

DARBO SUTARTIES PASIBAIGIMAS IR NUTRAUKIMAS

Rasa Macijauskienė *

*Mykolo Romerio Universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedra
Ateities g. 20 LT-08303 Vilnius
Telefonas 271 46 33
Elektroninis paštas dsk@mruni.lt*

Pateikta 2006 m. balandžio 10 d., parengta spausdinti 2006 m. rugsėjo 10 d.

Santrauka. Šiame straipsnyje aptariama darbo sutarties pasibaigimo ir nutraukimo sąvoka. Analizuojami du darbo sutarties nutraukimo pagrindai, numatyti Lietuvos Respublikos darbo kodekse, t. y. darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu bei darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu. Aptiriamos tiek darbdavių, tiek darbuotojų daromos klaidos šiais darbo sutarties pasibaigimo atvejais. Lyginamuoju metodu analizuojami kai kurie užsienio šalių įstatymai, susiję su šiais klausimais. Teorijai pagrįsti straipsnyje remiamasi teismine praktika, konkrečiomis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus Teisėjų kolegijų nutartimis, konsultacijomis, sprendimais, t. y. įstatymų taikymo praktika darbo bylose. Straipsnio pabaigoje pateikiamos išvados, patvirtinančios tyrimo rezultatus.

Pagrindinės sąvokos: darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas, darbuotojas, darbdavys, Darbo kodekso normų aiškinimas, teisminė praktika.

IVADAS

Valstybės ekonominio gyvenimo pagrindas yra aktyvių žmonių, savo darbu kuriančių materialines gėrybes, veikla. Darbo teisiniame santykiyje visuomet egzistuoja dvi šalys: darbdavys ir darbuotojas. Tiek viena, tiek kita šalis suinteresuota darbo santykių stabilumu. Rinkos ekonomikos sąlygomis ir darbdavio interesai svarbūs. Teisės normų, reguliuojančių darbo sutarties pasibaigimą, esminė reikšmė yra ta, kad, pasibaigus ar nutraukus darbo santykius pažeidžiant numatytą įstatymuose tvarką, be abejonės, nukentėjusiajai šaliai suteikiama galimybė juos apginti. Siekiant išvengti teisinių ginčų, itin svarbu teisingai taikyti įstatymus, reguliuojančius darbo sutarties pasibaigimą ir nutraukimą.

Šiame straipsnyje nagrinėjami Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – DK) [1] reglamentuoti, mūsų nuomone, aktualūs kai kurie darbo sutarties pasibaigimo pagrindai: darbo sutarties nutraukimas šalių susita-

rimu – DK 125 straipsnis, darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu – DK 127 straipsnis.

Šio straipsnio tikslas – apžvelgti anksčiau minėtų DK nuostatų taikymą praktikoje, remiantis kai kuriomis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kasacine tvarka nagrinėtomis darbo bylomis, kurios rodo, kad ne tik darbdaviai, bet ir darbuotojai dažnai neteisingai suvokia teisės normas. Manome, kad straipsnis gali būti naudingas įmonių vadovams, personalo tarnybų darbuotojams, studentams ir visiems, besidominantiems darbo teisės problemomis.

DARBO SUTARTIES PASIBAIGIMAS IR NUTRAUKIMAS

1. Darbo sutarčių pasibaigimo sąvoka ir pagrindai

Darbo sutarties nutraukimo sąlygos įstatyme įvardijamos kaip darbo sutarties pasibaigimo pagrindai. Taigi DK 124 straipsnis numato, kad darbo sutartis baigiasi:

- a) ją nutraukus šio kodekso ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais;

* Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros docentė.

b) likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo;

c) darbuotojui mirus.

Teisinėje literatūroje vartojamos kelios sąvokos, susijusios su darbo sutarties santykių baigtimi, tai yra:

a) darbo sutarties pasibaigimas – plačiausia sąvoka, apimanti visus darbo santykių pasibaigimo atvejus;

b) darbo sutarties nutraukimas – vartojama tais atvejais, kai darbo sutartis pasibaigia abiejų arba bent vienos šalies valia [2].

Kaip rašo prof. I. Nekrošius, darbo sutarties nutraukimo pagrindai – tai juridiniai faktai arba jų sudėtys, kurioms esant leidžiama nutraukti darbo sutartį [3]. Beje, labai svarbu nesupainioti sutarties nutraukimo pagrindo su atleidimo iš darbo priežastimi;

c) atleidimas iš darbo reiškia tam tikrą procedūrą, pačios darbo sutarties pasibaigimo rezultatą ir, suprantama, tai yra teisinė darbo sutarties pasibaigimo išdava, nes pasibaigia teisės ir pareigos, išskyrus atvejus, kai ji pasibaigia dėl darbuotojo mirties. Šiuo atveju kitos šalies (mirusio darbuotojo) teisių ir pareigų negali perimti joks kitas teisės subjektas. Su mirusiuoju darbuotoju darbo sutartis nenutraukiama, bet darbdavys, rengdamas įsakymą, privalo nurodyti, jog darbuotojas dėl mirties fakto išbraukiamas iš darbuotojų sąrašų.

Taikydami šių teisės normų aiškinimo būdą mes galime daryti prielaidą, kad nutraukti darbo sutartį galima ne tik vienos šalies, bet ir abiejų šalių valia. Beje, I. Kiseliovas rašo, kad darbo sutarties nutraukimas – tai darbo sutarties pasibaigimas darbuotojo ar darbdavio iniciatyva arba abiejų šalių susitarimu [4]. Suprantama, kad čia pasireiškia valiniai darbo sutarties šalių veiksniai.

Teisinėje literatūroje aptinkama ir priešingų nuomonių, būtent, kad sąvoka „darbo sutarties nutraukimas“ vartojama, kai darbo sutartis pasibaigia vienos iš šalių iniciatyva arba dėl trečiųjų asmenų iniciatyvos [5]. V. Tolkunova teigia, kad darbo sutarties nutraukimas gali būti siejamas tik su vienos šalies valios išraiška (darbuotojo ar darbdavio iniciatyva, arba trečiųjų asmenų veiksmis) [6]. Minėtą teiginį galime patvirtinti pateikdami Darbo kodekso 125 straipsnio 1 dalies nuostatą, kur pasakyta, jog viena darbo sutarties šalis gali raštu pasiūlyti kitai šaliai nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu.

Taigi šioje darbo teisės normoje užfiksuota būtent vienos šalies iniciatyva pasiūlyti kitai šaliai nutraukti darbo santykius, jeigu ji sutinka, ir, suprantama, informinti tai kaip darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu. Šiuo aspektu pačios valios išreiškimo momentas tegali būti tik vienos šalies valios išraiška, kuri ir laikoma inicijavusi darbo sutarties nutraukimą.

