dėl „pagrįsto“ laiko.

2.4. Kito darbo siūlymas

Lietuvoje Darbo kodekso⁹² 129 straipsnio 1 dalyje yra numatyta ne mažiau svarbi bendroji garantija darbuotojui, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, - darbdavio pareiga pasiūlyti darbuotojui kitą darbą. Šią pareigą darbdavys privalo vykdyti per visą numatomo atleisti darbuotojo įspėjimo laiką, taip pat ir darbuotojo atleidimo iš darbo dieną. Darbuotojui nebūtinai turi būti pasiūlytas lygiavertis darbas, tačiau svarbu atsižvelgti į jo profesiją, specialybę bei kvalifikaciją. Jeigu tuo metu darbovietėje tokio darbo nėra, tuomet darbdavys turi pasiūlyti darbuotojo sugebėjimus bei sveikatos būklę atitinkantį darbą. Byloje E.

⁹⁰ Prancūzijos Respublikos darbo kodeksas. 1973 m. // <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20101129>, prisijungimo laikas: 2010-11-27.

⁹¹ Vokietijos Federacinės Respublikos civilinis kodeksas, 1900 m. 2010 aktuali redakcija // http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/, prisijungimo laikas: 2010-11-29.

⁹² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569; Nr. 71.

Jadkevič v. Vilniaus miesto A. Vivulskio pagrindinė mokykla⁹³ LAT pabrėžė, kad darbdavys pažeidžia įstatyme numatytą kito darbo siūlymo garantiją ne tuomet, kai nepasiūlo atleidžiamam iš darbo darbuotojui kito darbo, o garantija pažeidžiama tuomet, kai užfiksuojamas faktas, kad darbdavys neperkelia darbuotojo į kitą atitinkamą darbą, nors tokia galimybė ir yra (pavyzdžiui, darbuotojo išpėjimo metu darbdavys nusamdo kitą darbuotoją laisvoms pareigoms, tinkančioms atleidžiamam darbuotojui). Byloje I. Garškienė v. VšĮ Rokiškio psichiatrijos ligoninė⁹⁴ LAT pažymėjo, kad darbdavys, turintis veikiančius struktūrinius padalinius įvairiose vietovėse, privalo atleidžiamam darbuotojui pasiūlyti atitinkamas laisvas darbo vietas (pareigas) visos savo organizacinės struktūros mastu, o ne vien tik esančias darbuotojo gyvenamojoje vietovėje arba vietovėje, kurioje esančiame struktūriniame padalinyje šis darbuotojas dirbo. Tačiau nei įstatymuose, nei LAT praktikoje nėra įtvirtinto garantijos galiojimo išplėtimo, kad darbdavys privalo numatomam atleisti darbuotojui siūlyti darbo vietą, kuri ateityje dar gali būti laisva.

Įstatyme taip pat neregamentuojama, kokia tvarka turėtų būti siūlomos laisvo darbo vietos, jei teisė į šią garantiją turi keli tos įmonės darbuotojai. Manoma, kad tuomet darbdavys turėtų laikytis eiliškumo taisyklės, t. y. anksčiau išpėtas dėl atleidimo iš darbo darbuotojas turi turėti pirmenybę gauti pasiūlymą laisvai darbo vietai. Tačiau darbdavys privalo atsižvelgti į sąlygas bei aplinkybes, kurios yra palankesnės atitinkamam darbuotojui. Taip pat svarbu pastebėti, kad civilinėje byloje J. S. B. v. Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas⁹⁵ LAT išaiškino, kad kitas darbas darbuotojui gali būti siūlomas individualiai, bet gali būti siūlomas ir suteikiant darbuotojui informaciją apie laisvas darbo vietas įmonėje ir sudarant sąlygas išpėtam apie atleidimą darbuotojui pareikšti norą būti perkeltam, svarstant darbuotojo iniciatyvą dėl perkėlimo. Darbdavio pareiga perkelti išpėtą apie būsimą atleidimą darbuotoją į kitą darbą reiškia darbuotojo teisę būti perkeltam į kitą darbą, kurį jis pagal profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir, reikiamais atvejais, sveikatos būklę, gali dirbti. Ši teisė gali būti įgyvendinama ir darbdavio, ir darbuotojo iniciatyva. Įstatyme nenustatyta, kieno iniciatyva turi vykti perkėlimas į kitą darbą vykdam DK 129 straipsnio 1 dalies nuostatą dėl perkėlimo į kitą darbą. DK 35 straipsnyje nustatyta, kad darbuotojas turi sąžiningai naudotis savo teisėmis ir vykdyti pareigas. Šiuo atveju tai reiškia, kad darbuotojas, turėdamas informacijos apie laisvas darbo vietas išpėjimo laikotarpio metu, sąžiningai naudodamasis savo teise dėl perkėlimo į kitą darbą pagal DK 129 straipsnio 1 dalį, turėtų informuoti darbdavį apie savo sutikimą būti perkeltam į kitą konkretų darbą. DK 129 straipsnio pažeidimu būtų laikoma, jeigu darbuotojui nebūtų suteikta

⁹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2004 m. sausio 28 d. civilinėje byloje, E. Jadkevič v. Vilniaus miesto A. Vivulskio pagrindinė mokykla, bylos Nr. 3K-3-238/2005.

⁹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2004 m. sausio 28 d. civilinėje byloje, I. Garškienė v. VšĮ Rokiškio psichiatrijos ligoninė, bylos Nr. 3K-3-72/2004.

⁹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2009 m. kovo 16 d. civilinėje byloje, J. S. B. v. Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas, bylos Nr. 3K-3-102/2009.

visa informacija apie laisvas darbo vietas įmonėje, nebūtų svarstomi jo pageidavimai dėl perėjimo dirbti į kitą darbą arba be pagrindo jis nebūtų suteiktas. Informacija apie turimas laisvas darbo vietas gali būti jam pateikta ne tik individualiai, bet ir viešo skelbimo būdu. Pastarasis būdas, pvz., paskelbimas darbdavio įmonėje skelbimų lentoje, jeigu tai įprasta informacijos skelbimo tvarka ir yra prieinama darbuotojui. Viešas skelbimas apie laisvas darbo vietas gali būti vertinamas kaip neindividualaus pobūdžio siūlymas dėl darbo sutarties sudarymo, kuriuo gali pasinaudoti ir gavę išpėjimus apie galimą atleidimą iš darbo darbuotojai. Teismų praktikos nuostata dėl kito darbo siūlymo per visą išpėjimo laiką turi būti vertinama ir taikoma atsižvelgiant į sąžiningumo ir protingumo reikalavimus. Jeigu nustatoma, kad per išpėjimo laiką darbuotojas buvo informuojamas apie darbdavio turimas darbuotojui tinkamas laisvas darbo vietas kitu būdu, pvz., viešu skelbimu, tai ta aplinkybė, kad kiekviena laisva tinkama darbo vieta įspėtam apie atleidimą iš darbo darbuotojui nebuvo pasiūlyta individualiai, nevertinama kaip DK 129 straipsnio 1 dalies pažeidimas. Tokiu būdu pagrįstina daroma išvada, jog darbuotojas, norėdamas pasinaudoti šia įstatymo reglamentuojama garantija, turi ne tik laukti darbdavio pasiūlymo, tačiau ir pats intensyviai domėtis kita darbo vieta atitinkamoje įmonėje.

Prancūzijos Darbo kodeksas adekvačiai Lietuvos Darbo kodeksui numato tokias pačias nuostatas, jog darbdavys prieš nutraukdamas sutartį su darbuotoju privalo informuoti jį apie įmonėje likusias laisvas darbo vietas, atitinkančias jo kvalifikaciją. Be to, darbdavys turi pareigą informuoti ne tik darbuotojus, tačiau ir pateikti laisvų darbo vietų sąrašą darbuotojų atstovams⁹⁶.

Jungtinėje Karalystėje taip pat yra numatyta, jog darbdavys prieš priimdamas sprendimą nutraukti sutartį su darbuotoju privalo imtis visų būtinų priemonių, siekiant išvengti planuojamo atleidimo⁹⁷. Darbdavys, išpėjęs darbuotoją apie būsimą darbo sutarties nutraukimą, privalo konsultuotis su darbuotojų atstovais bei ieškoti kito darbo, atitinkančio darbuotojo profesinį pasirengimą bei kvalifikaciją. Šiuo atveju, jei darbdavys nesiima priemonių ieškoti kito darbo ar nepasiūlo kito darbo, Jungtinės Karalystės darbo tribunolas tikrina, ar toks darbdavio elgesys nepažeidžia darbuotojo teisių.

Kito darbo pasiūlymas dar plačiau reglamentuojamas Švedijoje. Darbo apsaugos įstatymas⁹⁸ numato, jog darbuotojui jo kvalifikaciją atitinkantis kitas darbas turi būti siūlomas ne tik viso išpėjimo metu, tačiau atsiradusi laisva darbo vieta turi būti siūloma ir po darbo sutarties nutraukimo. Atsiradusi laisva darbo vieta siūloma tais atvejais, kuomet darbuotojas toje įmonėje

⁹⁶ Prancūzijos Respublikos darbo kodekso L1233-45 straipsnis. 1973 m., <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20101129>, prisijungimo laikas: 2010-11-25.

⁹⁷ Selwyn N.M. Law of employment, 14 edition. – U.K.: Lexis Nexis, 2006. P. 460.

⁹⁸ Švedijos Karalystės darbo apsaugos įstatymo 25 straipsnis (SFS 1982:80) 1982 m. // <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/07/65/36/9b9ee182.pdf>, prisijungimo laikas: 2010-12-14.

dirbo ne trumpiau nei dvylika mėnesių per pastaruosius trejus metus. Įstatymas numato darbdavio pareiga pasiūlyti darbuotojui atsiradusią darbo vietą nuo išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą įteikimo ir tęsiasi devynis mėnesius po darbo sutarties nutraukimo. Tuo atveju, jei į atsiradusią laisvą darbo vietą pretenduoja keli darbuotojai, darbdavys privalo pasiūlyti darbą tam darbuotojui, kurio kvalifikacija aukštesnė, o esant vienodai darbuotojų kvalifikacijai – vyresniam darbuotojui.

Kalbant apie ES valstybių privalumus, siūlytina Lietuvoje išplėsti darbo siūlymo garantijos ribas, remiantis gerąja Švedijos patirtimi. Atsižvelgiant į tai, numatyti kito darbo siūlymo pareigą ne tik išpėjimo metu, tačiau ir po darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl ekonominių, technologinių ar kitų svarbių priežasčių, jei darbuotojo kvalifikacija bei gebėjimai atitinka darbdavio keliamus reikalavimus. Mūsų nuomone, papildoma garantija turėtų būti siūloma ne visiems, o ilgesnį laiką dirbusiems darbuotojams. Siūlytina šią garantiją taikyti darbuotojams, dirbusiems įmonėje nuo dviejų metų, o pareiga siūlyti kitą darbą galėtų tęstis vienerius metus po darbo sutarties nutraukimo.

2.5. Išaitinė išmoka

Išaitinė išmoka darbuotojams, su kuriais darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, mokama visose tiriamose ES valstybėse narėse. Išmokos dydis dažniausiai priklauso nuo darbuotojo darbo užmokesčio, darbo stažo, o kartais nuo darbuotojo amžiaus.

Lietuvoje išaitinės išmokos garantija darbuotojams, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, priklauso nuo darbuotojo vidutinio užmokesčio dydžio bei nepertraukiamojo stažo atitinkamoje darbo vietoje. Šiuo atveju DK 140 straipsnyje numatyta tokia išaitinės išmokos mokėjimo tvarka :

- jei darbuotojas toje pačioje darbovietėje dirbo iki dvylikos mėnesių – vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
- nuo dvylikos iki trisdešimt šešių mėnesių – dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
- nuo trisdešimt šešių iki šešiasdešimties mėnesių – trijų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
- nuo šešiasdešimties iki šimto dvidešimties mėnesių – keturių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
- nuo šimto dvidešimties iki dviejų šimtų keturiasdešimties mėnesių – penkių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;

- daugiau kaip dviejų šimtų keturiasdešimties mėnesių – šešių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio.

