



Rekomendacijos dėl įstaigos struktūrinių pertvarkymų/reorganizacijos žingsnių

**2018 m.
Vilnius**

REORGANIZACIJA

Funkcijų analizė¹

Konsultacijos su darbuotojų atstovais²

Apribojimai nutraukti tarnybos santykius su tam tikromis tarnautojų grupėmis³

Pareigybės naikinimas

Tvirtinimas/keitimas:
1. struktūros
2. pareigybių sąrašo
3. padalinių nuostatų
4. pareigybių aprašymų

Tarnybos santykių tęstinumas

Svarbu nustatyti, ar naikinamos pareigybės pagrindinės funkcijos ir paskirtis išlieka toliau, ar jų realiai atsisakoma ir ši pareigybė tampa nebereikalinga⁵

Įstaigos viduje atliekant struktūrinius pakeitimus

Įstaiga sujungiama, prijungiama prie kitos įstaigos, restruktūrizuojama, įstaigos funkcijos ar jų dalis pereina kitai įstaigai

Negalima nukelti atleidimo datos be tarnautojo sutikimo⁸

Atrankos kriterijai⁶

Tarnybos sąlygų keitimas

Tarnautojas tik supažindinamas su pareigybės aprašyme nustatytu nauju padaliniu ir pavaldumu

Tarnautojui pranešama apie būsimus pasikeitimus prieš daugiau nei 2 ar 4 mėn. Taip pat jis supažindinamas su pareigybės aprašyme nustatytu nauju padaliniu ir pavaldumu⁴

Prieinama informacija apie visas laisvas pareigas

Įspėjimas apie pareigybės naikinimą prieš atitinkamai 2 ir 4 mėn.⁷

Tarnautojo keičiamos funkcijos ir jų atlikimo vieta¹¹

Profesinės sąjungos sutikimas⁹

Nesutikus – įspėjimas apie pareigybės naikinimą

Laisvų esančių ir būsimų pareigų siūlymas

Siūlomos pareigos, kurių specialiuosius ir bendruosius reikalavimus atitinka tarnautojas

Atleidimas, išmokant kompensaciją už nepanaudotas atostogas ir išaitinę¹⁰

Jei tarnautojas nesutinka su būsimais pasikeitimais – įspėjamas apie pareigybės panaikinimą

¹Būtinumą tobulinti įstaigos administracijos struktūrą dažniausiai lemia šios priežastys:

- pokyčiai aplinkoje, kurioje veikia įstaiga (Lietuvos Respublikos Vyriausybės vykdomos reformos ministrams pavestose valdymo srityse, pavestos naujos funkcijos ir pan.);
- poreikis mažinti įstaigos valdymo išlaidas, racionaliau naudoti materialiuosius, finansinius, informacinius ir kitus įstaigos turimus išteklius, didinti įstaigos veiklos skaidrumą ir efektyvumą.

Pagrindinės įstaigos administracijos struktūros tobulinimo nuostatos ir rekomendacijos

Tobulinant įstaigos administracijos struktūrą turėtų būti laikomasi šių svarbių nuostatų:

- įstaigos administracijos struktūra turi atitikti įstaigos paskirtį ir veiklos tikslus;
- įstaigos administracijos struktūra formuojama remiantis, tikslų uždavinių ir funkcijų analize, kuri turi būti atliekama bent kartą per 4–5 metus arba kaskart, kai iš esmės keičiasi įstaigos veiklos aplinka (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2011 m. rugpjūčio 17 d. nutarimas Nr. 968 „[Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybei atskaitingų institucijų funkcijų peržiūros metodikos patvirtinimo](#)“; [Vyriausybei atskaitingų institucijų funkcijų peržiūros metodikos taikymo rekomendacijos](#));
- įstaigos administracijos struktūra turi atitikti teisės aktų nustatytus minimalius reikalavimus administracijos struktūros sudėčiai ir apimčiai;
- įstaigų administracijų struktūrų valdymo srityje turi būti siekiama maksimalių nustatytų įstaigų veiklos efektyvumo vertinimo kriterijų reikšmių;
- įstaigos administracijos struktūra turi aiškiai atspindėti veiklos (darbo) pasidalijimą;
- turi būti išvengta funkcijų dubliavimo su kitomis įstaigomis ir įstaigos viduje;
- turi būti nustatyti aiškūs valdymo (pavaldumo, koordinavimo) ryšiai;
- turi būti optimaliai paskirstytos įstaigos vadovybei tenkančios koordinavimo veiklos ir kontrolės funkcijų apimtys;
- įstaigų teritorinių padalinių, atliekančių analogiškas funkcijas, taip pat įstaigų, atliekančių panašias funkcijas, administracijų struktūros formuojamos remiantis tais pačiais principais.

