

Darbo sutarties nutraukimo būdai ir darbo sutarties nutraukimui keliamos sąlygos

Paslauga
Specifikacija
rankiai
DUK
Naujienos
Pagalba



Lietuvoje paskelbus ekstremali situaciją dėl Covid-19 pandemijos, dalis staig susiduria su finansiniais sunkumais: sumažėjo užsakymų skaičius, sulaukiama mažiau lankytojų. Patiriant finansinius sunkumus ir sumažėjus darbo krūviams darbdavys gali priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį su darbuotoju ar dalimi staigos darbuotojų. [mons teisininkas Allaw](#) primena, kokie yra galimi darbo sutarties nutraukimo pagrindai bei kokios kitos sąlygos yra keliamos darbo sutarties nutraukimui.

Darbo sutarties nutraukimo būdai

1. Šali susitarimu;
2. Darbuotojo iniciatyva be svarbi priežastis;
3. Darbuotojo iniciatyva dėl svarbi priežastis;
4. Darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės;
5. Darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės;
6. Darbdavio valia.

Darbo sutarties nutraukimas šali susitarimu

Darbo sutarties nutraukimas šali susitarimu yra tvirtintas LR Darbo kodekso 44 straipsnyje. Šiuo darbo sutarties nutraukimo būdu galima pasinaudoti **bet kada, kai abiems darbo santyki šalims yra priimtinos darbo sutarties nutraukimo sąlygos**. Siekiant nutraukti darbo sutartį šali susitarimu turi būti atliekami šie veiksmai:

1. Bet kuri šalis (darbdavys arba darbuotojas) kitai šaliai teikia rašytinį siūlymą nutraukti darbo sutartį. Šiame siūlyme turi būti numatomos ir visos darbo sutarties nutraukimo sąlygos, t. y. darbo sutarties nutraukimo data, išėjimo išmokos dydis, atsiskaitymo tvarka bei kitos šalims svarbios sąlygos, susijusios su darbo sutarties nutraukimu;
2. Kita šalis per 5 d. d. raštiškai pateikia sutikimą dėl siūlymo nutraukti darbo sutartį. Jeigu per šį terminą atsakymas nėra gaunamas, laikoma, kad siūlymas yra atmetamas;
3. Sudaromas rašytinis susitarimas dėl darbo sutarties nutraukimo, kuriame yra aptariamos visos darbo sutarties nutraukimo sąlygos;
4. Ne vėliau kaip paskutinio darbo dienos darbdavys formuoja darbo sutarties pasibaigimą, t. y. padaro atitinkamus rašus darbo sutartyje, nurodydamas darbo sutarties nutraukimo pagrindą bei datą.

Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva be svarbi priežastis

Tai yra darbo sutarties nutraukimo būdas, kai darbuotojas neturėdamas jokių svarbių priežasčių gali nuspręsti nutraukti darbo sutartį. Šis darbo sutarties nutraukimo pagrindas yra tvirtintas LR Darbo kodekso 55 straipsnyje. Nutraukiant darbo sutartį šiuo pagrindu atliekami veiksmai:

1. **Ne vėliau kaip prieš 20 d.** darbuotojas turi spti darbdavį apie darbo sutarties nutraukimą, pateikdamas rašytinį pareiškimą (terminas gali būti trumpesnis, jeigu su tuo sutinka darbdavys);
2. Darbdavys ne vėliau kaip paskutinio darbo dienos formuoja darbo sutarties pasibaigimą.

Po darbo sutarties nutraukimo šiuo pagrindu darbuotojui nra išmokama jokia išėitin išmoka.

Svarbu pastebti, kad **sprendimas nutraukti darbo sutart be svarbi priežasi yra priimamas darbuotojo iniciatyva ir laisva valia**. Darbdavys negali versti ar spausti darbuotojo nutraukti darbo sutarties šiuo pagrindu. Tuo atveju, jeigu darbuotojas šiuo pagrindu bt atleistas, taiau paaiškt, kad visgi darbo sutarties nutraukimas neatitiko jo paties tikrosios valios, darbuotojas gali kreiptis darbo ginus nagrinjanius organus ir reikalauti j gržinti darb,priteisti vidutin darbo užmokest bei turtin ir neturtin žal.

Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva dl svarbi priežasi

Atvejai, kada galima pasinaudoti šiuo darbo sutarties nutraukimo pagrindu, yra konkreiai numatyti LR Darbo kodekso 56 straipsnyje.