Kaip žinia, išeitinė išmoka tam tikram laikui garantuoja minimalų pragyvenimo šaltinį darbuotojams, netekusiems darbo pajamų ne dėl savo veiksmų. Svarbu pabrėžti, kad išeitinė išmoka priklauso visiems darbuotojams, be išimties atleidžiamiems darbdavio iniciatyva ne dėl savo kaltės. Išeitinės išmokos dydžio skaičiavimo būdas šiuo atveju grindžiamas principu, kad darbdavys daugiau turi mokėti tam ne dėl jo kaltės atleidžiamam darbuotojui, kuris ilgai dirbdamas arba dėl savo kvalifikacijos ar pareigų atsakingumo daugiau nusipelnė įmonei⁹⁹.

Prancūzijos darbo kodekse taip pat yra numatyta išeitinės išmokos garantija, mokama darbuotojams, turintiems ne mažesnę nei vienerių metų darbo stažą toje pačioje įmonėje¹⁰⁰. Darbo kodekso L1234-13 straipsnyje pabrėžiama, kad išeitinė išmoka mokama darbuotojui, net jei darbuotojas atleidžiamas iš darbo darbdavio iniciatyva dėl force majeure aplinkybių. Tačiau išeitinės išmokos garantija nemokama darbuotojui esant dideliame jo aplaidumui ar kaltei. Kaip ir Lietuvoje, ši išmoka priklauso nuo darbuotojo užmokesčio bei darbo stažo, tačiau ji negali būti mažesnė už minimalų užmokestį nei jis nustatytas įstatyme. Darbo kodekso L1234-13 straipsnis skelbia, kad išeitinė išmoka yra apskaičiuojama pagal atitinkamą taisyklę, tačiau skaičiavimo tvarkos neapibrėžia, o nukreipia į reglamentus. Dažniausiai kolektyvinėse sutartyse numatomas toks išeitinės išmokos apskaičiavimo būdas: jei darbuotojo stažas yra iki dešimties metų, tuomet darbuotojo dvidešimties valandų darbo užmokestis arba dešimt procentų nuo mėnesinės algos yra dauginama iš dirbtų metų skaičiaus toje darbovietėje. Jei darbo stažas viršija dešimt metų, tuomet prie gautos sumos yra pridedama viena penkioliktoji mėnesinio užmokesčio dalis už kiekvienus metus¹⁰¹. Pavyzdžiui, galėtume palyginti dešimt ir dvidešimt metų dirbusio darbuotojo išeitinės išmokos dydį. Jei darbuotojas dirbo įmonėje dešimt metų, o jo mėnesio darbo užmokestis buvo trys tūkstančiai, tuomet šios sumos dešimt procentų (trys šimtai) dauginama iš dešimt metų darbo stažo, gaunama trijų tūkstančių išeitinė išmoka. Jei darbuotojas su tokiu pačiu atlyginimu dirbo dvidešimt metų, tuomet dešimt procentų atlyginimo sumos dauginama iš dvidešimt bei pridedama viena penkioliktoji (du šimtai), padauginta iš metų skaičiaus (dešimt), viršijančių dešimt metų. Skaičiuojant pagal Prancūzijos išeitinės išmokos skaičiavimo taisyklę, darbuotojui, turinčiam dvidešimties metų darbo stažą, garantuojama aštuonių tūkstančių išeitinės išmokos suma. Šiuo atveju Prancūzijos išeitinės išmokos skaičiavimo tvarka yra priimtinesnė nei Lietuvoje, kadangi yra tiksliau apskaičiuojama.

⁹⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004. P. 161.

¹⁰⁰ Prancūzijos Respublikos darbo kodekso L1234-9 straipsnis. 1973 m. // <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20101129>, prisijungimo laikas: 2010-11-26.

¹⁰¹ <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/termination/countries/france.htm>, prisijungimo laikas: 2010-11-27.

Lietuvoje galiojanti skaičiavimo taisyklė iš dalies ne visada atitinka darbuotojo lūkesčius, kadangi vienodas išmokas gauna ilgesnį laiką dirbę darbuotojai. Pavyzdžiui, Lietuvoje tokią pačią išeitinę išmoką gaus tiek dešimt, tiek dvidešimt metų darbo stažą turintys darbuotojai, o tai jau yra nesažininga dvidešimties metų darbo stažą turinčio darbuotojo atžvilgiu.

Antra vertus, pagal Lietuvoje galiojančią išeitinės išmokos skaičiavimo taisyklę, jei darbuotojo darbo užmokestis buvo trys tūkstančiai, jam garantuojama penkiolikos tūkstančių (tiek už dešimt, tiek už dvidešimt stažo metų) išeitinės išmokos suma. Todėl pagrįstai daroma išvada, kad Lietuvoje darbuotojui, kurio darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, garantuojama daug didesnė išeitinė išmoka nei Prancūzijoje.

Vokietijoje Apsaugos nuo atleidimo iš darbo įstatymo (vok. Kündigungsschutzgesetz)¹⁰² 1 straipsnyje taip pat yra numatyta išeitinė išmoka. Įstatymo 1 straipsnio 2 dalyje pateikiamas išeitinės išmokos apskaičiavimo būdas. Kaip ir Lietuvos Darbo kodekse, išmoka priklauso nuo darbuotojo gauto atlyginimo bei darbo stažo, tik apskaičiuojama kitokiu būdu. Vokietijoje numatyta, kad išeitinė išmoka apskaičiuojama pagal tokią taisyklę: darbuotojo mėnesinis uždarbio vidurkis dalinamas per pusę, o gauta suma dauginama iš darbovietėje dirbtų metų skaičiaus¹⁰³. Jei remiantis šia taisykle palygintume darbuotojo, turinčio dešimties ir dvidešimties metų darbo stažą, išeitinės išmokos dydį (turėjusio trijų tūkstančių vidutinį darbo užmokestį), pastebėtume, jog šioje valstybėje mokama labai didelė išeitinė išmoka (atitinkamai pagal stažo metus penkiolika ir trisdešimt tūkstančių).

Mūsų nuomone, Vokietijoje kaip ir Prancūzijoje pats išmokos apskaičiavimo būdas taip pat yra priimtinesnis nei Lietuvos DK numatytas, kadangi leidžia daug objektyviau apskaičiuoti galutinę išeitinės išmokos sumą.

Jungtinėje Karalystėje išeitinės išmokos dydį reglamentuoja Darbo teisių įstatymas¹⁰⁴. Išeitinės išmokos apskaičiavimo būdas reglamentuojamas labai panašiai kaip ir Vokietijoje, tačiau skirtingai nei anksčiau aptartose valstybėse priklauso net tik nuo darbuotojo užmokesčio dydžio ir darbo stažo, bet ir nuo darbuotojo amžiaus. Taigi išeitinė išmoka apskaičiuojama tokiu būdu:

- asmenims iki dvidešimt dviejų metų mokama pusės savaitės dydžio suma, padauginta iš dirbtų metų skaičiaus atitinkamoje darbovietėje;
- asmenims nuo dvidešimt dviejų iki keturiasdešimt vienerių metų mokama savaitės dydžio suma, padauginta iš dirbtų metų skaičiaus atitinkamoje darbovietėje;

¹⁰² Vokietijos Federacinės Respublikos apsaugos nuo atleidimo iš darbo įstatymas 1969 m. 2008 aktuali redakcija // <http://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html>, prisijungimo laikas: 2010-09-15.

¹⁰³ Ten pat.

¹⁰⁴ Jungtinės Karalystės darbo teisių įstatymas, 1996 m. // <http://www.hms.gov.uk/acts/acts1996/1996018.htm>, prisijungimo laikas: 2010-07-18.

- asmenims nuo keturiasdešimt vienerių metų mokama pusantros savaitės dydžio suma, padauginta iš dirbtų metų skaičiaus atitinkamoje darbovietėje¹⁰⁵.

Jungtinėje Karalystėje yra numatyta, kad savaitės užmokesčio dydis negali viršyti trijų šimtų dešimties svarų ribos.

Kaip jau minėjome ankstesniame skyriuje, Jungtinėje Karalystėje yra numatyta papildoma galimybė vietoj išpėjimo laiko numatymo arba norint sutrumpinti išpėjimo laiką sumokėti papildomą išmoką vietoj išpėjimo laiko (angl. payment in lieu of notice). Dažniausiai darbdavys pasirenka išmokėti papildomą išmoką vietoj išpėjimo laiko numatymo, norėdamas išvengti priešiško tarp darbuotojų. Be to, papildoma iškeitinė išmoka vietoj išpėjimo laiko mokama norint suteikti darbuotojui daugiau laiko kito darbo paieškoms (darbuotojo ir darbdavio sutarimu). Ši išmoka priklauso nuo išpėjimo laiko termino bei darbo užmokesčio¹⁰⁶. Pavyzdžiui, jei darbuotojas įgijo teisę į keturių savaičių išpėjimo laiką, o faktiškai dirbo vieną savaitę, tuomet jam yra garantuojama dar trijų savaičių papildoma išmoka. Be to, sutartyje gali būti numatyta ir didesnė išmoka vietoj išpėjimo laiko. Byloje *Cerberus Software v Rowley* [2001] ieškovo darbo sutartyje buvo sutarta, jog darbdavys, vietoj išpėjimo termino nutraukiant sutartį darbdavio iniciatyva, galės sumokėti papildomą iškeitinę išmoką. Darbuotojas įgijo teisę į šešių mėnesių išpėjimo terminą, tačiau jau po penkių savaičių susirado geriau apmokamą darbą. Tokiu būdu darbdavys apribojo papildomos iškeitinės išmokos mokėjimą vietoj išpėjimo termino suteikimo iki penkių savaičių, argumentuodamas tuo, kad mokės išmoką už neteisėtą atleidimą, o ne papildomą išmoką vietoj išpėjimo termino. Šioje byloje teismas pabrėžė, jog tai yra darbdavio teisė mokėti ar nemokėti papildomą išmoką vietoj išpėjimo laiko bei sumažino išmokos dydį iki penkių savaičių¹⁰⁷. Mūsų nuomone, tokiu sprendimu yra siekiama išvengti darbuotojų piktnaudžiavimo jiems suteikiamomis garantijomis. Darbuotojui išmokėta iškeitinė išmoka garantuoja minimalų pragyvenimo šaltinį netekus darbo pajamų, tačiau, ką tokiu atveju garantuotų papildomai mokama iškeitinė išmoka vietoj išpėjimo termino, jei darbuotojas įsidarbintų kitame darbe?

Įdomu pastebėti, kad Švedijos įstatymai nereguliuoja iškeitinių išmokų dydžio, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, tiesiog yra numatyta, kad iškeitines išmokas reguliuoja kolektyvinės sutartys¹⁰⁸. Darbo apsaugos įstatyme yra numatytas imperatyvus žalos atlyginimo dydis, jei darbdavys pažeidžia darbo sutarties nutraukimo procedūrą ar kitaip

¹⁰⁵ Jungtinės Karalystės darbo teisių įstatymas, 1996 m. 162 straipsnis // <http://www.hmsso.gov.uk/acts/acts1996/1996018.htm>, prisijungimo laikas: 2010-07-20.

¹⁰⁶ http://www.adviceguide.org.uk/index/life/employment/basic_rights_at_work.htm#Pay_in_lieu_of_notice, prisijungimo laikas 2010-11-27.