² Darbo kodekso III skyriaus trečiasis skirsnis numato darbuotojų ir jų atstovų teisę į informavimą ir konsultavimą:

Šio kodekso, kolektyvinių sutarčių, darbdavio ir darbo tarybos susitarimų ir kitų darbo teisės normų nustatytais atvejais ir tvarka darbuotojai per darbo tarybas turi teisę būti informuojami ir dalyvauti konsultacijose su darbdaviais ir jų atstovais su darbuotojų darbo, socialinių, ekonominių teisių bei interesų įgyvendinimu ir gynimu susijusiais klausimais.

Informavimas – informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojams ar darbo tarybai, siekiant supažindinti su klausimo, susijusio su darbuotojų darbo, socialinėmis, ekonominėmis teisėmis ir interesais, esme. Konsultavimas – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbo tarybų ir darbdavio užmezgimas ir plėtojimas.

Ne vėliau kaip iki balandžio 1 dienos pateikia informaciją darbo taryboms apie dabartinę ir būsimą įmonės, įstaigos, organizacijos (esant darbovietės lygmenis socialinei partnerystei – ir darbovietės) veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę darbo tarybos reikalavimu ir privalo konsultuotis su jomis.

Prieš priimdamas sprendimą dėl darbuotojų atleidimo iš darbo, kaip nustatyta šiame kodekse, darbdavys privalo informuoti darbo tarybas ir su jomis konsultuotis.

Prieš priimdamas sprendimą dėl įmonės reorganizavimo, verslo ar jo dalies perdavimo ir kitus sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisei padėčiai, darbdavys privalo informuoti darbo tarybas ir konsultuotis su jomis dėl tokio sprendimo priežasčių bei teisių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams ir dėl numatytų priemonių galimiems padariniams išvengti arba jiems sušvelninti.

3

- Valstybės tarnybos įstatymo 44 straipsnio 7 dalyje nustatyta, kad **nėščia valstybės tarnautoja, taip pat valstybės tarnautojas, auginantis vaiką (vaikus) iki trejų metų**, negali būti atleisti iš pareigų naikinant pareigybę.
Byloje (2014 m. lapkričio 17 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A²⁶¹-1836/2014) plečiamai aiškinama Valstybės tarnybos įstatymo 44 straipsnio 6 dalyje numatyta garantija. Valstybės tarnybos įstatymo 44 straipsnio 6 dalyje nustatyta garantija yra ir Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalyje. Tačiau Valstybės tarnybos įstatyme nėra Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalyje numatytos išimties, kada asmuo, auginantis vaiką iki trejų metų, gali būti atleistas iš darbo. Pagal šią normą, darbo sutartis gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus. Todėl, atsižvelgus į tarnybos santykių subjektų interesų pusiausvyrą, daroma išvada, kad tarnautojas, kuris patenka į Valstybės tarnybos įstatymo 44 straipsnio 6 dalyje numatytą valstybės tarnautojų sąrašą, yra iš dalies apsaugotas nuo atleidimo iš valstybės tarnybos pagal 44 straipsnio 1 dalies 9 punktą ir neturi absoliučios garantijos pagal Valstybės tarnybos įstatymo 44 straipsnio 6 dalį likti valstybės tarnyboje. Atsakovas suteikė galimybę pareiškėjui tęsti tarnybą, siūlydamas jam kitas pareigas ir, pareiškėjui atsisakius jas užimti, nėra pagrindo pripažinti, jog buvo pažeista pareiškėjo garantija likti tarnyboje, dėl ko jo atleidimas iš valstybės tarnybos yra teisėtas.
- Darbo kodekso 61 straipsnio 4 dalis nustato, kad draudžiama atleisti darbuotoją, **pašauktą atlikti privalomąją karo tarnybą arba alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą**.
- Darbo kodekso 168 straipsnio 3 dalis nustato, **kad darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys** laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir šešis mėnesius po jų kadencijos pabaigos

negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir jų būtinosios darbo sutarties sąlygos negali būti pablogintos, palyginti su ankstesnėmis jų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis ar palyginti su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, be Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įgalioto Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kuriam priklausančioje teritorijoje yra darbdavio darbovietė, vadovo sutikimo.

⁴ Darbo kodekso 51 straipsnis. Darbo santykių tęstinumas darbdavio reorganizavimo, restruktūrizavimo ir verslo ar jo dalies perdavimo atveju

1. Darbdavio dalyvių sudėties pasikeitimai, jo pavaldumo, dalyvio ar pavadinimo pasikeitimas, darbdavio sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos arba restruktūrizavimas nekeičia darbdavio darbuotojų darbo sąlygų ir negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius.

2. Jeigu sandorio, teisės akto ar kelių sandorių arba teisės aktų pagrindu verslas ar jo dalis iš vieno darbdavio (toliau – verslo perdavėjas) pereina kitam subjektui (toliau – verslo perėmėjas), jam savaime pereina to verslo ar jo dalies darbuotojų darbo santykiai. Verslo perėmėjas įgyja verslo perdavėjo, kaip darbdavio, teises ir pareigas, egzistuojančias perdavimo momentu. Jeigu šios teisės ir pareigos nustatytos kolektyvinėse sutartyse, šios teisės ir pareigos turi būti taikomos dvejus metus po verslo ar jo dalies perdavimo, išskyrus atvejus, kai šios kolektyvinės sutartys pasibaigia ar šias sąlygas darbuotojams nustato iš naujo sudaryta kolektyvinė sutartis, taikoma verslo perėmėjui.

3. Iš verslo perdavėjo verslo perėmėjui perėję darbo santykiai tęsiasi tokiomis pačiomis sąlygomis verslo perėmėjo įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, nepaisant verslo ar jo dalies perdavimo teisinio pagrindo. Pakeisti darbo sąlygas ar nutraukti darbo sutartį dėl verslo ar jo dalies perdavimo draudžiama. Kai darbo santykiai pereina verslo perėmėjui, šis juos gali nutraukti tik bendraisiais pagrindais, nesiejamais su verslo ar jo dalies perdavimu.

4. Jeigu verslo perėmėjas nevykdo šio straipsnio 2 ir 3 dalyse nurodytų pareigų, verslo perdavėjas atsako solidariai dėl darbuotojo teisių, atsiradusių iki perdavimo momento, įvykdymo. Solidari atsakomybė taikoma vienus metus po verslo ar jo dalies perdavimo. Verslo perėmėjas ir verslo perdavėjas gali susitarti dėl kompensacijos verslo perėmėjui dėl darbuotojo darbo pas verslo perdavėją metu įgytų teisių ir pareigų perdavimo (nepanaudotos atostogos, neįvykdyti piniginiai reikalavimai ir kita) verslo perėmėjui.

5. Apie būsimą verslo ar jo dalies perdavimą darbuotojui verslo perdavėjas turi pranešti iš anksto raštu ne vėliau kaip prieš dešimt darbo dienų iki perdavimo, nuroydamas verslo ar jo dalies perdavimo datą, teisinį pagrindą, tokio perdavimo ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojui ir priimtas priemones. Jeigu darbuotojas per penkias darbo dienas nuo pranešimo gavimo raštu nesutinka su darbo santykių tęstinumu, verslo perdavėjas nutraukia darbo sutartį su darbuotoju darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės šio kodekso 57 straipsnyje nustatyta tvarka.

