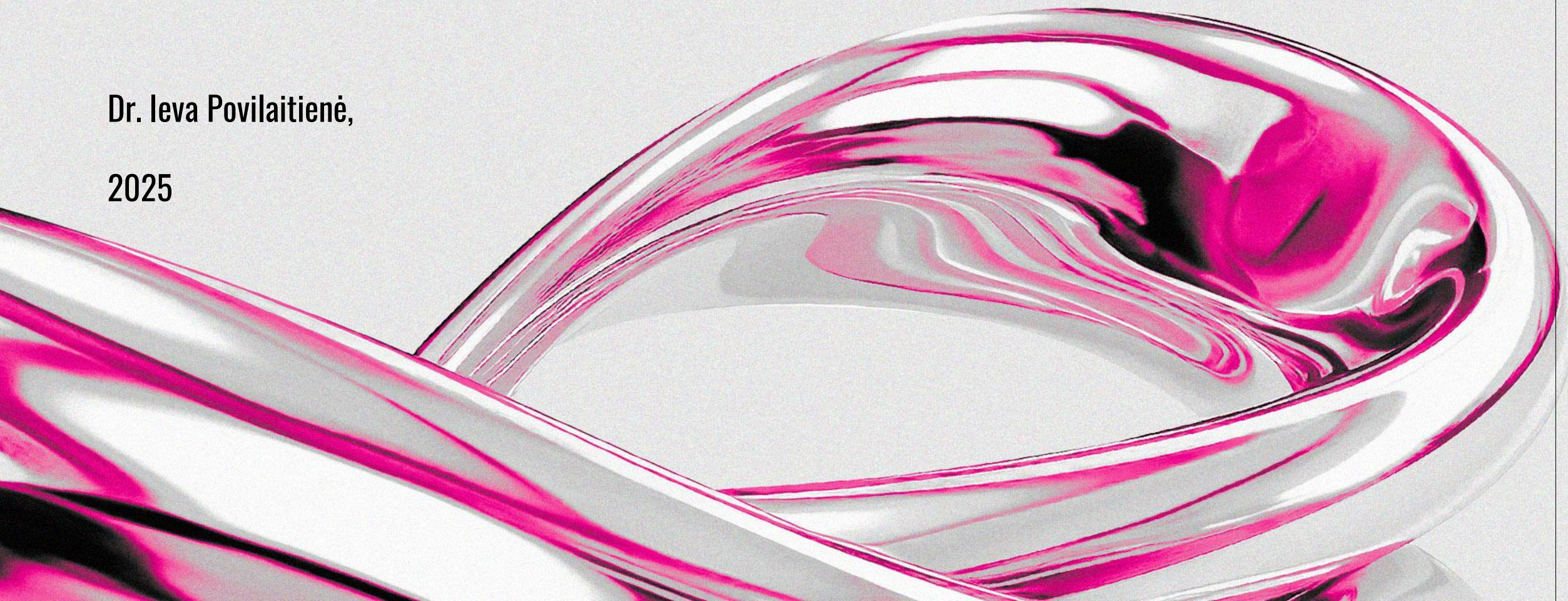




ATVEJO ANALIZĖ: KIEK VALIOS YRA ATLEIDIME DARBDAVIO VALIA?