¹⁰⁷ Sprack J. *Employment law and practice*. London, 2007. P. 32-33.

¹⁰⁸ <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/termination/countries/sweden.htm>, prisijungimo laikas: 2010-04-03.

pažeidžia darbuotojams numatytas garantijas. Darbo apsaugos įstatymo 39 straipsnyje numatyta žalos atlyginimo suma priklauso nuo darbuotojo darbo stažo:

- jei darbuotojo darbo stažas yra mažesnis nei penkeri metai – šešiolikos mėnesių darbo užmokesčio suma (tačiau jei darbuotojas dirbo ne ilgiau šešių mėnesių, tuomet ir žalos kompensacija yra ne didesnė nei šešių mėnesių užmokesčio suma);
- jei darbuotojo darbo stažas nuo penkerių iki dešimties metų – dvidešimt keturių mėnesių darbo užmokesčio suma;
- jei darbuotojo darbo stažas daugiau kaip dešimt metų, tuomet žalos atveju kompensacija siekia trisdešimt dviejų mėnesių darbo užmokesčio sumą¹⁰⁹.

Skirtingai nei Lietuvoje, Danijoje kaip ir Švedijoje, išeitinių išmokų dydžius numato kolektyvinės sutartys. Tik įstaigose dirbantiems darbuotojams Įstaigų darbuotojų įstatymo 2 straipsnis bei laivų kapitonas pagal Jūreivio įstatymo 43 straipsnį numatytos imperatyvios išeitinės išmokos, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva¹¹⁰. Atitinkamai kaip ir Lietuvoje išeitinė išmoka priklauso nuo darbo stažo, tačiau palyginus su Lietuva ar kita nagrinėjama ES valstybe nare yra stebėtinai mažo dydžio:

- darbuotojams, kurių darbo stažas 12 metų, yra numatyta vieno mėnesio darbo užmokesčio išeitinė išmoka;
- darbuotojams, kurių darbo stažas 15 metų, yra numatyta dviejų mėnesių darbo užmokesčio išeitinė išmoka;
- darbuotojams, kurių darbo stažas 18 metų, yra numatyta trijų mėnesių darbo užmokesčio išeitinė išmoka.

Įstatyme numatyta išeitinė išmoka darbuotojui nemokama, jei darbo sutarties nutraukimo metu darbuotojas yra sulaukęs senatvės pensijos amžiaus (taip pat, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, tačiau esant darbuotojo kaltei).

Nepaisant Įstaigų darbuotojų įstatyme numatyto išeitinio išmokų dydžio, kolektyvinėse sutartyse gali būti numatytos ir didesnės išeitinės išmokos, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva.

Remdamiesi išeitinės išmokos skaičiavimo analize Lietuvoje ir tiriamose ES valstybėse narėse, pastebėjome, kad Lietuvoje darbuotojams garantuojama gana didelė išeitinė išmoka. Tokiu būdu darbuotojams garantuojamas pragyvenimo šaltinis po darbo sutarties nutraukimo yra netgi didesnis nei ekonomiškai stipresnėse valstybėse, tokiose kaip Danija, Prancūzija (jei lygintume pagal tokį patį darbuotojo darbo užmokesčio dydį Lietuvoje bei kitose valstybėse).

¹⁰⁹ Švedijos Karalystės darbo apsaugos įstatymas (SFS 1982:80) 1982 m. //

<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/07/65/36/9b9ee182.pdf>, prisijungimo laikas: 2010-06-17.

¹¹⁰ Hasselbach O. Labour law in Denmark. Netherlands, 2010.P.158.

Kita vertus, nepaisant to, jog įstatyme numatyta nemaža išeitinė išmoka, tačiau jos apskaičiavimo būdas ne visada atitinka teisėtus darbuotojo lūkesčius. Pavyzdžiui, tuomet, kai darbo sutartis nutraukiama su darbuotojais, turinčiais dešimties ir dvidešimties metų darbo stažą toje pačioje bendrovėje. Šiuo atveju abiem darbuotojams garantuojama vienoda – penkių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio suma. Todėl remiantis teigiama kitų ES valstybių patirtimi, koreguotina išeitinės išmokos skaičiavimo tvarka, siekiant labiau užtikrinti didesnę darbo stažą turinčių darbuotojų teises, kurie dėl savo kvalifikacijos ar įgytos patirties daugiau nusipelnė įmonei. Tokiu būdu siūlytina pasinaudoti Vokietijos patirtimi ir darbuotojo darbo užmokestį dalinti per pusę ar trečdaliu, o gautą sumą padauginti iš dirbtų metų skaičiaus toje bendrovėje. Tačiau siekiant apsaugoti darbdavį nuo nepakeliamos naštos mokėti labai didelę išeitinę išmoką darbuotojui, siūlytina numatyti išeitinės išmokos mokėjimo „lubas“.

Apibendrinami tyrimo eigoje analizuojamas bendrąsias garantijas darbuotojams, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, pagrįstai darytume išvadą, jog Lietuvoje reglamentuojamos garantijos yra labai panašios kaip ir ES valstybėse narėse – Prancūzijoje, Vokietijoje, Jungtinėje Karalystėje, Švedijoje ir Danijoje. Garantijos darbuotojams, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, taip pat yra suderintos su ES direktyvose, TDO konvencijose bei rekomendacijose įtvirtintomis nuostatomis. Lygindami Lietuvoje bei minėtose ES valstybėse reglamentuojamas garantijas, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, pastebėjome, jog Lietuvos darbo kodekse įtvirtintos garantijos reglamentuojamos netgi griežčiau nei kitose tiriamose ES valstybėse narėse, ypač palyginus su Danija. Nepaisant to, jog visose valstybėse sutampa taikomos garantijos darbuotojams, tačiau skiriasi jų taikymo apimtis ir įgyvendinimo procedūros. Vienose valstybėse numatytos labai didelės bendrosios garantijos darbuotojams, pavyzdžiui, Vokietijoje įstatymai numato ilgiausius įspėjimo terminus ir didžiausią išeitinės išmokos dydį nei kitose šiame tiriamajame darbe analizuojamose valstybėse. Skirtingai nei kitose valstybėse, pavyzdžiui, Danijoje numatytos minimalios garantijos darbuotojams. Šioje valstybėje numatyti vieni trumpiausių įspėjimo terminai, taip pat mažiausia išeitinė išmoka, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva.

Šiame skyriuje palyginome tik bendrąsias Lietuvoje ir ES valstybėse narėse taikomas garantijas, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, todėl labai svarbu apžvelgti bei palyginti ir kitas garantijas, apsaugančias atskirų kategorijų darbuotojų teises. Todėl trečioje dalyje palyginsime specialiąsias garantijas, taikomas ne bendrai visiems darbuotojams, o atskiroms darbuotojų kategorijoms.

3. SPECIALIOSIOS GARANTIJOS

3.1. Garantijos nėščioms moterims ir darbuotojams, auginantiems vaikus

Pirmoje dalyje minėjome, kad Europos Sąjungoje yra numatyti minimalūs standartai, reglamentuojantys nėščiųjų apsaugą. 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvoje 92/85/EEB „Dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo“ 10 straipsnio 1 dalyje skelbiama, jog valstybės narės privalo imtis būtinų priemonių, siekiant uždrausti nėščiųjų darbuotojų atleidimą iš darbo nuo jų nėštumo pradžios iki direktyvoje nurodytos motinystės atostogų pabaigos, išskyrus su jų padėtimi nesusijusius išskirtinius atvejus, leidžiamus pagal nacionalinės teisės aktus ir praktiką. Direktyvos 10 straipsnio 2 dalyje patikslinama, kad darbdavys privalo raštu pateikti pagrįstas nėščios darbuotojos atleidimo priežastis¹¹¹.

Europos Teisingumo Teismas byloje Nadine Paquay prieš Société d'architectes Hoet + Minne SPRL¹¹² atsižvelgdamas į pavojų, kurį galimas atleidimas iš darbo keltų nėščią, neseniai pagimdžiusią arba maitinančią krūtimi darbuotoją fizinei ir psichinei būklei, įskaitant ypač rimtą pavojų, kad nėščios moterys gali būti skatinamos savanoriškai nutraukti nėštumą, pabrėžė, jog Bendrijos teisės aktų leidėjas direktyvos 92/85/EEB 10 straipsniu numatė specialią moters apsaugą, uždrausdamas atleisti ją iš darbo nuo nėštumo pradžios iki motinystės atostogų pabaigos. Reikia pažymėti, kad šios direktyvos 10 straipsnis nenumato jokios išimties ar galimybės nukrypti nuo draudimo per šį laikotarpį atleisti nėščias darbuotojas iš darbo, išskyrus išskirtinius atvejus, nesusijusius su jų padėtimi, ir su sąlyga, kad darbdavys raštu pagrindžia tokio atleidimo iš darbo motyvus. Teismas pažymėjo, kad taikydamos direktyvos 10 straipsnį valstybės narės negali pakeisti „atleidimo iš darbo“ sąvokos apimties ir taip susiaurinti šia nuostata numatytos apsaugos taikymo srities bei kelti pavojų jos veiksmingumui. Atsižvelgdamas 10 straipsnio tikslus ETT pažymėjo, kad draudimas atleisti iš darbo nėščią, neseniai pagimdžiusią arba maitinančią krūtimi moterį per apsaugos laikotarpį apima ne tik pranešimą apie sprendimą atleisti iš darbo. Šia nuostata tokioms darbuotojoms teikiama apsauga neleidžia nei priimti sprendimo atleisti iš darbo, nei imtis pasirengimo atleisti iš darbo priemonių. Pavyzdžiui, organizuoti asmens, kuris galutinai pakeistų atitinkamą darbuotoją dėl jos nėštumo ir (arba) vaiko gimimo, paiešką ir atranką. ETT taip pat pabrėžė, kad priešingas aiškinimas, t. y., kad draudimas atleisti iš darbo apima

¹¹¹ 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB „Dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo“ // <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:lt:NOT>, prisijungimo laikas: 2010-03-11.

¹¹² Europos Teisingumo teismo sprendimas, priimtas 2007 m. Spalio 11 d. byloje Nadine Paquay prieš Société d'architectes Hoet + Minne SPRL, bylos Nr. C-460/06.

tik draudimą pranešti apie sprendimą atleisti iš darbo per Direktyvos 92/85/EEB 10 straipsnyje numatytą apsaugos laikotarpį, padarytų šį straipsnį neveiksmingą ir galbūt sudarytų sąlygas darbdaviams apeiti šį draudimą, pažeidžiant direktyvos saugomas nėščiu, neseniai pagimdžiusių ir maitinančių krūtimi moterų teises.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, direktyvos 10 straipsnį reikia aiškinti kaip draudžiantį ne tik pranešti apie sprendimą atleisti iš darbo dėl nėštumo ir (arba) vaiko gimimo, bet ir, nepasibaigus šiam laikotarpiui, imtis pasirengimo priemonių tokiam sprendimui priimti. Antra vertus, remiantis direktyva bei teismų praktika, darytina išvada, jog įtvirtintas draudimas nutraukti darbo sutartį su nėščiąja nėra absoliutus. Tiek direktyva, tiek teismų praktika numato, jog su nėščiąja, neseniai pagimdžiusia ar krūtimi maitinančia moterimi darbo sutartis vis dėlto gali būti nutraukiama su **jų padėtimi nesusijusiais** išskirtiniais atvejais. Pabrėžtina, jog šie atvejai turi būti aiškiai apibrėžti nacionaliniuose teisės aktuose ar numatyti susiformavusioje teismų praktikoje. Nacionalinėje teisėje taip pat gali numatyta būtinybė gauti įgaliotos institucijos sutikimą, norint nutraukti sutartį su aukščiau paminėtomis moterimis.