6. Verslo ar jo dalies perdavėjas perduoda verslo perėmėjui turimus darbuotojų asmeninius duomenis, dokumentus ir apie darbdavio pasikeitimą praneša Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui. Ne vėliau kaip per dešimt darbo dienų nuo darbo santykių perėjimo turi būti padaryti darbo sutarčių pakeitimai.

Pažymėtina, kad Valstybės tarnybos įstatymas, skirtingai nei Darbo kodeksas, nustato ilgesnius įspėjimo terminus. Valstybės tarnybos įstatymo 43 straipsnio 1 dalis nustato, kad valstybės tarnautojui apie pareigybės panaikinimą turi būti pranešta raštu ne vėliau kaip prieš 2 mėnesius iki pareigybės panaikinimo. Neįgaliajam, nėščiai moteriai (kai valstybės ar savivaldybės institucija ar įstaiga likviduojama), moteriai ir (ar) vyrui, auginantiems vaikus (vaiką) iki 14 metų, asmeniui, kuriam iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, apie pareigybės panaikinimą turi būti pranešta raštu prieš 4 mėnesius.

Todėl šiuo atveju apie būsimus pasikeitimus (įstaiga sujungiama, prijungiama prie kitos įstaigos, restruktūrizuojama, įstaigos funkcijos ar jų dalis pereina kitai įstaigai) turi būti pranešama atitinkamai daugiau nei prieš 2 ar 4 mėn., o tarnautojui nesutikus tęsti tarnybos santykių – suėjus įspėjimo terminui jis atleidžiamas iš pareigų pagal Valstybės tarnybos įstatymo 44 straipsnio 1 dalies 9 punktą mokant priklausančią išėtinę išmoką.

⁵ Svarbu nustatyti, ar naikinamos pareigybės pagrindinės funkcijos ir paskirtis išlieka toliau, ar jų realiai atsisakoma ir ši pareigybė tampa nebereikalinga, dėl to valstybės tarnautojas gali būti atleistas iš tarnybos tuo pagrindu, kad jo pareigybė yra panaikinta (žr. pvz., 2010 m. vasario 23 d. nutartį administracinėje byloje Nr. A143–247/2010; 2013 m. gegužės 23 d. nutartį administracinėje byloje Nr. A261–1074/2013; 2011 m. vasario 14 d. nutartį administracinėje byloje Nr. A662–674/2011; 2011 m. sausio 27 d. nutartį administracinėje byloje Nr. A756–346/2011; 2011 m. vasario 22 d. nutartį administracinėje byloje Nr. A143–1086/2011).

Sprendžiant Valstybės tarnybos įstatymo 43 straipsnio 1 dalies taikymo klausimą pirmenybė turi būti teikiama su pareigybės (pa)naikinimu susijusių teisinių santykių turiniui, o ne jų formaliai išraiškai (formai) šiuo tikslu, be kita ko, išsiaiškinant (nustatant) atitinkamos pareigybės panaikinimo faktą, t. y. būtina nustatyti, ar naikinamos pareigybės pagrindinės funkcijos ir paskirtis išlieka toliau, ar jų realiai atsisakoma ir ši pareigybė tampa nebereikalinga (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo (toliau – LVAT) išplėstinės teisėjų kolegijos 2012 m. gruodžio 19 d. nutartis 123 administracinėje byloje Nr. A662–1966/2012, Vyriausiojo administracinio teismo biuletenis Nr. 24, 2013, p. 243–263).

Nustačius šias aplinkybes ir konstatavus, kad valstybės tarnautojo atliktos darbo funkcijos (visos ar didžioji jų dalis) paskirstytos atlikti kitiems darbuotojams arba dėl tam tikrų priežasčių pasikeitusioje institucijos veikloje nėra reikalingos, būtų galima konstatuoti, kad pareigybė dėl struktūrinių pertvarkymų buvo panaikinta (2010 m. vasario 23 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A143–247/2010).