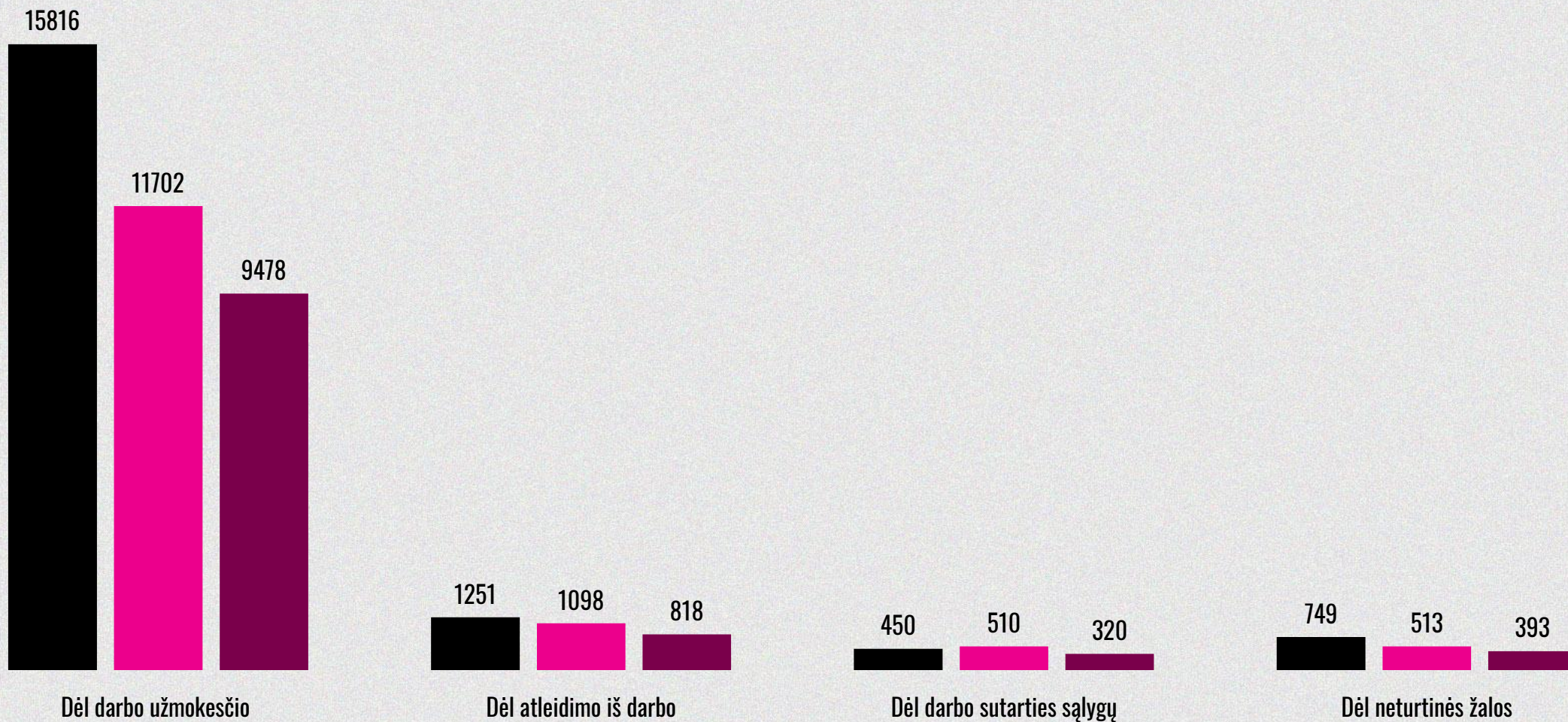
Dr. Ieva Povilaitienė,

2025



POPULIARIAUSI DARBO GINČAI DGK *

■ 2024 m. ■ 2023 m. ■ 2022 m.