Lietuvos Darbo kodekso¹¹³ 132 straipsnis nėščioms moterims garantuoja, kad su jomis darbo sutartis nebus nutraukta nuo pažymos¹¹⁴ apie nėštumą pateikimo ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms. Ypač, mūsų nuomone, teisingai pabrėžė LAT byloje A.Mateikienė v. UAB "Elektrolux"¹¹⁵, jog darbuotoja pateikti pažymą apie nėštumą gali bet kuriuo jai tinkamu metu. Teisės aktuose nereikalaujama, kad darbdaviai būtų informuojami kiekvienu atveju apie tokius darbuotojų gyvenimo faktus, vos tik šiems paaiškėjus ar sprendžiant klausimą dėl įsakymo išleidimo. Darbo sutarties tęstinumo garantija turi būti taikoma nuo pažymėjimo pateikimo, jei tik darbuotoja dar nėra neatleista. Ar darbuotoja naudosis įstatymo suteikta garantija, palikta spręsti jos nuožiūrai, nes ji gali naudotis garantija, t. y. pateikti duomenis darbdaviui ir nebūti atleista, ar nesinaudoti, t. y. nepateikti duomenų ir būti atleista. Darbdavio veiksmai ar sprendimai šiuo atveju įstatyme nenurodomi. Darbuotojos teisiškai reikšmingi veiksmai garantijai gauti yra atitinkamo turinio pažymėjimo pateikimas siekiant gauti garantiją. Nėštumo pažymėjimas gali būti iš išduotas ne tik viešosios, tačiau ir privačios klinikos. Labai svarbu pastebėti, jog netinkamas pažymos įforminimas nesuteikia darbdaviui teisės netaikyti DK 132 straipsnyje numatytos garantijos.

¹¹³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr. Nr.64-2569.

¹¹⁴ Medicininio pažymėjimo forma Nr. 046/a patvirtinta sveikatos apsaugos ministro 1999 m. lapkričio 29 d. įsakymu Nr. 515 "Dėl sveikatos priežiūros įstaigų veiklos apskaitos ir atskaitomybės tvarkos", išduota bendrosios praktikos gydytojo ar ginekologo.

¹¹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2005 m. vasario 9 d. civilinėje byloje A.Mateikienė v. UAB "Elektrolux", bylos Nr. 3K-3-92/2005.

Byloje M.Jakaitė v. UAB "Vokė III"¹¹⁶ LAT konstatavo, jog darbdavys gavęs bet kokią pažymą iš medicininės įstaigos apie nėštumą, privalo imtis visų priemonių, siekiant išsiaiškinti tikrąją padėtį. Remiantis tuo, kad išdėstyta, darytina išvada, jog darbuotojos teisė nuspręsti pasinaudoti ar ne įstatyme numatyta garantija, o darbdavio pareiga išsiaiškinti kilusius nesklandumus bei vykdyti įstatymo numatytą garantiją.

DK 132 straipsnio 1 dalyje numatyta išlyga, leidžianti nutraukti darbo sutartį su tokioje padėtyje esančia moterimi pagal 136 straipsnio 1 ir 2 dalį. Tačiau labai svarbu atkreipti dėmesį, jog įstatymų leidėjas numatydamas 136 straipsnio 1 ir 2 dalies išimtį, nemini šio straipsnio 3 dalies, kurioje kalbama apie nerūpestingą darbo pareigų atlikimą ir darbo drausmės pažeidimus. Todėl darytina išvada, jog Lietuvoje nėščioms darbuotojoms darbo sutarties tęstinumo garantija yra taikoma net ir esant darbuotojai kaltei, kai darbuotoja nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę.

Lietuvos DK 132 straipsnis numato specialiąją darbo sutarties tęstinumo garantiją darbuotojams auginantiems vaikus iki trejų metų. Su šiais darbuotojais darbo sutartis taip pat negali būti nutraukta, jei nėra jų kaltės. Be to, pagal DK 180 straipsnio 1 dalį darbuotojais, auginančiais vaikus, reikia pripažinti ne tik motiną ar tėvą, tačiau senelį, senele, kitus giminaičius, faktiškai auginančius vaikus, taip pat darbuotoją, paskirtą vaiko globėju¹¹⁷. Manytina, kad ši garantija yra taikoma būtent faktiškai auginantiems vaikus, todėl asmenims tiesiogiai nedalyvaujantiems vaikų auginime, ši garantija neturėtų būti taikoma.

Prancūzijos Darbo kodeksas taip pat numato papildomas garantijas nėščioms darbuotojoms¹¹⁸. L1225 straipsnio 4 dalyje įtvirtintas draudimas nutraukti darbo sutartį su nėščiąja ne tik visą nėštumo laikotarpį nuo medicininio nėštumo nustatymo, tačiau ir motinystės atostogų metu bei 4 savaites po jų. Tačiau skirtingai nei Lietuvoje, šiame straipsnyje tiesiogiai numatyta išimtis, leidžianti nutraukti darbo sutartį su nėščiąja, esant rimtai darbuotojos kaltei.

Remiantis Motinystės apsaugos įstatymo 9 straipsniu (angl. Maternity Protection Act), Vokietijoje nėščiajai darbo sutarties tęstinumas garantuojamas nuo nėštumo pradžios ir tęsiasi iki ketvirto mėnesio po gimdymo. Atitinkamai kaip ir Lietuvoje, darbuotoja privalo pateikti medicininę pažymą, patvirtinančią nėštumo faktą. Be to, kaip ir Lietuvoje, darbo

¹¹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2004 m. kovo 22 d. civilinėje byloje M.Jakaitė v. UAB "Vokė III", bylos Nr. 3K-3-220/2004.

¹¹⁷ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004. P. 145.

¹¹⁸ Prancūzijos Respublikos darbo kodeksas 1973 m. 2010 aktuali redakcija // <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20101110>, prisijungimo laikas: 2010-10-18.

sutarties tęstinumas garantuojamas darbuotojams, esantiems vaiko priežiūros atostogose iki trejų metų¹¹⁹.

Švedijoje taip pat yra numatyta darbo sutarties tęstinumo garantija nėštumo metu¹²⁰. Darbo apsaugos akto 11 straipsnis papildomai garantuoja, kad darbuotojai, esantys vaiko priežiūros atostogose, gali būti išpėjami apie darbo sutarties nutraukimą tik praėjus šių atostogų laikui¹²¹.

Kitokia garantijų reglamentavimo tvarka yra Jungtinėje Karalystėje ir Danijoje. Šiose valstybėse skirtingai nei aukščiau minėtose valstybėse nėra imperatyvios nuostatos draudžiančios nutraukti sutartį su nėščiaja.

Jungtinėje Karalystėje įstatymų leidėjas leidžia nutraukti darbo sutartį su nėščiaja dėl svarbių priežasčių, tačiau jos negali būti susijusios su darbuotojos nėštumu¹²², o taip pat su dažnu nebuvimu darbe dėl ligos. Byloje *Mary Brown v Rentokil Ltd*¹²³ ETT pabrėžė, jog darbo sutarties nutraukimas su sergančia nėščiaja darbuotoja prieštarauja aukščiau minėtai 92/85/EEB direktyvai, nepriklausomai nuo nėščiosios sirgimo trukmės. Todėl nėščiai darbuotojai garantuojama darbo sutarties tęstinumo garantija galioja tik viso nedarbingumo metu. Kitais atvejais, dėl svarbių priežasčių, nesusijusių su nėštumu, darbo sutartis vis dėlto gali būti nutraukiama.

Esant svarbioms priežastims nutraukti darbo sutartį su nėščiaja, nepriklausomai nuo darbuotojos darbo stažo, nutraukimo priežastys turi būti nurodomos raštu (minėjome antroje dalyje, jog kitiems darbuotojams, darbo sutarties nutraukimo priežastys nurodomos raštu, jei darbuotojai turi vienerių metų darbo stažą). Tokiu būdu išvengiama prieštaravimo direktyvai, o taip pat siekiama apsaugoti nėščias darbuotojas nuo darbdavio savavališkų veiksmų, be pateisinamos ar susijusios su nėštumu priežasties, nutraukti darbo sutartį. Darbdavys, norėdamas nutraukti sutartį su nėščiaja, privalo laikytis išpėjimo terminų bei sumokėti išeitinę išmoką analogiškai kaip ir nutraukiant sutartį su kitais darbuotojais¹²⁴. Kalbant apie išpėjimo termino trukmę bei išeitinę išmoką, pagrįstai darytina išvada, jog nėščioms darbuotojoms nėra numatytos papildomos garantijos nėštumo metu, kadangi numatytos garantijos yra tokios pačios kaip nutraukiant darbo sutartį su kitais darbuotojais.

¹¹⁹ <http://www.working-in-germany.com/paid-parental-leave-0031.html>, prisijungimo laikas 2010-11-30.

¹²⁰ Švedijos Karalystės vaiko priežiūros atostogų akto 17 straipsnis. 1995 m.//

<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/10/49/85/f16b785a.pdf>, prisijungimo laikas 2011-11-28.

¹²¹ Švedijos Karalystės darbo apsaugos įstatymas (SFS 1982:80) 1982 m. //

<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/07/65/36/9b9ee182.pdf>, prisijungimo laikas: 2010-06-19.

¹²² Jungtinės Karalystės darbo teisių įstatymo 99 straipsnis, 1996 m. //

<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>, prisijungimo laikas 2010-11-28.

¹²³ Europos Teisingumo Teismo sprendimas, priimtas 1998 birželio 10 d., byloje *Mary Brown v Rentokil Ltd*, bylos Nr. C-394/96., <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61996J0394:EN:HTML>, prisijungimo laikas 2010-11-28.

¹²⁴ <http://www.maternityaction.org.uk/sitebuildercontent/sitebuilderfiles/paw.pdf>, prisijungimo laikas 2010-11-28.

Jungtinėje Karalystėje, kaip ir kitose ES valstybėse, numatyta darbo sutarties tęstinumo garantija motinystės atostogų laikotarpiu. Darbo teisių įstatymo 71 straipsnio 3 dalyje imperatyviai reglamentuojama, jog motinystės atostogų trukmė negali būti trumpesnė nei 26 savaitės. Įstatymo 71 straipsnio 2 dalis papildo, jog tiksliai ši trukmė apskaičiuojama remiantis Valstybės Sekretoriaus nuostatomis. Atitinkamai ir darbo sutarties tęstinumo garantija tęsiasi ne trumpiau nei 26 savaites.

Danijoje taip pat numatytos garantijos nėščiosioms, tačiau reglamentuojamos ypatingai išskirtinai¹²⁵. Vyrų ir moterų vienodo elgesio akto (angl. Act on equal treatment for men and women) 9 straipsnyje yra reglamentuojama garantija nėščiosioms, numatanti, kad su jomis darbo sutartis negali būti nutraukiama dėl nėštumo fakto. Tačiau skirtingai nei Lietuvoje, ši garantija neapima draudimo nutraukti darbo sutartį su nėščiąja, jei priežastys nesusijusios su nėštumu. Iš to seka, jog nėščioji Danijoje neturi jokių papildomų darbo sutarties tęstinumo garantijų nėštumo metu. Darbdavys, norėdamas nutraukti darbo sutartį, privalo įrodyti, jog tai nesusiję su nėštumu bei tinkamai įspėti darbuotoją remiantis įstatymuose numatyta tvarka (kuri yra tokia pati kaip ir kitiems darbuotojams). Įstaigų darbuotojų įstatymo 7 straipsnyje numatyta, jog darbuotoja privalo įspėti apie nėštumą bei laiką nuo kada darbuotoja ketiną imti motinystės atostogas ne vėliau nei likus trimis mėnesiams iki planuojamo gimdymo. Jei darbuotoja pažeidžia imperatyvią įstatyme numatytą pareigą perspėti darbdavį, tuomet jis gali nutraukti sutartį su nėščiąja net gi be įspėjimo. Pagrįstai darytina išvada, jog Danijoje darbuotoja ne tik neturi specialios darbo sutarties tęstinumo garantijos nėštumo metu, tačiau netenka ir bendros garantijos į įspėjimo laiką, jeigu laiku neperspėja darbdavį apie planuojamą gimdymą.