Aplinkybė, kad dalis pareiškėjo iki atsakovo atliktų struktūrinių pertvarkymų vykdytų funkcijų išliko, nesudaro pagrindo daryti vienareikšmę išvadą, jog išliko ir pagal Valstybės tarnybos įstatymo 44 straipsnio 1 dalies 9 punkto atleisto valstybės tarnautojo pareigybė (žr. pvz., 2012 m. balandžio 16 d. nutartį administracinėje byloje Nr. A492–1954/2012; 2012 m. gruodžio 3 d. nutartį administracinėje byloje Nr. A520–3085/2012; 2012 m. birželio 14 d. nutartį administracinėje byloje Nr. A520–2348/2012).

Atlikus struktūrinius pertvarkymus, tarnautojo funkcijos išlieka, nes yra naikinama ne konkreti pareiškėjos pareigybės, bet mažinamas pareigybių skaičius dėl ekonominių priežasčių, ir tokia situacija taip pat gali būti savarankiškas pagrindas tarnybos santykiams pagal Valstybės tarnybos įstatymo 44 straipsnio 1 dalies 9 punktą pasibaigti, o atsakovui tenka pareiga pagrįsti objektyvias pasirinkimo atleisti konkretų darbuotoją priežastis (2012 m. gegužės 31 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A492–1570/2012).

⁶ Darbo kodekso 57 straipsnio 3 dalis nustato, kad jeigu perteklinę darbo funkciją atlieka keletas darbuotojų, o atleidžiama tik dalis iš jų, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus patvirtina darbdavys, suderinęs su darbo taryba, kai jos nėra, – su profesine sąjunga. Tokiu atveju atranką vykdo ir pasiūlymus dėl darbuotojų atleidimo teikia darbdavio sudaryta komisija, į kurią turi būti įtrauktas bent vienas darbo tarybos narys. Nustatant atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, turi būti užtikrinama darbuotojų pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti, taikoma šiems darbuotojams visų kitų atitinkamo darbdavio tos pačios specialybės darbuotojų atžvilgiu toje pačioje darbo vietovėje:

1) kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;

2) kurie augina daugiau kaip tris vaikus (įvaikius) iki keturiolikos metų arba vieni augina vaikus (įvaikius) iki keturiolikos metų ar neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, arba vieni prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas mažesnis negu penkiasdešimt penkių procentų darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis;

3) kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, kurie sukako įstatymų nustatytą senatvės pensijos amžių ir įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdami darbdavio įmonėje;

4) kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau kaip treji metai;

5) kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje;

6) kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovų, veikiančių darbdavio lygmeniu, valdymo organų narius.

Šio straipsnio 1–5 punktuose nustatyta pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti taikoma darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, kvalifikaciją.

⁷ Viena iš garantijų, įtvirtinta Valstybės tarnybos įstatymo 43 straipsnio 1 dalyje – karjeros valstybės tarnautojas, kurio pareigybės naikinama, paskiriamas į kitas to paties lygio ir kategorijos karjeros valstybės tarnautojo pareigas, o jei tokių pareigų nėra ir valstybės tarnautojas sutinka, – į žemesnės kategorijos pareigas. Jei iki pareigybės panaikinimo karjeros valstybės tarnautojas į kitas pareigas nepaskiriamas, jis iš pareigų atleidžiamas.

Valstybės tarnautojui apie pareigybės panaikinimą turi būti pranešta raštu ne vėliau kaip prieš 2 mėnesius iki pareigybės panaikinimo. Neįgaliajam, nėščiai moteriai (kai valstybės ar savivaldybės institucija ar įstaiga likviduojama), moteriai ir (ar) vyrui, auginantiems vaikus (vaiką) iki 14 metų, asmeniui, kuriam iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, apie pareigybės panaikinimą turi būti pranešta raštu prieš 4 mėnesius.

Pažymėtina, kad Valstybės tarnybos įstatymo 43 straipsnio 1 dalies norma yra esminė valstybės tarnautojų teisių ir interesų apsaugos požiūriu, todėl ją pažeidus valstybės tarnautojo atleidimas pripažįstamas neteisėtu (2011 m. sausio 26 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A62–340/2011).