Norėtume atkreipti dėmesį į tai, kad kai kurie autoriai – prof. I. Nekrošius, V. Tolkunova, K. Gusovas įtraukia ir trečiuosius asmenis, kurie, nors ir nėra darbo sutarties šalis, įstatymo nustatyta tvarka turi teisę reikalauti, kad darbdavys nutrauktų darbo sutartį su darbuotoju. Svarbu tai, kad darbo sutarties nutraukimo iniciatyvą turi vienas asmuo, kuriam pagal įstatymą tokia teisė nustatyta. Mes šiai nuomonei pritariame, nes Darbo kodeksas nustato tokių (t. y. trečiųjų) asmenų teisę: tei-

smo (DK 136 str. 1 dalies 1 punktas); įstatymu įgaliotus organus ar pareigūnus (DK 136 str. 1 dalies 3 punktas); kai pagal įstatymą vienas iš tėvų arba vaiko atstovas, arba vaiko sveikata prižiūrintis gydytojas, arba mokykla, kurioje vaikas mokosi, reikalauja nutraukti darbo sutartį (DK 136 str. 1 dalies 5 punktas). Būtina pažymėti, kad minėtais atvejais darbo sutartis nutraukiama be išpėjimo.

Kaip jau minėjome, atleidimas iš darbo reiškia tam tikrą procedūrą, nurodančią, koku būdu pasibaigia teisės ir pareigos. V. Tolkunova teigia, kad atleidimas iš darbo susijęs su darbuotojo asmenybe [7]. To mes neigiamo, tačiau linkę pritarti Lietuvos teisininkų bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pateiktai sąvokai, jog atleidimas iš darbo reiškia darbo sutarties pasibaigimo (nutraukimo) galutinį rezultatą, pasekmę [8]. Kaip matome, nors darbo sutarties pasibaigimo (nutraukimo) ir atleidimo iš darbo sąvokos vartojamos kaip sinonimai, teisiniu aspektu jų reikšmė skiriasi, nes atleidimas iš darbo taikomas darbuotojo asmeniui kaip darbo sutarties pasibaigimo (nutraukimo) galutinis rezultatas.

Iš to, kas išdėstyta, galima daryti išvadas, kad darbo sutarties pasibaigimo pagrindų klasifikacija reikalinga tam, kad pagal tam tikrą kriterijų būtų suskirstyti jos nutraukimo pagrindai: šalių susitarimas (DK 125 str.); pasibaigus sutarties galiojimo terminui (DK 126 str.); kai darbo sutartis nutraukiama darbuotojo pareiškimu (DK 127 str.), taip pat dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių (DK 128 str.). Praktiniu požiūriu darbo sutarties nutraukimo pagrindai darbuotojui gana reikšmingi. Neretai jie gali lemti ir tolesnes darbuotojo išdarbinimo galimybes (pvz., svarbu, ar darbuotojas atleistas savo pareiškimu, ar už darbo drausmės pažeidimą).

2. Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu

Praktiniu požiūriu šis darbo sutarties nutraukimas dažniausiai būna prieš tai tarp darbdavio ir darbuotojo kilusių konfliktinių situacijų sprendimo „švelnesniu“ būdu galutinė išdava. Taip atsiranda derybų objektas. Visiškai neturi reikšmės, kuri iš sutarties šalių gali raštu pasiūlyti kitai šaliai nutraukti darbo sutartį, tačiau reikėtų atkreipti dėmesį, kad darbdavys, kaip stipresnė darbo teisinio santykio šalis, negali naudoti jokios prievartos, daryti spaudimo darbuotojui, siekdamas minėto rezultato. Itin svarbu, kad būtų išreikšta laisva darbuotojo valia.

Ieškovas P. V. 2004 m. gegužės 14 d. paduotu ieškiniu prašė pripažinti neteisėtu jo atleidimą iš darbo pagal DK 125 straipsnį, gražinti jį į pirmesnę darbą ir priteisti iš atsakovo AB „Vakarų skirstomieji tinklai“ vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įvykdymo dienos. Ieškovas nurodė, kad vadovas R. M., pakvietęs ieškovą į kabinetą, pasiūlė pasirašyti iš anksto atsakovo parengtą susitarimą nutraukti darbo sutartį. Be to, jam nebuvo leista pagalvoti, bet skubinta ir grasinta, kad jei nepasirašys šio susitarimo, bus atleistas kita tvarka, bet

be išėtinės kompensacijos. Ieškovo teigimu, jis iš baimės dėl darbo ir pragyvenimo šaltinio praradimo, nesuvokdamas ką pasirašo, prieš savo valią pasirašė. Tačiau esmė ta, kad ne ieškovas pasiūlė nutraukti darbo sutartį, o atsakovas, būtent – ieškovo vardu ir savo iniciatyva atleido P.V. iš darbo pagal DK 125 straipsnį, kuris visai neatitinka faktinės situacijos ir ieškovo valios nutraukti šią sutartį.

Kelmės rajono apylinkės teismas 2004 m. spalio 21 d. sprendimu ieškinį patenkino: pripažino ieškovo atleidimą iš darbo pagal DK 125 straipsnį neteisėtu ir grąžino jį į pirmesnę darbą.

Teismas nustatė, kad darbo sutarties nutraukimo iniciatorius buvo atsakovas, o ne ieškovas, kuris apie pasiūlymą nutraukti darbo santykius sužinojo tik 2004 m. birželio 15 d., t. y. pokalbio su darbdavio atstovu R. M. metu. Buvo nustatyta, kad ieškovas P.V. derėjosi su R. M. dėl išėtinės kompensacijos dydžio ir susitarė. Įvertinęs iš anksto atsakovo parengtus pasiūlymus ir susitarimą nutraukti darbo sutartį, teismas konstatavo, kad visos sąlygos (pasiūlymo ir susitarimo data, darbo sutarties nutraukimo data ir t. t.), išskyrus išėtinės išmokos dydį, buvo įrašytos kompiuteriu, t. y. prieš pateikiant pasiūlymą ieškovui, todėl tos sąlygos negalėjo būti derybų objektas. Tokio pasiūlymo pateikimą teismas vertino kaip nepaliekantį apsisprendimo laisvės silpnesnei darbo santykių šaliai – darbuotojui ir pripažino prieštaraujančiu DK 125 straipsnyje numatyto pasiūlymo prasmėi. Taip pat teismas nustatė, kad ieškovo P. V. ir darbdavio atstovo R. M. pokalbis nuo pasiūlymo pateikimo iki visų dokumentų pasirašymo truko apie 10 minučių. Tuo tarpu DK 125 straipsnio 1 dalyje šiam pasiūlymui priimti arba atmesti nustatytas 7 dienų terminas. Šioje byloje matome, kad ieškovui buvo suteiktas akivaizdžiai trumpas terminas ir būtent pažeista jo teisė pasinaudoti įstatyme nustatytu 7 dienų terminu pasiūlymui apsvastyti. Tas faktas, kad ieškovas į pasiūlymą ir susitarimą įrašė kompensacijos dydį ir pasirašė atsakovo pateiktus dokumentus, tik įrodo, kad ieškovas, paveiktas atsakovo, įvykdė jo valią nutraukti darbo sutartį. Teismas atsižvelgė ir į tai, kad susitarimas sudarytas ieškovui P.V. nenaudingomis sąlygomis, nes, darbo sutartį nutraukus darbdavio iniciatyva, ieškovui būtų taikomi įstatyme nustatyti išėjimo terminai, garantijos ir išmokėta išėtinė išmoka [9].