Lygindami nėščiųjų bei auginančių vaikus darbuotojų garantijas pastebėjome, jog Lietuvoje garantijos nėščiosioms reglamentuojamos griežčiausiai. Be to, skirtingai nei kitose tiriamose ES valstybėse narėse, vienintelėje Lietuvoje nėra įstatyme suformuluotos nuostatos, leidžiančios nutraukti sutartį su nėščiąja dėl jos kaltės (kai darbuotoja nerūpestingai atlieka ar šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas bei kitaip pažeidžia darbo drausmę). Lietuvoje taip pat yra numatytas ilgiausias vaikų priežiūros atostogų laikas, kurio metu galioja darbo sutarties tęstinumo garantija. Tačiau plačiau darbuotojų garantijas darbuotojams, auginantiems vaikus nenagrinėjome, nes mūsų nuomone, vaikų priežiūros atostogų terminas yra labiau socialinės apsaugos, o ne darbo teisės institutas.

¹²⁵ Hasselbach O. Labour law in Denmark. Netherlands, 2010.P. 147-149.

3.2. Garantijos sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams

Lietuvoje Darbo kodekso¹²⁶ 133 straipsnis nustato skirtingas darbo sutarties tęstinumo garantijas sergantiems bei darbe sužalotiems darbuotojams. Šiuo atveju sergantiems darbuotojams darbo vietos išsaugojimo garantija yra ribota bei tęsiasi ne daugiau kaip 120 (kalendorinių) dienų iš eilės arba ne daugiau kaip 140 dienų per paskutinius dvylika mėnesių. Tik išimtiniais atvejais darbo sutarties tęstinumo garantijos laikas gali būti pratęstas. Pavyzdžiui, remiantis nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo taisyklių¹²⁷ 36.6 punktu, sergant tuberkulioze, pažymėjimas dėl šios ligos gali būti išduodamas net šimtui aštuoniasdešimt dviems dienoms iš eilės. Tačiau praėjus šiems terminams, darbo vietos išsaugojimo garantija išnyksta ir darbuotojas gali būti įspėjamas apie darbo sutarties nutraukimą bei atleidžiamas iš darbo, nepaisant to, kad laikinas darbingumas dar nėra pasibaigęs.

Skirtingai nei taikydamas garantijas nėščiosioms, įstatymų leidėjas nepasisako dėl darbo sutarties tęstinumo garantijos nedarbingumo laikotarpiu, esant darbuotojo kaltei. Šiuo klausimu LAT pasisakė byloje V.Buchovskaja v. Klaipėdos vaikų globos namai "Danė"¹²⁸. Aiškindamas nurodytas įstatymo normas sistemiškai, padarė išvadą, kad negalima atleisti darbuotojo iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą (kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo funkcijas) laikino nedarbingumo laikotarpiu. Tačiau tuomet kyla klausimas ar nepažeidžiamas teisingumo principas? Ar gali teisė vienodai ginti pažeidėjus ir tvarkingai dirbančius darbuotojus? Lietuvoje DK numato, jog darbdavys, norėdamas nutraukti sutartį dėl darbuotojo kaltės, bei netaikyti įstatyme numatytas garantijas, privalo laikytis drausminės nuobaudos skyrimo taisyklių¹²⁹. Manytina, jeigu darbuotojas padaro darbo drausmės pažeidimą (pakartotinai) ir yra pagrindas jį atleisti iš darbo be įspėjimo, tai būtų neteisinga naudotis vienoda teisine gynyba dėl ligos, pažeidėjams ir nieko nepažeidusiems darbuotojams. Tai neatitiktų teisingumo principo, nes teisė negali vienodai ginti pažeidėją ir nieko nepažeidusį darbuotoją. Todėl nesutiktume su teismo suformuota praktika, jeigu sprendimas dėl darbuotojo atleidimo iš darbo už padarytą darbo drausmės pažeidimą priimtas

¹²⁶Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr. Nr.64-2569.

¹²⁷Sveikatos apsaugos ministro ir socialinės apsaugos ir darbo ministro 2010 m. liepos 21 d. įsakymas Nr. V-653/A1-356 „Dėl Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. birželio 30 d. įsakymo Nr. V-533/A1-189 "Dėl nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo taisyklių, šių pažymėjimų blankų, taip pat sunkių ligų, kuriomis sergantiems vaikams iki 18 metų stacionare ar medicininės reabilitacijos ir sanatorinio gydymo įstaigoje slaugyti išduodamas pažymėjimas ne ilgiau kaip 120 kalendorinių dienų per kalendorinius metus, sąrašo bei ligų ir būklių, dėl kurių suteikiamos papildomos 14 kalendorinių dienų nėštumo ir gimdymo atostogos, sąrašo patvirtinimo" pakeitimo.

¹²⁸Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2004 m. lapkričio 15 d. civilinėje byloje V.Buchovskaja v. Klaipėdos vaikų globos namai "Danė", bylos Nr. 3K-3-605/2004.

¹²⁹Lietuvos Respublikos darbo kodekso 136 straipsnio 4 dalis // Valstybės žinios. 2002. Nr. Nr.64-2569.

darbuotojo ligos metu, tai darbuotojo atleidimo iš darbo data turi būti perkeliama iki to laiko, kada turėjo pasibaigti laikinas nedarbingumas. Mūsų nuomone, remiantis teisingumo principu, darbo sutartis su prasižengusiu darbuotoju turi būti nutraukiama nedarbingumo laikotarpiu, o ne tuomet, kai turėjo pasibaigti laikinas nedarbingumas.

Termino neribojama garantija yra numatyta sužalotiems darbe darbuotojams, kadangi darbo vieta bei pareigos šiems darbuotojams paliekami tol, kol jie visiškai pasveiks ar bus nustatytas neįgalumas. Šioje situacijoje su darbuotoju dėl jokių priežasčių negali būti nutraukiama darbo sutartis, o taip pat svarbu pabrėžti, kad jis negali būti net ir išpėtas apie darbo sutarties nutraukimą. Tačiau tais atvejais, kuomet Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnyba nustato, jog darbuotojas dėl sveikatos būklės negali toliau dirbti sutarto darbo, jam turi būti siūlomas kitas, sveikatos būklę atitinkantis darbas. Be to, darbuotojo neįgalumas negali būti vertinamas kaip svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį remiantis DK 129 straipsniu. Deja, kaip rodo praktika, o taip pat remiantis Valstybinės Darbo inspekcijos duomenimis¹³⁰ bei teismų praktika¹³¹, darytina išvada, jog darbdavys yra linkęs slėpti darbo vietoje įvykusius nelaimingus atsitikimus, todėl automatiškai ir darbuotojas netenka galimybės pasinaudoti darbo sutarties tęstinumo garantija visą nedarbingumo laiką, kadangi jausdamas darbdavio spaudimą yra linkęs nuslėpti ar patvirtinti faktą, kad sužalojimas įvyko būtent darbo vietoje.

Prancūzijoje darbuotojams, patyrusiems nelaimingą atsitikimą darbe, numatytos adekvačios garantijos¹³² kaip ir Lietuvoje. Darbo kodekso L1226 straipsnio 7 dalyje numatyta, jog darbuotojo, patyrusio nelaimingą atsitikimą darbe, sutartis sustabdoma iki darbuotojo visiško pasveikimo. Darbo sutartis taip pat yra sustabdoma visą profesinės rehabilitacijos laikotarpį (šiems darbuotojams papildomai teikiama profesinio mokymosi pirmenybė). L1226 straipsnio 8 dalyje numatyta, jog po darbo sutarties sustabdymo laikotarpio, jei yra gydytojo leidimas dirbti, darbdavys yra įpareigotas darbuotoją grąžinti i tą patį ar panašų darbą, kurį darbuotojas dirbo iki nelaimingo atsitikimo. Jei medicinos komisija pripažįsta, jog darbuotojas nebegali vykdyti iki darbo sutarties sustabdymo buvusių darbo funkcijų, darbdavys yra įpareigotas darbuotojui pasiūlyti kitą darbą¹³³. Nutraukti darbo sutartį po sustabdymo laikotarpio, darbdavys gali tik tuomet, jei negali pasiūlyti darbuotojui

¹³⁰ <http://www.vdi.lt/index.php?1410685271>, prisijungimo laikas 2010- 11-30.

¹³¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 1996 m. sausio 18 d. civilinėje byloje S.Matutis v. AB "Tauragės statyba", bylos Nr. 3K-79/1996.

¹³² Prancūzijos Respublikos darbo kodeksas 1973 m. 2010 aktuali redakcija //

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20101110>, prisijungimo laikas: 2010-10-18.

¹³³ Prancūzijos Respublikos darbo kodeksas 1973 m. 2010 aktuali redakcija. L1226 straipsnis 2 dalis. // <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20101110>, prisijungimo laikas: 2010-10-18.

tinkančio darbo¹³⁴. Labai svarbu pabrėžti, jog darbo sutarties sustabdymo metu darbdaviui draudžiama nutraukti sutartį, tokiu būdu darbuotojui yra garantuojamas darbo sutarties tęstinumas, išskyrus atvejus, jei nelaimingas atsitikimas įvyko dėl didelio darbuotojo aplaidumo (ang. gross negligence of the person concerned)¹³⁵.

Danijos atvejį verta pakomentuoti detaliau. Danijoje sergantiems darbuotojams taip pat numatyta darbo sutarties tęstinumo garantija¹³⁶. Pastebėjome, kad Danijoje numatytos palankesnės darbdaviui, tačiau mažiau darbuotojo teises apsaugančios normos. Jos numato, jog net ir ligos metu darbuotojas gali būti išspėjamas apie planuojamą darbo sutarties nutraukimą (tik svarbu, kad nebūtų pažeidžiama darbo sutarties nutraukimo procedūra). Įstaigų darbuotojų įstatymo 5 straipsnio 2 dalis numato, kad, šalių sutarimu, išspėjimo terminai, numatyti 2 straipsnyje gali būti sutrumpinami iki vieno mėnesio, jei darbuotojas dėl ligos nebuvo darbe 120 dienų per pastaruosius dvylika mėnesių. Žemės ir namų ūkio darbuotojų įstatymo 16 straipsnyje sergančiam darbuotojui darbo sutarties tęstinumo garantija numatyta tik vienam mėnesiui. Jei darbuotojas serga ilgiau nei vieną mėnesį, tuomet su juo darbo sutartis gali būti nutraukiama po vieno mėnesio išspėjimo laikotarpio. Labai svarbu pastebėti, jog skirtingai nei Lietuvoje, darbuotojas gali būti išspėjamas apie planuojamą darbo sutarties nutraukimą, net gi, jei darbuotojas ne dėl savo kaltės ar neatsargumo susižaloja darbo vietoje. Tik tuomet darbuotojui garantuojamas dviejų mėnesių išspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą laikotarpis (darbuotojas išspėjamas nedarbingumo metu). Dar labiau garantijas darbuotojams siaurina „nuslėpimo apgaulės būdu“ koncepcija (angl. concealment in a fraudulent manner). Ji numato, jog darbuotojas privalo informuoti darbdavį apie ligas, kurios turėtų įtakos jo atliekamam darbui bei dėl kurių darbuotojas dažnai sirgs ir negalės vykdyti darbo funkcijų. Taip pat darbuotojas privalo išpėti darbdavį apie ligos pasikartojimo galimybes. Tais atvejais, kai darbuotojas apgaulės būdu nuslepia savo ligas, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be išspėjimo. Tokiu atveju, Danijoje darbuotojas nebeturi jokių darbo sutarties tęstinumo garantijų.