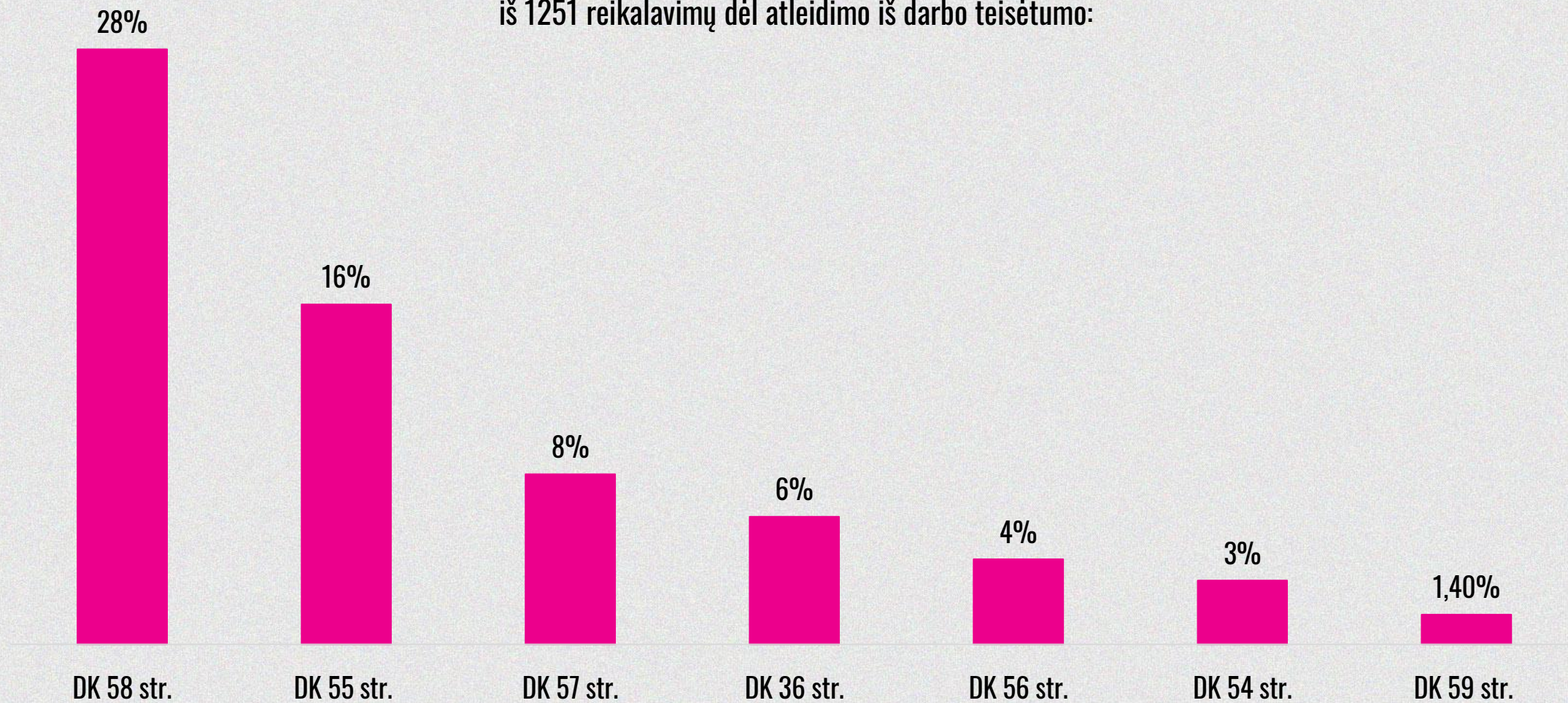


*Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos duomenys

DGK DARBO GINČAI DĖL ATLEIDIMO IŠ DARBO*

■ 2024 m.

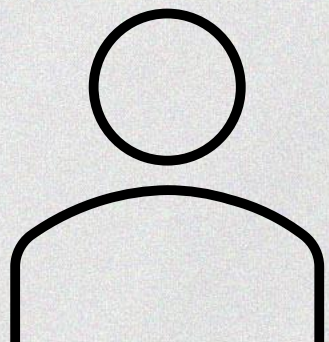
iš 1251 reikalavimų dėl atleidimo iš darbo teisėtumo:



*Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos duomenys

DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO PRIEŽASTYS

Darbdavio poreikis atleisti darbuotoją



- / Funkcija tampa perteklinė
- / Prasti darbuotojo darbo veiklos rezultatai
- / Verslo poreikiai, darbo organizavimo pokyčiai
- / Darbo pareigų pažeidimai
- / Prarastas pasitikėjimas darbuotoju
- / Netinkamas darbuotojo elgesys, skirtingos vertybės

INICIATYVA V. VALIA

DK 59 STR. 1 D. ATLEIDIMAS **DARBDAVIO VALIA**

Darbdavys <...> turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju dėl priežasčių, nenurodytų šio kodekso 57 straipsnio 1 dalyje, įspėjęs prieš tris darbo dienas ir sumokėjęs ne mažesnę kaip šešių mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką.

VALIOS SAMPRATA

- Valia – kryptingas sąmoningas **savo pasirinkimų**, veiklos bei elgesio **valdymas**, siekiant išsikeltų tikslų realizavimo.
- Valia – **subjektyvi vidinė paskata** atlikti nepakankamai motyvuotus išorinius ir vidinius veiksmus siekiant apibrėžtų tikslų.
- Valia pasireiškia **sąmoningais, tikslingais ir laisvais** / nepriklausomais subjekto veiksmais, **atitinkančiais subjekto norus**.

VALIOS RIBŲ KITIMAS DARBO SANTYKIUOSE

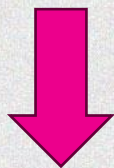
DSĮ 1992 m. redakcija

Darbdavys, išskyrus valstybinę įmonę, turi teisę nutraukti darbo sutartį šio įstatymo 26 ir 29 straipsniuose **nenumatytais pagrindais**, sumokėdamas atleidžiamajam darbuotojui kompensaciją,



DSĮ 1993 m. redakcija

Darbdavys, išskyrus valstybinę įmonę, įstaigą, organizaciją, turi teisę nutraukti darbo sutartį šio įstatymo 26 ir 29 straipsniuose **nenumatytais pagrindais, o remdamasis kitomis svarbiomis aplinkybėmis**, sumokėdamas atleidžiamajam darbuotojui kompensaciją,



Nuo 2017 m.

Darbdavys <...> turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju **dėl priežasčių, nenurodytų DK 57 str 1 d.**, įspėjęs prieš tris darbo dienas ir sumokėjęs ne mažesnę kaip 6 mėnesių VDUišeitinę išmoką.