Kaip jau minėjome, pasiūlymas privalo būti išreikštas rašytine forma. Kitoje byloje ieškovas E. V. Š. taip pat prašė pripažinti neteisėtu jo atleidimą iš darbo pagal DK 125 straipsnį ir grąžinti jį į pirmesnę darbą. Situacija tokia pati, kaip ir anksčiau minėtoje byloje, bet atsakovo atstovas žodžiu pasiūlė nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu. Šalių derybos vyko nesant atsakovo rašytinio pasiūlymo, t. y. pažeista E. V. Š. teisė gauti tokį pasiūlymą, jį apsvastyti, sutikti su pasiūlytomis sąlygomis bei jas priimti arba atmesti. Ieškovas E. V. Š. iki tol neketino nutraukti darbo sutarties. Objektiviai vertinant darytina išvada, kad pasiūlymo pateikimas neatitiko ieškovo interesų [10].

Kitoje byloje ieškovas R. V. prašė pripažinti neteisėtu jo atleidimą iš darbo pagal DK 125 straipsnį ir grą-

žinti jį į pirmesnę darbą. R. V. nurodo, jog atsakovo atstovas, pakvietęs jį į kabinetą, taip pat siūlė pasirašyti iš anksto atsakovo parengtą susitarimą nutraukti darbo sutartį. Jis siekė, kad būtent ieškovas pateiktų rašytinį pasiūlymą dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu ir taip neva taptų derybų iniciatoriumi. Nebekartosime anksčiau bylose išdėstyto aplinkybių, nes jos labai panašios, tik pabrėšime, jog teismas konstatavo, kad šalių susitarimas, darbdavio primestas darbuotojui ir neatitinkantis tikrosios šalių valios, yra neteisėtas [11]. Kita vertus, DK 35 straipsnio 1 dalies nuostata įpareigoja ne tik darbdavius, bet ir darbuotojus bei jų atstovus laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų. Draudžiama piktnaudžiauti savo teise. Šiais atvejais minėtose bylose darbuotojų teisės buvo apgintos nuo darbdavio savivalės. Tačiau pagal Rusijos Federacijos darbo kodekso 78 straipsnį šalių susitarimu galima bet kada nutraukti darbo sutartį, jame iš viso nenustatyti nei terminai, nei sutarties nutraukimo tvarka, [12]. Manytume, kad mūsų DK125 straipsnio normos priimtinesnės.

DK 125 straipsnio 1 d. numatytas pasiūlymas išreiškiamas rašytine forma, todėl praėjus 7 dienoms, jeigu kita šalis nepraneša, kad sutinka sutartį nutraukti, laikoma, kad toks pasiūlymas atmetas. Nors įstatymas ir nereikalauja į pasiūlymą atsakyti raštu, tačiau tai padėtų išvengti galimų ginčų.

Sutarusios nutraukti sutartį, šalys sudaro raštišką susitarimą, kuriame aptariama konkrečios sutarties nutraukimo data bei kitos sąlygos (kompensacijų išmokėjimas, nepanaudotų atostogų suteikimas, įvairių priedų bei priemonių išmokėjimas), jeigu tai buvo numatyti darbo ar kolektyvinėje sutartyje, atsiskaitymo tvarka (turima omenyje ne tik darbo užmokestis, bet ir transporto, telefono išlaidų apmokėjimas ir kt.). Tai įforminama raštu siekiant išvengti nesusipratimų tarp sutarties šalių. Būtina pažymėti, kad nesusitarus dėl visų sąlygų, numatytų įstatyme, ir ypač reikšminga šiuo aspektu yra darbo sutarties nutraukimo data – neįvyksta sutarties nutraukimas šalių susitarimu. Dažnai susiduriama su išskylančia problema dėl kompensacijų. Daugumos nuomone, jos yra privalomos. Reikia pasakyti, kad nepanaudotų atostogų kompensacija iš tiesų pagal įstatymą yra privaloma ir bus išmokama už visas nepanaudotas atostogas. Beje, kitokio pobūdžio kompensacija yra tik abiejų sutarties šalių susitarimo objektas ir, mūsų nuomone, tai taikoma privačiame sektoriuje, o ne iš valstybės ir savivaldybių biudžetų išlaikomų įstaigų darbuotojams. Todėl visiškai pritarčiau prof. I. Nekrošiaus nuomonei, kad šiuo atveju reikėtų laikytis kompensacijų ir išmokų normų, numatytų Lietuvos Respublikos darbo kodekso 140 straipsnio 2 dalyje [3]. Pateiksime konkretų pavyzdį: ieškovas G. A. ir atsakovas AB „Alytaus tekstilė“ 2000 m. lapkričio 2 d. sudarė darbo sutartį, pagal kurią ieškovas buvo priimtas į darbą pas atsakovą į konsultantų pareigas, nustatant 8000 Lt mėnesinį atlyginimą ir darbo sutarties priede numatant darbo sutarties 5 punktą, kad, nutraukus kontraktą kuriai nors iš šalių ar šalių susitarimu, tarnautojui išmokama dvylikos mėnesinių at-

lyginimų išeitinė kompensacija. Ieškovas 2003 m. birželio 25 d. pareiškimu kreipėsi į atsakovą ir prašė nuo birželio 30 d. atleisti jį iš darbo pagal DK 128 str. (tai yra darbo sutarties nutraukimas dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių), kadangi jam už du mėnesius iš eilės nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis, taip pat remiantis darbo sutarties 5 punktu išmokėti dvylikos mėnesių atlyginimų kompensaciją. Ieškovą atsakovas iš darbo atleido, sumokėjo darbo užmokesčių už 3 mėnesius, taip pat dviejų mėnesių atlyginimų išeitinę kompensaciją bei kompensaciją už nepanaudotas atostogas.