LVAT praktikoje ne kartą pasisakyta, jog būtina kiekvienu atveju vertinti, ar specialiųjų reikalavimų nustatymas gali būti pateisinamas objektyvia būtinybe atlikti tik šiai pareigybei priskirtas specifines funkcijas ir uždavinius (žr. 2009 m. gegužės 11 d. nutartį administracinėje byloje Nr. A438–1743/2009; 2011 m. vasario 21 d. nutartį administracinėje byloje Nr. A438–686/2011; taip pat žr. LVAT praktikos, nagrinėjant bylas dėl tarnybinių ginčų, apibendrinimo I dalį, skelbtą Vyriausiojo administracinio teismo biuletenyje Nr. 24, 2013, p. 466).

Aplinkybė, kad dalis pareiškėjo iki atsakovo atliktų struktūrinių pertvarkymų vykdytų funkcijų išliko, nesudaro pagrindo daryti vienareikšmę išvadą, jog išliko ir pagal Valstybės tarnybos įstatymo 44 straipsnio 1 dalies 9 punkto atleisto valstybės tarnautojo pareigybės (žr. pvz., 2012 m. balandžio 16 d. nutartį administracinėje byloje Nr. A492–1954/2012; 2012 m. gruodžio 3 d. nutartį administracinėje byloje Nr. A520–3085/2012; 2012 m. birželio 14 d. nutartį administracinėje byloje Nr. A520–2348/2012).

Atlikus struktūrinius pertvarkymus, tarnautojo funkcijos išlieka, nes yra naikinama ne konkreti pareiškėjos pareigybės, bet mažinamas pareigybių skaičius dėl ekonominių priežasčių, ir tokia situacija taip pat gali būti savarankiškas pagrindas tarnybos santykiams pagal Valstybės tarnybos įstatymo 44 straipsnio 1 dalies 9 punktą pasibaigti, o atsakovui tenka pareiga pagrįsti objektyvias pasirinkimo atleisti konkretų darbuotoją priežastis (2012 m. gegužės 31 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A492–1570/2012).

Pažymėtina, kad pareigybės paskirtimi, veiklos sritimi, uždaviniais ir funkcijomis iš esmės nesiskiriančiai pareigybei nustatytą specialųjį išsilavinimą nėra pagrindo laikyti objektyviai pagrįstu ir konstituciškai pateisinamu (2012 m. spalio 11 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A146–2846/2012).

⁸ Darbo kodekso 64 straipsnio 5 dalis nustato, kad darbdavys su darbuotoju sutikimu turi teisę bet kada iki įspėjimo termino pabaigos priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį, nukeldamas darbo santykių pasibaigimo dieną į paskutinę įspėjimo termino dieną ir neleisdamas darbuotojui įspėjimo metu dirbti, tačiau sumokėdamas už visą įspėjimo laikotarpį jam priklausantį darbo užmokestį.

⁹ Būtinybė gauti išankstinį profesinės sąjungos renkamojo organo sutikimą, atleidžiant tarnautoją iš valstybės tarnybos Valstybės tarnybos įstatymo 44 straipsnio 1 dalies 9 punkto pagrindu buvo aiškinama administracinėje byloje Nr. A62–1007/2011.

LVAT nurodė, jog vadovaujantis Valstybės tarnybos įstatymo 5 straipsniu valstybės tarnautojams turi būti užtikrintos ir tos garantijos, kurios yra numatytos kituose teisės aktuose, jeigu jų nereglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas. Profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnio 1 dalyje numatyta, jog darbdavys negali atleisti iš darbo darbuotojo įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkamojo organo nario savo iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, negavęs tos profesinės sąjungos įmonėje renkamojo organo išankstinio sutikimo.

¹⁰ Valstybės tarnybos įstatymo 44 straipsnio 6 dalis nustato, kad valstybės tarnautojas gali būti atleistas iš pareigų dėl pareigybės panaikinimo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu ir atostogų metu.