DARBDAVIO VALIOS SAMPRATA

- DK 59 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta darbdavio teisė **nereiškia**, kad darbo sutartis gali **būti nutraukta dėl bet kokių priežasčių**.
- Sprendimas DK 59 straipsnio pagrindu nutraukti darbo sutartį **turi būti pagrįstas svaria priežastimi**, kuri galėtų nulemti sutarties nutraukimą (Konstitucijos 48 str, TDO konvencija Nr. 158).
- DK 59 straipsnyje numatyto darbo sutarties nutraukimo tikslas – **papildyti DK 57 str. numatytų pagrindų sąrašą**, apimant jame nenumatytus, bet ekonominiame gyvenime ir įmonėse kylančius atvejus ir suteikiant darbdaviui teisę nutraukti darbo sutartį išmokant didesnę išeitinę išmoką.

DK įtvirtina visišką darbuotojo laisvę nutraukti darbo sutartį savo valia <...>. Tokios pačios darbdavio laisvės Darbo kodeksas nenumato <...>.

DARBDAVIO VALIOS SAMPRATA

Darbo sutarties nutraukimas **DK 59 str.** pagrindu **negali būti interpretuojamas kaip suteikiantis darbdaviui teisę bet kada,** vos tik susiformavus jo asmeninei valiai, ekonominiam poreikiui ar norui, **nutraukti darbo sutartį**

Darbo sutarties nutraukimas **DK 59 str.** pagrindu **negali būti interpretuojamas kaip suteikiantis darbdaviui teisę bet kada,** vos tik susiformavus jo asmeninei valiai, ekonominiam poreikiui ar norui, **nutraukti darbo sutartį**

„DK 59 str. norma siekiama sudaryti darbdavio (verslo subjekto) vadovui galimybę surinkti jo poreikius ir supratimą apie darnų kolektyvą, siekiantį bendrų tikslų, atitinkančią komandą.“

Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2023 m. vasario 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-181-1097/2023

DARBDAVIO VALIĄ ATLEISTI *GALINTYS FORMUOTI* VEIKSNIAI

- Priežastis turi būti pagrįsta
- Ją turi būti įmanoma įrodyti rašytiniais įrodymais ar pasitelkiant kitus įrodinėjimo būdus

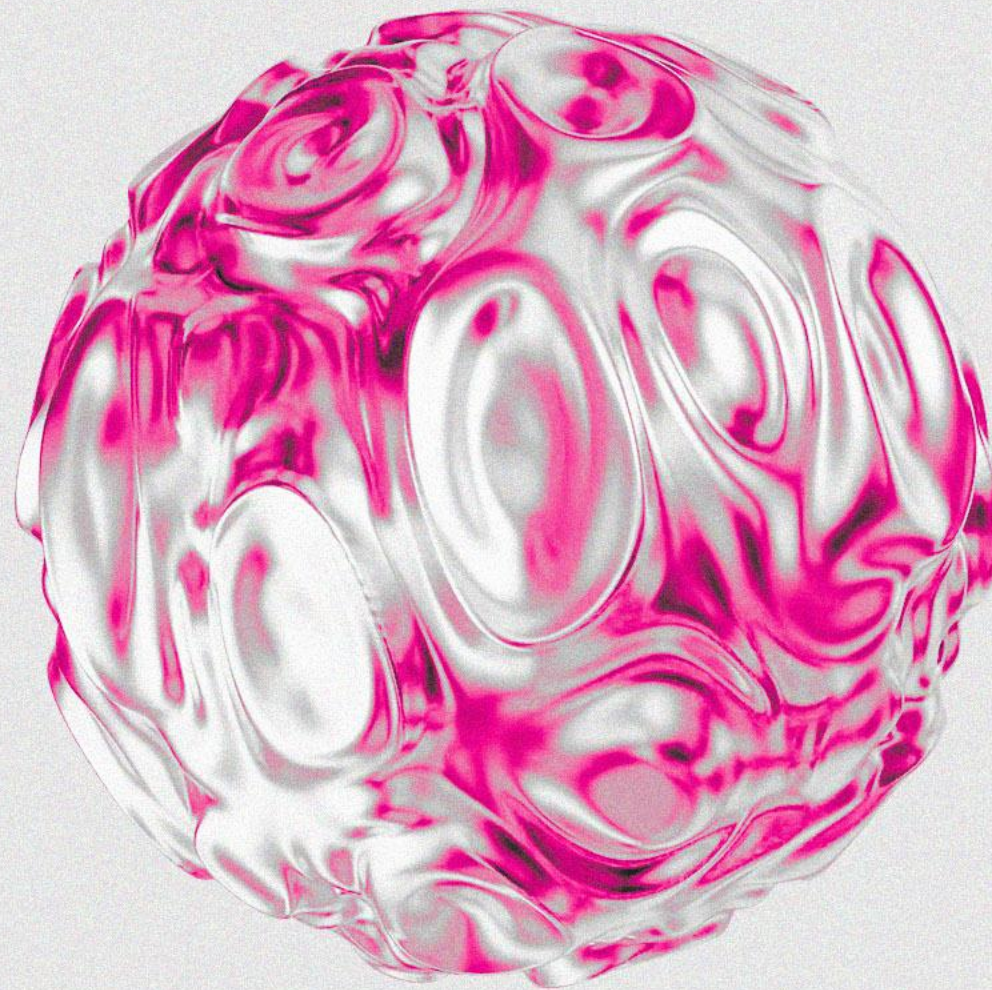
Pagal teismų praktiką, DK 59 str. pagrindu darbo sutartis **gali būti nutraukta (pavyzdinis sąrašas) dėl:**