Ieškovas, kreipdamasis į teismą, nurodė, kad atsakovas nesumokėjo darbo sutarties 5 punkte numatytos visos kompensacijos, t. y. nesumokėjo dešimt mėnesių atlyginimų dydžio išeitinės kompensacijos dalies – 8000 Lt sumos, kuri sudarytų 80 000 Lt neišmokėtos išeitinės išmokos.

Atsakovas AB „Alytaus tekstilė“ priešieškiniu teismo prašė pripažinti šalių 2000 m. lapkričio 2 d. sudarytos darbo sutarties 5 punkto dalį, numatančią, kad, nutraukus kontraktą kuriai nors iš šalių ar šalių susitarimu, tarnautojui išmokama 12 mėnesinių atlyginimų išeitinė kompensacija, negaliojančia. Atsakovo nuomone, skundžiama darbo sutarties sąlyga prieštarauja DK 4 straipsnio 4 dalies nuostatoms, numatančioms, kad tais atvejais, kai DK ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais, tuo tarpu nėra teisinga, protinga ir sąžininga vienam asmeniui iš visų įmonės darbuotojų sudaryti išskirtines sąlygas nutraukiant darbo sutartį neatsižvelgti į darbo sutarties nutraukimo priežastis. Atsakovas taip pat nurodė, kad, sudarant sutartį, šalių, pasirašančių sutartį, padėtis nebuvo vienoda, nes atsakovas anksčiau buvo tiesiogiai pavaldus ieškovui pasirašant darbo sutartį, ieškovas buvo įmonės, kuri yra vienas iš atsakovo akcininkų, vienas iš direktorių, taip pat atsakovo stebėtojų tarybos narys. Be abejo, turi būti atsižvelgta ir į tai, jog viena šalis nesąžiningai pasinaudojo tuo ir atskira sutarties sąlyga nepagrįstai suteikė kitai šaliai perdėtą pranašumą. Alytaus rajono apylinkės teismas priteisė iš atsakovo ieškovui 80 000 Lt neišmokėtos išeitinės išmokos, o Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, išnagrinėjusi apeliacinį skundą, jį patenkino, pakeitė Alytaus rajono apylinkės teismo sprendimą – pripažino negaliojančią 2000 m. lapkričio 2 d. tarp ieškovo ir atsakovo sudarytos darbo sutarties 5 punkto dalį [4].

Be to, praktikoje galimi atvejai, kad darbdaviai darbuotojams nepasiūlo kompensacijos, o darbuotojai jos ir nepareikalauja. Dažnai nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu darbuotojams kyla klausimas, ar jis gaus bedarbio pašalpą. Šios problemos analizuojamos „Bedarbių registravimo darbo biržose ir individualių įsidarbinimo planų sudarymo taisyklėse“ [5].

Tikslinga paminėti, kad šalių susitarimu tokia pat tvarka gali būti prieš terminą nutrauktos ir terminuotos sutartys (tik ne laikinos). Atrodytų, kad nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu problemų lyg ir neturėtų būti,

tačiau atlikta teismų praktikos analizė leidžia teigti, kad vienaip ar kitaip pažeidžiami DK 125 straipsnio reikalavimai. Itin akcentuotina tai, kad bet kokių atveju darbdavio primygtinis (atkaklus) pasiūlymas nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu yra neteisėtas. Dėl šių priežasčių darbuotojai jaučiasi nuskriausti, todėl ir gina savo teises.

3. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu

LR DK 127 straipsnis numato darbo sutarties nutraukimą darbuotojo pareiškimu, tačiau neatsižvelgiant į tai, ar tai terminuota, ar neterminuota sutartis, darbuotojas apie tai privalo raštu išpėti darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika dienų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ir kitoks išpėjimo terminas, tačiau jis pagal įstatymą negali viršyti vieno mėnesio. Be abejo, ne visos organizacijos turi sudariusios kolektyvines sutartis, taigi jose galioja minėtas keturiolikos dienų terminas, kuriam pasibaigus darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys privalo įforminti darbo sutarties nutraukimą ir atsiskaitymo su darbuotoju dieną privalo išmokėti visas jam priklausančias pinigų sumas (t. y. darbo užmokesčių, kompensaciją už nepanaudotas atostogas ir kt.).

Įdomu tai, kad Lenkijos darbo kodekso 36 straipsnis nurodo, kad neterminuotos darbo sutarties nutraukimo atveju darbdavio išpėjimo laikotarpis priklauso nuo konkretaus asmens konkrečioje darbovietėje išdirbto laikotarpio:

- a) 2 savaitės, jei darbuotojas dirbo trumpiau nei 6 mėnesius;
- b) 1 mėnuo, jei darbuotojas dirbo bent 6 mėnesius;
- c) 3 mėnesiai, jei darbuotojas dirbo bent 3 metus.

Terminai dar pailgėja, jei darbuotojo darbas susijęs su materialine atsakomybe. Kita vertus, straipsnyje pabrėžiama, kad darbo sutartyje negali būti nustatyti trumpesni nei kodekse nustatyti terminai [16].

Mūsų nuomone, tai nėra teisinga norma, nes darbuotojui nutarus palikti tą darbą 1–3 mėn. laikotarpiai nebus itin naudingi darbdaviui, kadangi darbuotojas jau ir nebesistengs gerai dirbti.

Kaip ir nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu, ypač svarbu darbuotojo valia. Analizuojant darbo sutarties nutraukimo darbuotojo pareiškimu pagrindą, būtina pabrėžti, kad darbuotojo pareiškimas turi būti parašytas jo paties laisva valia, bet ne grasinant, pvz.: „jeigu nerasysite prašymo savo noru, tuomet aš atleisiu Jus pagal straipsnį už darbo drausmės pažeidimą, ir kt.“ Tačiau šiais atvejais darbuotojas privalo įrodyti, kad darbdavys privertė jį parašyti prašymą atleisti iš darbo. DK 127 straipsnio 1 dalis nereikalauja prašyme nurodyti sutarties nutraukimo priežasties, o Lenkijos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnyje sako: „prašyme dėl darbo sutarties nutraukimo, kai jį pateikia darbuotojas, turi būti nurodyta tokio nutraukimo priežastis.“

Kita vertus, galimi atvejai, kai darbdavys nenori priimti iš darbuotojo prašymo tikėdamasis, kad taip privers darbuotoją atsisakyti savo ketinimo. Teisingiausia šiuo atveju būtų prašymą užregistruoti pagal raštvedybos taisykles, tuomet neiškils nesupratimų dėl prašy-

mo parašymo datos ir darbdavys privalės į prašymą reaguoti. Pasitaiko atvejų, kai darbuotojas savo prašyme nutraukti darbo sutartį nenurodo jo surašymo datos. Ši aplinkybė, beje, nepaneigia pareiškimo surašymo fakto, ir įmonės registracijos įrašas, kad prašymas gautas atitinkamą dieną, sakysime, kovo 25 d., ir bus prašymo padavimo diena. Nuo kitos dienos bus skaičiuojamas 14 dienų terminas sutarčiai nutraukti.