Remiantis tiriamų valstybių patirtimi, pastebėjome, jog Lietuvoje numatytas nepagrįstai ilgas darbo sutarties terminas, draudžiantis nutraukti darbo sutartį su sergančiu darbuotoju. Mūsų nuomone, keturių mėnesių ar ilgesnis laikas nepagrįstai varžo darbdavio teises, o kartais sudaro prielaidą darbuotojams piktnaudžiauti savo teisėmis. Taip pat, remiantis Danijos praktika, siūlytina darbdaviui leisti nutraukti sutartį be išspėjimo, kuomet darbuotojas apgaulės būdu nuslepia savo ligas (jų pasikartojimo galimybę).

¹³⁴ Ten pat. L1226 straipsnis 12 dalis.

¹³⁵ Ten pat. L1226 straipsnis 9 dalis.

¹³⁶ Hasselbach O. Labour law in Denmark. Netherlands, 2010.P. 143-147.

Kalbant apie sužalotus darbe darbuotojus, pritariame Lietuvos įstatymų leidėjo nuostatai, jog darbo vieta bei pareigos šiems darbuotojams turi būti paliekamos, kol darbuotojas visiškai pasveiks ar bus nustatymas neįgalumas.

3.3. Garantijos darbuotojų atstovams

Įstatymuose darbuotojų atstovams taip pat yra numatyta ypatinga apsauga bei garantijos. Darbdavys, norėdamas nutraukti darbo sutartį su darbuotojų atstovu, privalo turėti atstovaujamo organo, administracijos ar teismo leidimą, patvirtinantį tokio sutarties nutraukimo pagrįstumą. Taip pat įdomu pastebėti, kad kai kuriose valstybėse darbo sutarties tęstinumo garantija yra numatyta ne tik atstovavimo laikotarpiu, tačiau ir atitinkamą laikotarpį po jo.

Lietuvoje Darbo kodekso 134 straipsnis darbuotojų atstovams numato ne tik bendrąsias, visiems be išimties darbuotojams taikomas garantijas, bet ir specialiąją darbo sutarties tęstinumo garantiją. DK 134 straipsnio 1 dalyje numatyta, jog darbuotojai, išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus, negali būti atleisti iš darbo pagal DK 129 straipsnį, be išankstinio atstovaujamojo organo sutikimo. Dar griežtesnės garantijos numatytos profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininkams. Kadencijos laikotarpiu, be išankstinio profesinės sąjungos atstovaujamojo organo ar darbo tarybos sutikimo, jie negali būti atleisti iš darbo net ir pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą. Pagrįstai darytina išvada, jog be atstovaujamojo organo sutikimo darbo sutartis su profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininku negali būti nutraukiama net ir esant darbuotojo kaltei (kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos¹³⁷).

Kalbant apie išankstinį atstovaujamojo organo sutikimą, labai teisingai pabrėžė LAT Senatas nutarimo Nr. 44¹³⁸ 11.3 ir 11.4 dalyse, kad darbuotojas, išrinktas į kelis darbuotojų atstovaujamuosius organus negali būti atleistas iš darbo be kiekvieno iš tų organų, kurių sutikimas reikalingas, išankstinio sutikimo. Kai įspėjimą apie darbo sutarties nutraukimą gavęs darbuotojas, elgdamasis nesąžiningai, nepraneša darbdaviui aplinkybių, reikšmingų DK 134 straipsnio 1 ir 4 dalyse numatytų garantijų jo atžvilgiu taikymui, o darbdavys tų aplinkybių objektyviai nežino, tai, šį darbuotoją atleidus iš darbo be reikalingo atitinkamo organo išankstinio sutikimo, objektyviai pažeista darbuotojo darbo teisė gali būti neginama.

¹³⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punktas // Valstybės žinios. 2002. Nr. Nr.64-2569.

¹³⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2003. Nr. 20.

Darbo sutarties tęstinumo garantija galioja visą atstovavimo laiką, o kolektyvinėje sutartyje gali būti numatytas ir ilgesnis garantijos galiojimo laikas. DK 134 straipsnio 2 dalyje numatyta, jog atstovaujamas organas privalo per keturiolika dienų nuo pareiškimo gavimo nuspręsti ar patenkinti darbdavio prašymą dėl darbo sutarties nutraukimo su darbuotojų atstovu. Jei atstovaujamas organas praleidžia minėtą terminą, darbuotojo atstovas netenka įstatyme reglamentuojamos specialiosios garantijos. Taip pat darbuotojo atstovas gali netekti šios garantijos, net ir esant darbuotojams atstovaujančio organo atsisakymui nutraukti su darbuotojų atstovu darbo sutartį, jei darbdavys teisme įrodo, kad šis sprendimas pažeistų darbdavio interesus (šiuo atveju teismas turi nuspręsti ar konkretaus darbuotojų atstovo palikimas darbe pažeidžia darbdavio interesus).

Vokietijoje Apsaugos nuo atleidimo iš darbo įstatymo 15 straipsnis garantuoja darbuotojų atstovams darbo sutarties tęstinumo garantiją ne tik visą atstovavimo laiką, bet ir papildomai 6 mėnesius nuo atstovavimo pabaigos, išskyrus atvejus, kai darbo sutartis su darbuotojų atstovais nutraukiama be išpėjimo arba teismo sprendimu¹³⁹. Su darbuotoju atstovu darbo sutartis gali būti nutraukiama išimtinai tik dėl grubių disciplinos pažeidimų¹⁴⁰. Svarbu atkreipti dėmesį, jog darbdavys norėdamas nutraukti sutartį su darbuotojų atstovu privalo gauti atstovaujamojo organo sutikimą.

Prancūzijoje atitinkamai kaip Vokietijoje numatyta darbo sutarties tęstinumo garantija ne tik visą atstovavimo darbuotojams kadenciją, tačiau ir po jos. Taip pat numatytas reikalavimas gauti atstovaujančio organo sutikimą, norint nutraukti darbo sutartį su darbuotoju atstovu¹⁴¹.

Danijoje, kaip ir kitose ES valstybėse narėse, numatytos papildomos garantijos darbuotojų atstovams¹⁴². Tačiau skirtingai nei Lietuvoje, garantijos taikomos ne visiems be išimties darbuotojų atstovams, o tik tiems, kuriems papildomas garantijas numato kolektyvinė sutartis. Tais atvejais, kuomet kolektyvinė sutartis nenumato arba jos apskritai nėra, darbuotojų atstovams taikomos vienodos garantijos, kaip ir kitiems darbuotojams. Remiantis Darbos aplinkos įstatymo 10 straipsniu ir Privačių ribotos atsakomybės įmonių įstatymo 32 straipsniu, išimtys yra taikomos darbo saugos darbuotojų atstovams (angl. safety representatives) bei direktorių valdybos darbuotojų atstovams (angl. the representatives of employees on the board of directors). Įstatymuose numatyta, kad, jei aukščiau minėtų įmonės darbuotojų atstovų teisių nesaugo kolektyvinė sutartis, tuomet jiems turi būti taikomos papildomos garantijos, kurios numatytos tipinėse sutartyse.

¹³⁹ Vokietijos Federacinės Respublikos Apsaugos nuo atleidimo iš darbo įstatymas 1969 m. 2008 aktuali redakcija // <http://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html>, svetainė aplankyta 2010-09-15.

¹⁴⁰ Кисилев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Москва: Проспект, 2005. P. 142.

¹⁴¹ Roder G., Gopfert B. Restructuring a business in Europe: legal questions for employers. – NJ: Nexis Lexis, 2003

¹⁴² Hasselbach O. Labour law in Denmark. Netherlands, 2010.P. 172-178.

Pagrindinis kolektyvinėje sutartyje numatytas principas reguliuojantis darbo sutarties nutraukimą su darbuotojų atstovais numato, jog su atstovu darbo sutartis gali būti nutraukiama tik dėl darbo stokos įmonėje (ekonominių priežasčių). Tokiu atveju numatyta, jog darbuotojų atstovas turi būti atleidžiamas pats paskutinis iš visų darbuotojų, jei darbo sutartis nutraukiama dėl darbo stokos. Be to, Danijos teismų praktikoje pabrėžiama, jog neegzistuoja pateisinamos priežasties nutraukti darbo sutartį su darbuotojų atstovu tol, kol įmonėje yra darbo vieta atitinkanti darbuotojo atstovo sugebėjimus. Manytina, jog ši nuostata taip pat reiškia, jog darbdavys nėra įpareigotas apsaugoti darbuotojų atstavą nuo galimo darbo sutarties nutraukimo, jei atstovas neturi reikiamos kvalifikacijos likusioms įmonėje pareigoms vykdyti (darbui atlikti). Tačiau įdomu pastebėti tai, jog jei įmonė turi ne vieną, o kelis padalinius, tuomet darbuotojų atstovas turi būti perkeliamas į kitą skyrių, kuriame būtų jo kvalifikaciją atitinkanti darbo vieta. Ši garantija darbuotojų atstovui reiškia net ir tai, jog darbdavys privalės atleisti kitame padalinyje dirbantį darbuotoją tam, kad darbuotojų atstovui būtų išsaugota darbo vieta.

Kita svarbi nuostata, reglamentuojanti darbuotojų atstovų garantijas, numato darbuotojams ilgesnį išpėjimo laiko terminą. Daugelyje kolektyvinių sutarčių, reguliuojančių fizinį darbą (blue-collar) dirbančių asmenų teises ir pareigas, yra numatytas 3-6 mėnesių išpėjimo laiko terminas darbuotojų atstovui, priklausantis nuo jo darbo stažo įmonėje (kaip jau minėjome antroje dalyje, fizinį darbą dirbantiems darbuotojams, įstatymas nenumato išpėjimo termino apskritai). Tačiau pagal įstaigose dirbančių darbuotojų (white-collar) kolektyvines sutartis, darbuotojų atstovams numatytas tokios pačios trukmės išpėjimo terminas, kaip ir kitiems darbuotojams pagal Įstaigų darbuotojų įstatymo 2 straipsnį.

Kaip ir Lietuvoje, Danijoje, daugelis kolektyvinių sutarčių numato, jog darbo sutartis su darbuotojų atstovu gali būti nutraukiama tik tuomet, kai yra darbuotojų atstovų profsajungos sutikimas, o taip pat, esant reikalui, pramonės arbitražo teismo sutikimas.

Būtina pabrėžti, jog darbuotojų atstovas netenka teisės į darbo sutarties tęstinumo garantiją (o taip ir į išpėjimo laiką) ne tik dėl darbo stokos, tačiau ir dėl netinkamo elgesio įmonėje (pvz.: jei darbuotojų atstovas tyčia pažeidžia darbų saugos nuostatų reikalavimus, panaudoja fizinį smurtą prieš darbdavį ar kitus darbuotojus, parduoda narkotines medžiagas įmonėje ir t.t., tuomet su juo darbo sutartis nutraukiama tais pačiais pagrindais kaip ir su kitu darbuotoju).

Visos aukščiau išvardintos garantijos darbuotojų atstovams galioja tik tais atvejais, kuomet darbuotojų atstovas išrenkamas pagal visas kolektyvinėje sutartyje numatytas taisykles. Be to, taisyklės aiškiai uždraudžia nutraukti darbo sutartį su darbuotojų atstovu be teisėtų priežasčių bei numato kitas jau paminėtas garantijas. Tačiau, jei vis dėl to darbdavys

pažeidžia darbuotojų atstovų teisę į numatytas garantijas, tuomet atstovai įgyja teisę į kompensaciją.