Valstybės tarnybos įstatymo 41 straipsnis nustato, kad pagal šio įstatymo 44 straipsnio 1 dalies 9 punktą atleidžiamam iš pareigų valstybės tarnautojui išmokama iki pareigybės panaikinimo jo gauto vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, atsižvelgiant į valstybės tarnautojo tarnybos valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje stažą (į tarnybos stažą valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje taip pat įskaitomas laikas, kurį valstybės tarnautojas šio įstatymo 18, 19 ir 20 straipsniuose nustatytais atvejais buvo perkeltas į kitas pareigas, taip pat 43 straipsnio 1 dalyje nustatytais atvejais, kai valstybės tarnautojas iki pareigybės panaikinimo buvo perkeltas į kitas pareigas):

- 1) iki penkerių metų – 2 mėnesių;
- 2) nuo penkerių iki dešimties metų – 3 mėnesių;
- 3) nuo dešimties iki dvidešimties metų – 4 mėnesių;
- 4) daugiau kaip dvidešimt metų – 6 mėnesių.

Išeitines išmokas moka valstybės ar savivaldybės institucija ar įstaiga, kurios vadovas priėmė sprendimą dėl pareigybės panaikinimo. Jeigu pareigybė panaikinama Seimo ar Vyriausybės sprendimu, išeitines išmokas moka įstatymu ar Vyriausybės nutarimu įgaliota institucija ar įstaiga.

Išeitinė išmoka pradedama mokėti praėjus mėnesiui nuo valstybės tarnautojo atleidimo dienos ir mokama kas mėnesį lygiomis dalimis. Jos mokėjimas nutraukiamas, jeigu asmuo pradeda eiti valstybės tarnautojo pareigas ar priimamas į darbą valstybės ar savivaldybės įstaigoje, išlaikomoje iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ar savivaldybės įmonėje, viešojoje įstaigoje, kurių savininkė yra valstybė arba savivaldybė, ar Lietuvos banke. Jeigu asmuo pradeda eiti valstybės tarnautojo pareigas ne pirmą mėnesio dieną, išeitinė išmoka mokama tik už to mėnesio dienas iki priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas ar priėmimo į darbą valstybės ar savivaldybės įstaigoje, išlaikomoje iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ar savivaldybės įmonėje, viešojoje įstaigoje, kurių savininkė yra valstybė arba savivaldybė, ar Lietuvos banke dienos.

¹¹ Darbo kodekso 45 straipsnis nustato, kad pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas, papildomas darbo sutarties sąlygas, nustatytą darbo laiko režimo rūšį ar perkelti darbuotoją dirbti į kitą vietovę darbdavio iniciatyva galima tik su darbuotojo rašytiniu sutikimu.

Darbuotojo sutikimas arba nesutikimas dirbti pasiūlytomis pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis, kitos rūšies darbo laiko režimu ar kitoje vietovėje turi būti išreikštas per darbdavio nustatytą terminą, kuris negali būti trumpesnis negu penkios darbo dienos. Darbuotojo atsisakymas dirbti pasiūlytomis pakeistomis sąlygomis gali būti laikomas priežastimi nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės šio kodekso 57 straipsnyje nustatyta tvarka. Darbuotojo atsisakymas dirbti už sumažintą darbo užmokestį negali būti laikomas teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį.

Nepaminėtos darbo sąlygos darbdavio sprendimu gali būti keičiamos, pasikeitus jas reglamentuojančioms taisyklėms ar ekonominio, organizacinio ar gamybinio būtinumo atvejais. Apie šių sąlygų pakeitimus darbuotojas turi būti informuotas prieš protinę terminą. Darbdavys turi sudaryti pakankamas sąlygas darbuotojui pasirengti būsimiems pasikeitimams.

Pagal Darbo kodekso 57 straipsnio 6 dalį, darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimo rūšį ar darbo vietovę gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį, kai darbdavio siūlymas keisti darbo sąlygas yra pagrįstas reikšmingomis ekonominio, organizacinio ar gamybinio būtinumo priežastimis.