Įstatymai nenumato išimčių, dėl kurių darbdavys galėtų uždelsti nutraukti darbo sutartį ir atsiskaityti su darbuotoju. Netgi tais atvejais, jeigu darbuotojas yra įmonei padaręs žalos, įstatymų nustatyta tvarka darbdavys privalo kreiptis į teismą, bet nevilkinti darbuotojo atleidimo. Priešingai, jeigu išpėjimo terminas pasibaigė, o darbuotojas ir toliau dirba, nereikaludamas sutarties nutraukti, tuomet reiškia, kad darbo sutarties galiojimas pratęstas. Beje, vien darbuotojo atėjimas į darbą kitą dieną, kai pasibaigė išpėjimo terminas, netraktuotinas kaip sutarties galiojimo pratęsimas. Darbdavys paskutinę darbo dieną privalėjo įforminti darbo sutarties nutraukimą ir atsiskaityti su darbuotoju. Kad nekiltų bereikalingų ginčų, tokiais atvejais pasibaigus terminui geriau vieną dieną visai neateiti į įmonę, o vėliau ateiti ir reikalauti atsiskaityti. Beje, norime atkreipti dėmesį į tai, kad darbuotojas išpėti darbdavį dėl sutarties nutraukimo gali ne tik darbo metu, bet ir ligos bei atostogų laikotarpiu. Tai savaimė suprantama, nes darbuotojas savo noru (iniciatyva) nutraukia darbo sutartį, o pats terminas nustatomas atsižvelgiant į darbdavio interesus (ne tik atsiskaityti su darbuotoju, bet ir surasti tinkamą darbuotoją vietoj išeinančio).

Praktika rodo, kad ne tik darbuotojai, bet kartais ir teismai klaidingai pritaiko DK 131 straipsnio normas, draudžiančias atleisti darbuotoją jo laikino nedarbingumo laikotarpiu. Pateiksime konkretų pavyzdį. Ieškovas J. K. kreipėsi į teismą su ieškiniu, prašydamas pripažinti neteisėtu jo atleidimą iš darbo UAB „Alvora“, nustatant, kad buvo atleistas ne asmeniškų prašymu, o darbdavio iniciatyva, nedarbingumo laikotarpiu. Ieškovui paprašius už papildomą krūvį padidinti atlyginimą, darbdavys pasiūlė jam parašyti pareiškimą išeiti iš darbo savo noru. Ieškovas tokį prašymą parašė 2002 m. gruodžio 28 d., prašydamas jį atleisti iš darbo nuo 2003 m. sausio 13 d. Yra ir darbdavio rezoliucija ieškovo J. K. atleisti 2003 m. sausio 13 d. Su tuo jis pats sutiko, prašymo nutraukti darbo sutartį DK 127 straipsnio 4 dalyje nustatyta tvarka neatšaukė. Darbuotojas atleistas jo laikino nedarbingumo laikotarpiu, nes nuo 2003 m. sausio 10 d. iki 2003 m. kovo 31 d. sirgo.

Vilniaus m. 1-asis apylinkės teismas 2003 m. gruodžio 10 d. sprendimu ieškinį tenkino, darydamas išvadą, kad toks atleidimas neteisėtas, nes DK 131 straipsnis draudžia atleisti darbuotoją jo laikino nedarbingumo laikotarpiu ir taikė DK 297 straipsnio 4 dalyje nustatytas sankcijas. Ieškovo tvirtinimą, kad darbdavys privertė jį pasirašyti prašymą atleisti iš darbo, teismas atmetė kaip neįrodytą. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2004 m. kovo 10 d. nutarimu Vilniaus m. 1-ojo apylinkės teismo sprendimo dalį, kuria pripažintas neteisėtu darbo sutarties nutraukimas tarp

ieškovo J. K. ir atsakovo UAB „Alvora“, kad darbo sutartis yra nutraukta teismo sprendimu nuo jo išgaliojimo dienos, panaikino. Teisėjų kolegija konstatavo, kad pirmosios instancijos teismas neteisingai pritaikė ir netinkamai aiškino DK 131 straipsnį. Teisėjų kolegija nurodė, jog DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte nustatyta, kad draudžiama išpėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo darbuotoją laikino nedarbingumo laikotarpiu. DK 133 straipsnio nuostatos, teisėjų kolegijos nuomone, nedraudžia darbuotoją atleisti iš darbo paties prašymu laikino nedarbingumo atveju, o šio straipsnio 1 ir 2 dalys nurodo kitus atvejus, kai atleisti iš darbo darbuotojo negalima. Esant tokioms faktinėms aplinkybėms byloje, DK 131 straipsnio 1 dalis taikyta teisingai, kadangi šio straipsnio nuostata nedraudžia darbuotoją atleisti iš darbo paties prašymu laikino nedarbingumo atveju, todėl netaikytina ir DK 297 straipsnio 4 dalis [17].