Remiantis tuo kas išdėstyta, darytina išvada, jog visose tiriamose ES valstybėse narėse labai griežtai reglamentuojamas darbo sutarties nutraukimas su darbuotojų atstovais. Visose valstybėse yra numatytas reikalavimas gauti atstovaujamojo organo sutikimą, norint nutraukti darbo sutartį su darbuotojų atstovu. Be to, labai svarbu pabrėžti, jog kai kuriose tiriamose ES valstybėse narėse darbuotojų atstovams numatyta darbo sutarties tęstinumo garantija ne tik kadencijos metu, tačiau ir tam tikrą laikotarpį po jos. Mūsų nuomone, siekiant išvengti darbdavio piktnaudžiavimo bei labiau apsaugoti darbuotojo atstovo teises po atstovavimo kadencijos, siūlytina ir Lietuvoje numatyti darbo sutarties tęstinumą ne tik atstovavimo metu, tačiau ir iki pusės metų po jo.

IŠVADOS

1. Lietuvos Respublikoje reglamentuojamos garantijos darbuotojams, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, atitinka Europos Sąjungos teisės nuostatas bei Tarptautinės darbo organizacijos standartus. Be to, galėtume patvirtinti tyrimo pradžioje iškeltą hipotezę, jog Lietuvos Respublikoje nustatytos garantijos darbuotojams, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, iš esmės yra tokios kaip ir pasirinktose tyrimui Europos Sąjungos valstybėse narėse: Danijos Karalystėje, Jungtinėje Karalystėje, Prancūzijos Respublikoje, Švedijos Karalystėje, Vokietijos Federacinėje Respublikoje, tik skiriasi jų taikymo apimtis ir įgyvendinimo procedūros.
2. Lietuvoje labiau nei kitose analizuotose ES valstybėse narėse yra apsaugomos pensinio amžiaus darbuotojo teisės, kadangi nagrinėjamosiose ES valstybėse užtenka pačio fakto, jog suėjo tam tikras darbuotojo amžius, leidžiantis nebetaikyti garantijų, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, o Lietuvoje atleidimas susijęs tik su aplinkybėmis, kai darbuotojas negali tinkamai vykdyti darbo sutartimi nustatytas funkcijas.
3. Remiantis atlikta Europos Sąjungos valstybių narių analize, darytina išvada, kad Lietuvoje yra taikomas trumpesnis įspėjimo terminas ilgiau įmonėje pradirbusiems darbuotojams. Mūsų nuomone, ilgesnis įspėjimo laikas turi būti siejamas ne tik su Darbo kodekso 129 straipsnyje 4 dalyje numatytomis aplinkybėmis, tačiau ir su darbuotojo darbo stažu.
4. Tiriamojo darbo eigoje apskaičiavome bei palyginome išeitinės išmokos mokėjimo dydį. Remiantis skaičiavimais, darytina išvada, kad Lietuvoje bei Vokietijoje mokamos didžiausios išeitinės išmokos darbuotojams, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės.
5. Lietuvoje numatytas nepagrįstai ilgas darbo vietos išsaugojimo terminas sergantiems darbuotojams. Manome, jog keturių mėnesių ar ilgesnis terminas, draudžiantis nutraukti sutartį su sergančiu darbuotoju, neatitinka teisingumo principo bei nepagrįstai varžo darbdavio teises.

6. Visose tiriamose Europos Sąjungos valstybėse narėse yra labai ginamos darbuotojų atstovų teisės. Kiekvienoje iš šalių yra numatytas atstovaujamojo organo sutikimas, norint nutraukti darbo sutartį su darbuotojų atstovu.

7. Remdamiesi atlikta Europos Sąjungos valstybių narių analize, darome išvadą, jog sudėjus visas garantijas darbuotojams, Lietuvoje taikomos vienos didžiausių garantijų darbuotojams, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės.

PASIŪLYMAI

1. ES valstybių išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą trukmės lyginamoji analizė parodė, jog visose tiriamose valstybėse išpėjimo laikas priklauso nuo darbuotojo darbo stažo. Tais atvejais, kuomet nėra tam tikro darbo stažo, garantija mažėja arba jos nėra. Ir atvirkščiai – ilgėjant darbo stažui, didėja ir išpėjimo laiko garantija. Todėl remdamiesi teigiama tiriamų ES valstybių patirtimi, siūlytume Lietuvoje DK 130 straipsnyje, numatyti mažesnes garantijas trumpesnį laiką dirbusiems darbuotojams bei didesnes – ilgesnį darbo stažą turintiems darbuotojams. Pavyzdžiui, galėtume pasiūlyti tokį išpėjimo laiko skaičiavimo būdą, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva:
 - vieno mėnesio išpėjimo terminas, kai darbo stažas iki 2 metų
 - dviejų mėnesių išpėjimo terminas, kai darbo stažas iki 5 metų;
 - trijų mėnesių išpėjimo terminas, kai darbo stažas iki 10 metų;
 - keturių mėnesių išpėjimo terminas, kai darbo stažas viršija 10 metų, o taip pat toks išpėjimo terminas paliekamas ir darbuotojams, išvardintiems DK 129 straipsnio 4 dalyje.
2. Tais atvejais, kuomet darbuotojas vengia priimti išpėjimo raštą ar neįmanoma pranešimo įteikti asmeniškai, siūlytina DK 130 straipsnyje numatyti galimybę išpėjimo raštą registruotu laišku išsiųsti į paskutinę darbdaviui žinomą darbuotojo gyvenamąją vietą. Išpėjimo laiką pradėti skaičiuoti po dešimties dienų nuo pranešimo pristatymo pašto tarnybai. Tokiu būdu išvengtume painiavos - nuo kurios dienos pradėti skaičiuoti išpėjimo terminą, kuomet darbuotojas vengia priimti išpėjimo raštą ar neįmanoma pranešimo įteikti asmeniškai.
3. Siekiant išvengti psichologinės įtampos ar stresinių situacijų išpėjimo metu, remiantis Prancūzijos darbo kodekso L1234-2 straipsniu bei Jungtinės Karalystės Darbo teisių įstatymo 86 straipsniu, Lietuvoje galima būtų numatyti darbuotojams papildomą išeitinę išmoką vietoj išpėjimo termino garantijos. Papildoma išeitinė išmoka galėtų būti mokama tiek mėnesių, kiek darbuotojui yra numatytas išpėjimo laiko terminas, tačiau iki to laiko, kol darbuotojas įsidarbina kitame darbe.
4. Remiantis 1982 m. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijos Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 24 straipsniu bei Švedijos Darbo apsaugos įstatymo 25 straipsniu, siūlytina Lietuvoje išplėsti kito darbo siūlymo ribas. Atsižvelgiant

į tai, numatyti darbdaviui atsiradusios darbo vietos siūlymo pareigą ne tik išėjimo metu, tačiau ir po darbo sutarties nutraukimo numatyti darbuotojų, atleistų iš darbo dėl ekonominių, technologinių ar kitų svarbių priežasčių, pirmenybės teisę būti įdarbintiems buvusioje darbovietėje, jei darbuotojo kvalifikacija atitinka darbdavio keliamus reikalavimus. Laisva darbo vieta darbo vieta galėtų būti siūloma, jei darbuotojas toje įmonėje dirbo ne trumpiau nei 2 metus. Darbdavio pareiga pasiūlyti atsiradusią darbo vietą galėtų tęstis vienerius metus po darbo sutarties nutraukimo.

5. Remiantis atlikta ES valstybių narių analize, siūlytina trumpinti labai ilgą darbo sutarties tęstinumo terminą sergantiems darbuotojams. Manome, jog darbuotojo ligos atveju, darbo vieta sergantiems darbuotojams turi būti paliekama ne ilgiau nei 2 mėnesius. Be to, tais atvejais, kuomet darbuotojas apgaulės būdu nuslepia savo ligas, siūlytina nutraukti darbo sutartį be išėjimo.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

I. NORMINIAI TEISĖS AKTAI

Lietuvos Respublikos teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569; Nr. 71.
3. Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatymas // Valstybės žinios. 2002 m. Nr. 64-2575.
4. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas “Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo” // Valstybės žinios. 1994. Nr. 49-913.
5. Sveikatos apsaugos ministro ir socialinės apsaugos ir darbo ministro 2010 m. liepos 21 d. įsakymas Nr. V-653 /A1-356 „Dėl Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. birželio 30 d. įsakymo Nr. V-533/A1-189 "Dėl nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo taisyklių, šių pažymėjimų blankų, taip pat sunkių ligų, kuriomis sergantiems vaikams iki 18 metų stacionare ar medicininės reabilitacijos ir sanatorinio gydymo įstaigoje slaugyti išduodamas pažymėjimas ne ilgiau kaip 120 kalendorinių dienų per kalendorinius metus, sąrašo bei ligų ir būklių, dėl kurių suteikiamos papildomos 14 kalendorinių dienų nėštumo ir gimdymo atostogos, sąrašo patvirtinimo" pakeitimo // Valstybės žinios, Nr. 89-4740.

Tarptautinės darbo organizacijos ir Europos Sąjungos teisės aktai

6. 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie darbo sutarties arba darbo santykių sąlygas“ // <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:02:31991L0533:LT:PDF>.
7. 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB „Dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo“ // <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:lt:NOT>.

8. 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyva 98/59/EEB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, derinimo“// <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31998L0059:LT:HTML>.
9. 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB „Vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje“ // <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:lt:HTML>.
10. TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ // <http://www.socmin.lt/index.php?312091507>.
11. 1952 m. TDO konvencija Nr. 103 „Dėl motinystės apsaugos“ // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.
12. 1982 m. TDO konvencija Nr. „158 Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“// <http://www.socmin.lt/index.php?312091507>.
13. 2000 m. TDO konvencija Nr. 183 „Dėl 1952 m. motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo“// <http://www.socmin.lt/index.php?312091507>.
14. 1952 m. TDO rekomendacija Nr. 95 „Dėl motinystės apsaugos“ // <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>.
15. 1971 m. TDO rekomendacija Nr. 143 „Darbuotojų atstovų rekomendacija“ // <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>.
16. 1982 m. TDO rekomendacija Nr. 166 „Dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva“ // <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>.

Užsienio valstybių teisės aktai

17. Jungtinės Karalystės darbo teisių įstatymas, 1996 m. // <http://www.hms.gov.uk/acts/acts1996/1996018.htm>.
18. Jungtinės Karalystės darbo įstatymas, 2002 m. // <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2002/22/contents>.
19. Jungtinės Karalystės darbo santykių įstatymas, 2004 m. // <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2004/24/contents>.
20. Jungtinės Karalystės seksualinės diskriminacijos įstatymas, 1975 m. // www.equalityhumanrights.com/.../sex_discrimination_act_1975.pdf.
21. Jungtinės Karalystės Profesinių sąjungų ir darbo santykių įstatymas, 1992 m. // http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1992/Ukpga_19920052_en_1.htm.

22. Prancūzijos Respublikos darbo kodeksas 1973 m. 2010 aktuali redakcija // <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20101110>.
23. Švedijos Karalystės darbo apsaugos įstatymas (SFS 1982:80) 1982 m. // <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/07/65/36/9b9ee182.pdf>.
24. Švedijos Karalystės profesinių sąjungų atstovų įstatymas 1974m. // <http://www.legislationline.org/topics/country/1/topic/1/subtopic/17>.
25. Švedijos Karalystės vaiko priežiūros atostogų įstatymas 1995 m.// <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/10/49/85/f16b785a.pdf>.
26. Vokietijos Federacinės Respublikos civilinis kodeksas, 1900 m. 2010 aktuali redakcija// http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/.
27. Vokietijos Federacinės Respublikos socialinis kodeksas // <http://www.sozialgesetzbuch-rgb.de/>.
28. Vokietijos Federacinės Respublikos apsaugos nuo atleidimo iš darbo įstatymas, 1969 m. 2008 aktuali redakcija // <http://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html>.
29. Vokietijos Federacinės Respublikos motinystės apsaugos įstatymas // <http://www.gesetze-im-internet.de/muschg/index.html>.
30. Vokietijos Federacinės Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymas // <http://www.gesetze-im-internet.de/tvg/>.