- / nepatenkinamo darbuotojo elgesio
- / darbuotojo neadekvačių reakcijų į bendradarbių veiksmus
- / darbuotojo keliamos įtampos, prasto / neigiamo mikroklimato darbe
- / prarasto pasitikėjimo darbuotoju
- / kt. priežasčių nenurodytų DK 57 str.

VALIOS „NETURI“ KAI KURIE DARBDAVIAI

Pagal DK 59 str. 1 d. darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, išskyrus:

- / valstybės ar savivaldybės institucijas ar įstaigas, išlaikomas iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų**
- / valstybės ar savivaldybės įmones**
- / viešąsias įstaigas, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė**
- / Lietuvos bankas**



Europos Žmogaus Teisių Teismo 2023 m. sausio 17 d. sprendimas byloje Hoppen ir AB „Amber Grid“ darbuotojų profesinė sąjunga prieš Lietuvą (pareiškimo Nr. 976/20)

EŽTT išaiškinimai:

- / teisinis reguliavimas, numatantis **galimybę darbdavio valia atleisti darbuotojus negali būti vertinamas kaip savaime paneigiantis profesinių sąjungų ir jų narių teises**, jeigu nacionalinė teisė ir praktika užtikrina tinkamus saugiklius, apsaugančius nuo diskriminacijos dėl veiklos profesinėje sąjungoje.
- / minėtame straipsnyje **(DK 59 str.) yra nustatyti pakankami apsaugos** nuo diskriminacijos prieš profesinių sąjungų narius **saugikliai**.
- / Konvencijos 11 straipsnis negali būti vertinamas kaip sukuriantis pareigą valstybėms narėms nacionalinėje teisėje įtvirtinti nuostatas, numatančias, kad profesinės sąjungos narys ar vadovas negali būti atleistas, nebent yra gautas profesinės sąjungos sutikimas. Toks **reikalavimas nėra įtvirtintas** Tarptautinės darbo organizacijos konvencijose. Todėl tokio reikalavimo nenustatymas nacionalinėje teisėje pats savaime **neprieštarauja** pareiškėjų konvencinėms **teisėms**.
- / nei individualios aplinkybės, susijusios su pirmojo pareiškėjo atleidimu, nei Bendrovės bendras požiūris į profesinę sąjungą ir jos narius **nebuvo tokios**, kad nepriklausomam stebėtojų **leistų daryti pagrįstą išvadą, jog** pirmojo **pareiškėjo veikla profesinėje sąjungoje suvaidino pagrindinį vaidmenį darbdaviui atleidžiant jį iš darbo**.

DARBUOTOJO TEISĖ REIKALAUTI ATLEISTI IŠ DARBO DARBDAVIO VALIA: EGZISTUOJA AR NE?

Praktikoje dažnėja atvejų, kai iš darbo atleidžiami arba atleisti darbuotojai reikalauja atleisti pagal DK 59 str.:

- *Teikdami reikalavimą sužinoję apie iniciatyvą atleisti iš darbo*
- *Ginčydamis atleidimo iš darbo teisėtumą*

Reikalavimas netenkintinas, nes:

- / DK apskritai nenumato tokios pažeistų teisių gynimo formos, kaip kad atleidimo pagrindo keitimas į darbuotojo pasirinktą atleidimo pagrindą (DK 218 str. 2 ir 4 dalys).
- / Darbdavys sprendžia, ar jo valią atitinka atleidimas pagal DK 59 str.

Teismai:

Imasi vertinti tokį reikalavimą (pvz. Šiaulių apygardos tesimo 2024 m. spalio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-429-650/2024



KLAUSIMAI