Beje, kad teismai laikosi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuotos teisės taikymo ir aiškinimo praktikos dėl DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punkto įrodo ir kita panašaus turinio civilinė byla, kurioje ieškovė R. B. prašė pripažinti jos atleidimą iš darbo UAB „Jurbarko vandenys“ neteisėtu ir perkelti jos atleidimo iš darbo dieną į kitą darbo dieną, kai baigėsi jos nedarbingumo laikotarpis – į 2006 m. vasario 22 d. Ji savo valia niekieno neverčiama parašė prašymą atleisti iš einamų pareigų nuo 2006 m. sausio 3 d., tačiau 2005 m. gruodžio 28 d. susirgo. Apie nedarbingumą ji vyr. finansininkės neinformavo, tik pareiškė, kad nori perduoti kasą (dirbo apskaitininke-kasininke) – tai ir buvo padaryta gruodžio 28 d. Atleista 2006 m. sausio 3 d. kaip pati ir prašė savo pareiškime. Suprantama, kad ieškovė prašymo nutraukti su ja darbo sutartį DK 127 straipsnio 4 dalyje nustatyta tvarka neatšaukė, atsakovas su prašoma atleidimo data sutiko. Įdomu tai, kad R. B. į teismą kreipėsi darbo inspektoriumi surašius darbdaviui reikalavimą apie nustatytą pažeidimą, t. y. atleidimą iš darbo nedarbingumo laikotarpiu. Jurbarko rajono apylinkės teismas 2006 m. kovo 9 d. sprendimu R. B. ieškinį atmetė ir priteisė iš jos UAB „Jurbarko vandenys“ 1200 Lt išlaidų advokatui apmokėti [18]. Dar kartą atkreipsime dėmesį, kad DK 131 straipsnio 1 dalis taikoma tada, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, ir netaikoma, kai darbo sutartis pasibaigia kitais pagrindais.

Kadangi gana plačiai aptarėme darbo sutarties nutraukimą darbuotojo pareiškimu jo nedarbingumo laikotarpiu, manytume tikslinga atkreipti dėmesį ir į pačią darbuotojo valią, t. y. kaip išreikštas jo noras nutraukti darbo sutartį. Pasitaiko atvejų, kai darbdaviai pareikalauja ar pasiūlo darbuotojui parašyti pareiškimą atleisti iš darbo. Tačiau vien darbdavio pasiūlymas darbuotojui parašyti pareiškimą dėl išėjimo iš darbo savo noru ne visada gali būti pripažintas neteisėtu. Turi būti nustatyta, ar darbdavio siūlymas nutraukti sutartį savo noru tokiu atveju nebuvo darbuotojui primetamas jėga [19]. Panaši situacija, kai ieškovė E. A. Š. kreipėsi su ieškiniu į teismą nurodydama, kad VšĮ „Šou lyga“ darbdavys pareikalavo parašyti pareiškimą atleisti iš darbo nuo 2004 m. balandžio 30 d., o už tai pažadėjo neatleisti iš darbo,

jeigu bus pratęsta patalpų nuomos sutartis ir įmonė galės tęsti veiklą. Darbdavys, pasinaudojęs šiuo pareiškimu, iš tiesų atleido ją iš darbo. Ji prašė teismą pripažinti jos atleidimą iš darbo pagal DK 127 straipsnį neteisėtu. Kauno apylinkės teismas 2004 m. spalio 8 d. sprendimu ieškovės ieškinį atmetė, kadangi ginčo atveju darbdavio veiksmai, supažindinant su įmonės veiklos perspektyvomis, t. y. jeigu nebus pratęsta patalpų nuomos sutartis, negali būti laikoma prievarta ar apgaule. Be to, E. A. Š. prašymu atleisti ją iš darbo įmonėje buvo gautas 2003 m. kovo 25 d., ji buvo atleista nuo prašyme nurodytos dienos, t. y. 2004 m. balandžio 30 d., ir ieškovė nepasinaudojo teise atšaukti savo pareiškimą įstatymu nustatyta tvarka. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2005 m. kovo 1 d. nutartimi atmetė ieškovės apeliacinį skundą ir Kauno m. apylinkės teismo sprendimą paliko nepakeistą, nes byloje nėra jokių įrodymų, patvirtinančių ieškovės teiginį, jog pareiškimą atleisti iš darbo ji parašė ne laisva valia. Beje, kasacinis skundas taip pat nepatenkintas, kadangi 2004 m. kovo 25 d. parašiusi pareiškimą atleisti ją iš darbo nuo 2004 m. balandžio 30 d. ieškovė turėjo pasirinkimo galimybę, t. y. daugiau nei mėnesį laiko apsispręsti ir šį pareiškimą atšaukti, o tai ji padarė tik gegužės 5 d. – nutraukus darbo sutartį. Kadangi ji veikė neracionaliai, todėl turi priiimti neigiamus tokio savo poelgio padarinius.

Praktika rodo, kad gana dažnai darbuotojai savo prašyme nutraukti darbo sutartį nurodo konkrečią datą. Tai reiškia, kad darbdavys neturi teisės šio darbuotojo atleisti kitu laiku. Jeigu abi šalys susitarė, tuomet darbo sutartis darbuotojo iniciatyva gali būti nutraukta ir neprašėjus nustatytam išėjimo terminui.

Minėto straipsnio 2 dalis suteikia darbuotojui teisę nutraukti tiek neterminuotą, tiek terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos apie tai išpėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš tris dienas. Tačiau šiai sąlygai įvykdyti įstatymas numato, kad reikalavimas nutraukti darbo sutartį pagrįstas darbuotojo liga ar invalidumu, trukdančiu tinkamai atlikti darbą arba kitokiomis svarbiomis priežastimis, nustatytomis kolektyvinėje sutartyje, arba jei darbdavys nevykdo išpareigojimų pagal darbo sutartį, pažeidžia įstatymus ar kolektyvinę sutartį. Taip pat darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, apie tai išpėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš tris dienas, jeigu jis jau yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna. Darbo sutartis tokiais atvejais turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos dienos, tai ir suteikia darbuotojui lyg ir savotišką lengvatą, nes yra svarbios priežastys.