II. SPECIALIOJI LITERATŪRA

31. Dambrauskienė G., Macijauskienė R., Mačernytė-Panomariovienė I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. Vilnius: Žaltvykslė, 2007.
32. Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Lietuvos darbo teisė: schemas ir komentarai. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.
33. Darbo teisė: vadovėlis / [autorių kolektyvas: G. Dambrauskienė (vadovė) ... [et al.]]. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.
34. Davidavičius H. Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal Darbo kodeksą ir teismų praktiką.- Kaunas: Aušra, 2006.
35. Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: TIC, 2007.
36. Davulis T., Petrylaitė D., Petrylaitė V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.

37. European Commission. Termination of Employment Relationships: the Legal Situation in the Member States of the European Union, 2006. // ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4623&langId=en.
38. Hasselbach O. Labour law in Denmark. The Netherlands: Kluwer Law International, 2010.
39. Honeyball S., Bowers J. Labour law. Fifth edition. UK, 1998.
40. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I-II dalys. Vilnius: Justitia, 2003.
41. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004.
42. Mačernytė-Panomariovienė I. Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam :daktaro dis. soc. mokslai: teisė (01 S) /LTU. – V., 2002.
43. Mačernytė – Panomariovienė I. Teisinė garantijų darbuotojams prigimtis // Jurisprudencija. 2002, Nr.25(17).
44. Macijauskienė R. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas // Jurisprudencija. 2006, Nr. 10 (88).
45. Nekrošius I., et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
46. Roder G., Gopfert B. Restructing a business in Europe: legal questions for employers. – NJ: Nexis Lexis, 2003.
47. Selwyn N.M. Law of employment, 14 edition. – U.K.: Lexis Nexis, 2006.
48. Sprack J. Employment law and practice. London, 2007.
49. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005.
50. Vaišvila A. Teisės teorija. Vadovėlis. 2-asis pataisytas ir papildytas leidimas. Vilnius: Justitia, 2004.
51. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право. Москва: Проспект, 2005.
52. Киселев И. Я. Сравнительное и международное право. Москва: Дело, 1999.
53. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право. Москва, 1998.
54. Гапоненко В.Ф., Михайлова Ф.Н. Трудовое право .- Москва, 2002.
55. Казанцев В.И., Казанцев С.Я., Васин В.Н. Трудовое право.- Москва: Academia, 2003.
56. Толкунова В. Н. Трудовое право. – Москва 2003. Р. 188.

III. TEISMŲ PRAKTIKA

Lietuvos Respublikos teismų praktika

57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2003. Nr. 20.
58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 1996 m. sausio 18 d. civilinėje byloje S.Matutis v. AB "Tauragės statyba", bylos Nr. 3K-79/1996.
59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2003 m. sausio 31 d. civilinėje byloje N.Urnevičienė v. AB viešbutis "Lietuva", bylos Nr. 3K-7-145/2003.
60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2004 m. sausio 28 d. civilinėje byloje, E. Jadkevič v. Vilniaus miesto A.Vivulskio pagrindinė mokykla, bylos Nr. 3K-3-238/2005.
61. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2004 m. sausio 28 d. civilinėje byloje, E. Jadkevič v. Vilniaus miesto A.Vivulskio pagrindinė mokykla, bylos Nr. 3K-3-238/2005.
62. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2004 m. sausio 28 d. civilinėje byloje, I.Garškienė v. VŠĮ Rokiškio psichiatrijos ligoninė, bylos Nr. 3K-3-72/2004.
63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2004 m. vasario 2 d. civilinėje byloje G.Uldukienė v. VŠĮ Rokiškio psichiatrijos ligoninė, bylos Nr. 3K-3-73/2004.
64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2004 m. kovo 1 d. civilinėje byloje B. Sokolov v. VŠĮ Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija, bylos Nr. 3K-3-144/2004.
65. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2004 m. kovo 22 d. civilinėje byloje M. Jakaitė v. UAB "Vokė III", bylos Nr. 3K-3-220/2004.
66. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2004 m. kovo 24 d. civilinėje byloje R. Levišauskienė v. UAB "Ilsanta", bylos Nr. 3K-3-227/2004.

67. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2004 m. balandžio 14 d. civilinėje byloje D.Vygontienė v. UAB "Vitaresta", bylos Nr. 3K-3-275/2004.
68. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2004 m. lapkričio 15 d. civilinėje byloje V.Buchovskaja v. Klaipėdos vaikų globos namai "Danė", bylos Nr. 3K-3-605/2004.
69. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2005 m. vasario 9 d. civilinėje byloje A.Mateikienė v. UAB "Elektrolux ", bylos Nr. 3K-3-92/2005.
70. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2005 m. gruodžio 12 d. civilinėje byloje A. Jakovlev v. UAB „AKTKC“, bylos Nr. 3K-3-657/2005.
71. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2008 m. kovo 3 d. civilinėje byloje F. V v. AB „Anykščių vynos“, bylos Nr. 3K-3-156/2008.
72. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2008 m. spalio 31 d. civilinėje byloje, A. M. v. SB „Volungėlė“, bendrijos pirmininkas A. A. L, bylos Nr. 3K-3-542/2008.
73. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2009 m. kovo 16 d. civilinėje byloje, J. S. B. v. Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas, bylos Nr. 3K-3-102/2009.

Europos Teisingumo Teismo praktika

74. Europos Teisingumo Teismo sprendimas, priimtas 1998 birželio 10 d., byloje Mary Brown v Rentokil Ltd, bylos Nr. C-394/96.
75. Europos Teisingumo teismo sprendimas, priimtas 2007 m. Spalio 16 d. byloje C-411/05 Palacios de la Villa.
76. Europos Teisingumo teismo sprendimas, priimtas 2007 m. Spalio 11 d. byloje Nadine Paquay prieš Société d'architectes Hoet + Minne SPRL, bylos Nr. C-460/06.
77. Europos Teisingumo teismo sprendimas, priimtas 2009 m. kovo 5 d. byloje The Queen, The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing v secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform, bylos Nr. C-388/07.
78. Europos Teisingumo teismo sprendimas, priimtas 2010 m. sausio 19 d. byloje Seda Küçükdeveci v Swedex GmbH & Co. KG, bylos Nr. C555-07.

79. Europos Teisingumo teismo sprendimas, priimtas 2010 m. Spalio 12 d. byloje Domnica Petersen v Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe, bylos Nr. C-341-08.
80. Europos Teisingumo teismo sprendimas, priimtas 2010 m. spalio 12 d. byloje Gisela Rosenblatt v Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH, bylos Nr. C-411/05.

IV. KITI ŠALTINIAI

81. <http://www.zodynas.lt/>.
82. <http://www.lkz.lt/startas.htm>
83. <http://eur-lex.europa.eu>.
84. www.ilo.org.
85. <http://www.legislationline.org>.
86. <http://www.hmso.gov.uk>.
87. <http://www.opsi.gov.uk>.
88. <http://www.legifrance.gouv.fr>.
89. <http://www.gesetze-im-internet.de>.
90. <http://www.sweden.gov.se>.
91. <http://www.adviceguide.org.uk>.
92. <http://www.working-in-germany.com>.
93. <http://www.maternityaction.org.uk>.

DARBUOTOJŲ GARANTIJOS DARBO SANTYKIŲ PASIBAIGIMO DARBDAVIO INICIATYVA ATVEJU EUROPOS SĄJUNGOJE IR LIETUVOJE: LYGINAMOJI ANALIZĖ

(VIKTORIJA MARGELYTĖ)

SANTRAUKA

Pagrįstai galima būtų teigti, kad vienas iš jautriausių darbo sutarties nutraukimo būdų yra darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kadangi asmuo ne savo noru praranda ne tik darbą – vieną iš pagrindinių Konstitucijoje įtvirtintų teisių, bet ir su tuo darbu susijusį dažniausiai pagrindinį pajamų bei pragyvenimo šaltinį. Darbdavys gali nutraukti sutartį tik esant svarbioms priežastims, laikydamasis darbo sutarties nutraukimo tvarkos, o svarbiausia nepažeisdamas darbuotojams nustatytų garantijų. Šiame tiriamajame darbe lyginome garantijas darbuotojams, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva Lietuvoje bei Europos Sąjungos narėse: Danijoje, Jungtinėje Karalystėje, Prancūzijoje, Švedijoje, Vokietijoje.

Remiantis moksline literatūra, pirmajame skyriuje atskleidėme garantijų darbuotojams sampratą, o taip pat suskirstėme garantijas darbuotojams, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva į dvi grupes: bendrąsias ir specialiąsias.

Antrame skyriuje analizavome bendrąsias – visiems darbuotojams taikomas garantijas: išpėjimo laiką, kito darbo siūlymo pareigą, išeitinę išmoką ir t.t. Trečiajame skyriuje palyginome specialiąsias garantijas, taikomas atskirų kategorijų darbuotojams: nėščiosioms ir darbuotojams auginantiems vaikus, sergantiems bei darbe sužalotiems darbuotojams bei darbuotojų atstovams.

Remiantis atlikta analize, galime daryti išvadą, jog Lietuvoje bei pasirinktose Europos Sąjungos valstybėse narėse darbuotojams taikomos garantijos, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, iš esmės sutampa, skiriasi tik jų taikymo apimtis bei įgyvendinimo procedūros.

Raktiniai žodžiai: garantija, darbuotojas, darbdavio iniciatyva, darbo sutarties nutraukimas.

THE GUARANTEES OF EMPLOYEE'S IN CASE OF AN EXPIRATION OF LABOUR RELATIONS WITH EMPLOYER'S INITIATIVE IN EUROPEAN UNION AND LITHUANIA: THE COMPERATIVE ANALYSIS

(VIKTORIJA MARGELYTĖ)

SUMMARY

It can reasonably be argued that one of the most sensitive methods of employment termination is termination of employment contract in initiative of employer, as person involuntarily lose not only his work - one of the fundamental rights enshrined in the Constitution, but also most basic income and livelihood . An employer may terminate the contract only if he has compelling reasons, in accordance with the termination of the employment contract, and he must apply guarantees provided for employees. In this research we compared employees guarantees, when termination of the labour contact is the employer's initiative in Lithuania and the European Union states (Denmark, United Kingdom, France, Sweden and Germany).

According to the nonfiction, we revealed the concept of the employees guarantees in the first section, as well as we grouper employees guarantees when the termination is the employer's motion into two groups: general and specific.

The second chapter analyzed general guarantees - applicable for all employees: notice period, obligation of another work offer, severance payments and etc. The third chapter compared specific guarantees applicable to certain categories of workers: pregnant women and workers with children, ill and injured employees, and workers' representatives.

Based on the analysis, we conclude that employees guarantees when contract terminated by the employer initiative in Lithuania and in selected European Union member states are very similar, but differ in their scope and implementation procedure.

Keywords: guarantee, employees, the employer initiative, labour contract, termination.

ANNOTATION

This master work compared guarantees of employee's in case of an expiration of labour contract with employer's initiative in Lithuania and European Union country's: Denmark, France, United Kingdom, Germany and Sweden. The analysis with advanced countrys revealed strengths and weaknesses of workers rights protection. As a result, we tried to apply advances of a similar regulation of the legal relationship in Lithuania.

EL. PAŠTAS - VIKTORIJA@SPAUDAPLIUS.LT