Štai ieškovas B. J. 2003 m. gruodžio 16 d. kreipėsi su ieškiniu į teismą ir nurodė, kad dirbo pagal terminuotą darbo sutartį UAB „Zepter International“. 2003 m. lapkričio 25 d. atstovas pareikalavo, kad jis išeitų iš darbo savo noru, o jam nesutikus – lapkričio 27–28 d. atliko inventurizaciją ieškovo darbo vietoje, po to pakeitė jo pavaldumą ir darbo pobūdį, t. y. be ieškovo sutikimo perkėlė jį į kitą darbą. Ieškovas neišlaikęs jam daromo spaudimo 2003 m. gruodžio 3 d. įteikė atsakovui prašymą atleisti jį iš darbo nuo gruodžio 3 d. pagal DK 127 straipsnio 2 dalį, t. y. dėl to, kad darbdavys pažeidžia darbo įstatymus bei nevykdo išpareigojimų pagal sutartį. Gruodžio 3–4 d. jis negavo atsakovo prieštaravimų dėl pareiškimo nutraukti darbo sutartį nuo prašyme nurodytos datos, tačiau gruodžio 10 d. jam buvo įteiktas vadovo įsakymas atleisti jį iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą (kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos) bei 2 punktą (kai darbuotojas vieną kartą šurkščiai pažeidžia darbo pareigas, t. y. už neatvykimą į darbą be svarbių priežasčių). Vilniaus m. 1-asis apylinkės teismas 2004 m. kovo 23 d. sprendimu ieškovo B. J. ieškinį atmetė. Teismas sprendime nurodė, kad DK 127 straipsnio 2 dalis suteikia galimybę darbuotojui, esant įstatyme numatytoms aplinkybėms, nutraukti terminuotą darbo sutartį, išpėjus apie tai darbdavį ne vėliau kaip prieš tris dienas. Teismas pažymėjo, kad darbo sutartis gali būti nutraukta ir nepasibaigus minėtam trijų dienų terminui, nuo darbuotojo prašyme nurodytos datos, tačiau tik tuo atveju, jei darbdavys su tuo sutinka. Atsakovas su ieškovo siūlymu nesutiko, todėl ieškovas, įteikęs atsakovui prašymą, privalėjo dar tris dienas vykdyti savo darbo funkcijas, tačiau iš byloje esančių įrodymų matyti, kad ieškovas nuo 2003 m. gruodžio 3 d. 12.30 val. iki darbo pabaigos 16.30 val. gruodžio 4,5,8 dienomis per visą darbo dieną nebuvo atvykęs į darbą. Gruodžio 4 d. jam paskirta drausminė nuobauda, o gruodžio 8 d. jis atleistas iš darbo. Beje, ieškovas, padavęs pareiškimą atleisti jį iš darbo, nesidomėjo darbdavio pozicija, nesilaikė įstatymo nustatytos darbo sutarties nutraukimo darbuotojo pareiškimu tvarkos, todėl, jam neatvykus į darbą, atsakovas pagrįstai žymėjo pravaikštas. Vilniaus apygardos Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija pakeitė darbo sutarties su B. J. nutraukimo formuluotę, t. y. kad jis atleistas iš darbo pagal DK 135 straipsnio 3 dalies 2 punktą ir 235 straipsnio 2 dalies 9 punktą. Kolegija pažymėjo, kad ieškovas 2003 m. gruodžio 3 d. įteikė darbdaviui prašymą nutraukti terminuotą darbo sutartį DK 127 straipsnio 2 dalyje numatytu pagrindu nuo 2003 m. gruodžio 3 d., t. y. nesilaikydamas įstatymo nustatyto trijų dienų išėjimo termino. Atsakovas pagal įstatymą turėjo teisę per 3 dienas apsvarstyti šį prašymą, o ieškovas privalėjo vykdyti savo pareigas. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija buvo tokios pat nuomonės ir paliko Vilniaus apygardos teismo 2004 m. birželio 30 d. nutartį nepakeistą [20].

Be to, kaip matome iš 127 straipsnio 2 dalies fabulos, darbuotojas ne vėliau kaip prieš 3 dienas taip pat privalo išpėti darbdavį, jei reikalavimas nutraukti darbo sutartį pagrįstas liga arba darbuotojo invalidumu. Savaimė suprantama, kad tai trukdo jam tinkamai atlikti pavestą darbą. Manytume, kad šiais atvejais darbdavys turi teisę paprašyti tokių darbuotojų pateikti medicinos pažymąs. Mūsų įstatymai nustato bent trijų dienų išėjimo terminą, o pagal Lenkijos darbo kodekso 55 straipsnį darbuotojas gali nutraukti darbo sutartį be išankstinio perspėjimo esant gydytojo diagnozei, jog konkretus darbas kenkia darbuotojo sveikatai ir jei darbdavys negali pasiūlyti kito jam nekenksmingo darbo

[21]. Kita vertus, pagal DK 127 straipsnio 2 dalį svarbia priežastimi laikoma, jei darbdavys nevykdo įsipareigojimų pagal darbo sutartį, pažeidžia įstatymus ar kolektyvinę sutartį.

Kaip rašo prof. I. Nekrošius, „Ar gali darbuotojas, reikalaujamas nutraukti darbo sutartį pagal DK 127 str. 2d., pasinaudoti to straipsnio pirmoje dalyje numatyta galimybe suėjus terminui nutraukti darbą?“ Manytume, kad darbuotojas taip elgtis neturėtų. Komentuojama norma leidžia nutraukti darbo sutartį remiantis svarbia priežastimi. Šiuo atveju „svarbi priežastis“ yra vertinama, kad aplinkybės, kuriomis remiantis reikalaujama nutraukti darbo sutartį, darbuotojo ir darbdavio gali būti vertinamos skirtingai. Darbdavys, nusprendęs, kad priežastis nesvarbi, neatvykusį į darbą darbuotoją gali atleisti už pravaikštą. Teismo sprendimas grąžinimo į darbą byloje priklausys nuo teismo vertinimo, ar darbuotojo reikalavimas nutraukti darbo sutartį buvo pagrįstas svarbia ar nesvarbia priežastimi. Todėl, manytume, kilus nesutarimų dėl priežasties svarbumo, darbuotojui būtų protingiau darbo sutarties nutraukimo klausimą spręsti darbo ginčų nagrinėjimo tvarka [22].

Minėto straipsnio 2 dalyje numatytas specialus atvejis, kad darbuotojas turi teisę neterminuotą sutartį nutraukti išpėjęs darbdavį taip pat ne vėliau kaip prieš tris dienas, jeigu jis yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna (pateikia pensininko pažymėjimą).

Esminiai skirtumai tarp DK 127 straipsnio 1 ir 2 dalies yra terminas ir išeitinė išmoka, t. y. atleidžiant pagal 1 dalį ji nepriklauso, o atleidžiant pagal 2 dalį darbuotojui išmokama (pagal DK 140 str. 2 dalį) jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Todėl darbuotojus atleidžiant nepakanka nurodyti DK 127 str., bet būtina nurodyti ir darbo sutarties nutraukimo priežastį, t. y. 1 arba 2 dalį. Svarbu ir tai, kad darbuotojas pats turi nurodyti darbo sutarties nutraukimo datą, tačiau įstatymas įpareigoja, kad ji būtų ne ankstesnė kaip trys dienos nuo prašymo padavimo dienos.

O štai išeitinės išmokos, jeigu darbdavys pažeidė darbuotojo atleidimo tvarką, Lenkijoje išmokamos tokio dydžio, koks yra perspėjimo laikotarpis priklausomai nuo konkretaus asmens išdirbto laikotarpio konkrečioje darbovietėje, t. y. 2 savaičių, 1 ar 3 mėnesių, o terminuotos arba konkrečiai užduočiai sudarytos sutarties atveju – tik 2 savaičių išmoka.

Analizuojamojo straipsnio 4 dalyje nurodyta, kad darbuotojas turi teisę atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per tris dienas nuo prašymo padavimo dienos. Suprantama, kad prašymą darbuotojas gali atšaukti ir 14 dieną, tačiau jeigu su tuo sutinka darbdavys. Prašymo atleisti atšaukimas privalo būti paduotas raštu. Beje, Rusijos Federacijos kodekso 80 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad kol nepasibaigęs išpėjimo apie atleidimą iš darbo terminas, darbuotojas turi teisę bet kada atšaukti savo pareiškimą. Jis nėra atleidžiamas, jei į jo vietą raštu nėra pakviestas kitas darbuotojas, su kuriuo pagal šį kodeksą ir kitus federacinius įstatymus negalima atsisakyti sudaryti darbo sutartį [22].

DK 127 straipsnio 4 dalis nustato, kad darbuotojas turi teisę atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per tris dienas nuo prašymo padavimo dienos. Beje, į šį terminą įskaičiuojamos ir nedarbo bei švenčių dienos.

Aukščiausiasis Teismas yra konstatavęs, kad kai darbuotojas pareiškime nurodo konkrečią atleidimo iš darbo datą ir laikotarpis tarp šios datos ir pareiškimo padavimo dienos yra mažesnis negu trys dienos, darbdavys turi teisę patenkinti darbuotojo prašymą atleisti nuo pareiškime nurodytos datos. Jeigu darbdavys šia teise pasinaudoja ir patenkina darbuotojo prašymą, darbuotojas savo pareiškimo atšaukti nebegali [23].

Savaime suprantama, kad automatiškai perkelti šių nuostatų į DK normas negalima. Galiojant DK šis klausimas, deja, nebuvo svarstytas. Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų, analizuojančių tokios kategorijos ginčus, taip pat nepavyko rasti. Autorės nuomone, taikant lygiai teisiškumo principą, taip pat siekiant sutartinių santykių stabilumo, būtina, kad darbuotojas laikytųsi įstatymu nustatyto 14 dienų išpėjimo termino. Vienašališkai keisdamas terminą darbuotojas sukelia tam tikrų nepatogumų darbdaviui, todėl manytume, kad ir darbuotojas privalo patirti tam tikrų nuostolių, t. y. prarasti teisę atšaukti savo prašymą. Manytume, anksčiau minėta Aukščiausiojo Teismo nutartį tikslinga būtų taikyti ir aiškinant DK nuostatas.

IŠVADOS

Apibendrinant galima padaryti tokias išvadas:

1. Nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu itin svarbu, kas inicijuoja derybas; jei to siekia darbuotojas, jo prašymas turi būti būtinai išreikštas laisva valia ir rašytine forma. Nepriklausomai nuo to, kas inicijuoja sutarties nutraukimą šiuo pagrindu, itin svarbu nepažeisti įstatymo numatyto septynių dienų termino sutikimui patvirtinti.

Kompensacijų dydis turi būti nustatomas laikantis protingumo, sąžiningumo ir teisingumo principų.

2. Nutraukiant darbo sutartį darbuotojo pareiškimu akcentuotinas būtent jo laisvos valios išreiškimas, darbdavio pasiūlymo parašyti pareiškimą nutraukti sutartį negalima traktuoti kaip prievartos darbuotojo atžvilgiu. Tą ir įrodė pateikta teisinė praktika.

3. Nutraukti darbo sutartį darbuotojo pareiškimu galima ne tik atostogų metu, bet ir darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiu. Pažymėtina, kad DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punktą netaikomas.

4. Parašęs prašymą nutraukti darbo sutartį, darbuotojas gali pasinaudoti DK 127 straipsnio 4 dalies nuostata ir per 3 dienas jį atšaukti. Šia teise nepasinaudoję neigiamus padarinius prisiima pats darbuotojas.

5. Darbuotojas, nutraukdamas terminuotą darbo sutartį savo pareiškimu, privalo prieš tris dienas išpėti darbdavį ir per išpėjimo laikotarpį vykdyti savo pareigas. Priešingu atveju jis gali būti atleistas darbdavio iniciatyva už pravaikštą, t. y. šiurkštų darbo drausmės pažeidimą (DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punktą).

LITERATŪRA

1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. 2002 m. birželio 4 d. Nr. IX-926 // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–259.
2. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius, 1999.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004.
4. Киселев И. Я. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации. – Москва, 2003.
5. Šuminas A. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai // Teisė. 1999. Nr. 33(2).
6. Толкунова В. Н. Трудовое право. Курс лекций. – Москва, 2003.
7. Толкунова В. Н. Трудовое право. Курс лекций. – Москва, 2003.
8. 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.
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K-7-294/2005 m.
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K-7-290/2005 m.
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K-7-249/2005 m.
12. Трудовой кодекс Российской Федерации № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 года.
13. Nekrošius I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004.
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K-3-353/2004 m.
15. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. vasario 22 d. įsakymas Nr. A1-53// Valstybės žinios. 2005. Nr. 29–915.
16. Kodeks pracy. – Wydawnictwa „Park“, 1998.
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K-3-391/2004 m.
18. Jurbarko rajono apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-165-596/2006 m.
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K-3-493/2005 m.
20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K-3-646/2004 m.
21. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. – Vilnius: Justitia, 2004.
22. Трудовой кодекс Российской Федерации федеральный закон № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 года // Российская газета от 31.12. 2001.
23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K-3-542/2000 m.

THE EXPIRY AND TERMINATION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT

Rasa Macijauskienė *

Mykolas Romeris University

Summary

The definition of expiry and termination of an employment contract is the issue of this paper. Article 124 (Grounds for the Expiry of an Employment Contract) of the Labour Code is passed in review. The author gives priority to both cases of expiry of an employment contract: termination of an employment contract by agreement between the parties and termination of an employment contract upon the notice of an employee. Though Labour Code has been adopted three years ago nevertheless the legal practice reveals many mistakes. Disputes in these cases go under court procedures quite often. This fact proves the topic of present paper being highly important for both the employer and employees in order to avoid ambiguities.

Much of legal practice is brought to attention, also the gross mistakes of the parties are taken into account. Furthermore the comparative aspects of the related provisions of both Russian and Polish Labour Codes next to the Labour Code of Lithuania are also the matter of this paper. The main conclusions are presented at the end of the paper.

Keywords: expiry and termination of an employment contract, employee, employer, interpretation of legal norms, legal practice.

* Assoc. Prof. Dr., Department of Labour Law and Social Security, Faculty of Law, Mykolas Romeris University.