Darbo sutart darbuotojo iniciatyva dl svarbi priežasi galima nutraukti šiais atvejais:

1. darbuotojo **prastova ne dl darbuotojo kalts tsiasi ilgiau kaip 30 dien iš eils** arba jeigu ji sudaro daugiau kaip 45 dienas per paskutinius 12 mnesi;
2. **darbuotojui du mnesius iš eils ir daugiau nemokamas** visas jam priklausantis darbo užmokestis (mnesin alga) arba jeigu darbdavys ilgiau kaip du mnesius iš eils nevykdo savo sipareigojim, kuriuos nustato darbuotoj saug ir sveikat reglamentuojanios darbo teiss normos;
3. **darbuotojas negali tinkamai atlikti savo darbo funkcijos dl ligos ar negalumo** arba dl to, kad namuose slaugo šeimos nar (vaik (vaik), tv (tv), motin (mot), vyr, žmon), kuriam teiss akt nustatyta tvarka nustatytas specialus nuolatinis slaugos ar specialusis nuolatinis priežiros (pagalbos) poreikis;
4. pagal neterminuot darbo sutart dirbantis darbuotojas **sukako statym nustatyt senatvs pensijos amži ir gijo teis vis senatvs pensij dirbdamas pas t darbdav.**

Šiuo metu nemaža dalis organizacij yra paskelbusios pravaikštas darbuotojams. Jiems reikt atkreipti dmes, kad jei pravaikšta truks numatyt laiko tarp, darbuotojas gali nutraukti darbo sutart pasinaudodamas šiuo darbo sutarties nutraukimo pagrindu. Taip pat dl paskelbtos ekstremalios situacijos valstybjje dalis moni patiria ir finansinius sunkumus. Dl ši finansini sunkum darbuotojui neišgalint sumokti viso darbo užmokesio, darbuotojas taip pat gali pasinaudoti galimybje nutraukti darbo sutart. Pabržtina yra tai, kad svarbia priežastimi nutraukti darbo sutart yra laikomi ne tik atvejai, kai visai nra mokamas darbo užmokestis, taiau ir tie atvejai, kai darbuotojui numatyt laiko tarp (du mnesiu iš eils) yra mokamas ne visas darbo užmokestis.

Tuo atveju, jeigu darbuotojas nusprst nutraukti darbo sutart dl svarbi priežasi, darbdavys darbuotojui **turi išmokti išėitin išmok**:

- jeigu darbo santykiai su darbuotoju tsiasi vienerius metus arba ilgiau, darbuotojui yra išmokama dviej jo vidutinio darbo užmokesi dydžio išėitin išmok;
- jeigu darbo santykiai su darbuotoju tsiasi trumpiau negu vienerius metus, darbuotojui yra išmokama vieno jo vidutinio darbo užmokesio dydžio išėitin išmoka.

Darbuotojas, siekdamas nutraukti darbo sutart dl svarbi priežasi, turi atlikti šiuo veiksmus:

1. Likus **ne mažiau kaip 5 d. d.** iki darbo sutarties nutraukimo, raštu apie tai spti darbdav. Šiame pareiškime turi bti nurodomas ne tik sutarties nutraukimo pagrindas, bet ir jo surašymo bei sutarties nutraukimo datos.
2. Prie pareiškimo turi bti pridedami dokumentai, rodantys, kad egzistuoja nurodyta svarbi priežastis nutraukti darbo sutart;
3. Darbdavys vertina nurodyt darbo sutarties nutraukimo pagrind (pavyzdžiui, jei darbo sutart norima nutraukti dl negalumo ar ligos, darbdavys turi vertinti, ar darbuotojo sveikatos bkl tikrai trukdo vykdyti darbines funkcijas);
4. Ne vliau kaip paskutin darbo dien darbdavys formina darbo sutarties pasibaigim, t.y. padaro atitinkamus rašus darbo sutartyje, nurodydamas darbo sutarties nutraukimo pagrind bei dat;
5. Išmokti darbuotojui išėitin išmok.

Jeigu darbdavys vertindamas darbuotojo pateikt priežast nutraukti darbo sutart visgi nustato, kad priežastis nra svarbi, darbuotojas gali kreiptis darbo gin komisij, kuri vertin, ar darbdavio sprendimas buvo teistas.

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kalts

Darbo sutarties nutraukimas šiuo pagrindu yra galimas tik LR Darbo kodekso 57 straipsnyje **nustatytais atvejais**:

1. darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa pertekline dėl darbo organizavimo pakeitim ar kit priežastį, susijusi su darbdavio veikla;
2. darbuotojas nepasiekia sutart darbo rezultat pagal šio straipsnio 5 dalyje numatyt rezultat gerinimo planą;
3. darbuotojas atsisako dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties slygomis arba keisti darbo laiko režimo rėš ar darbo vietov;
4. darbuotojas nesutinka su darbo santyki tstinumu verslo ar jo dalies perdavimo atveju;
5. teismas ar darbdavio organas priima sprendim, dėl kurio pasibaigia darbdavys.

Apribojus tam tikr versl veikl darbdavys gali priimti sprendim, kad darbuotojo atliekama funkcija šiuo metu yra perteklin ir pasinaudoti šiuo pagrindu nutraukiant darbo sutart su darbuotoju. Naudojantis šiuo darbo sutarties nutraukimo pagrindu, kai perteklin darbo funkcij vykdo keletas darbuotoj, taiau atleisti planuojama ne visus darbuotojus, reikia atlikti šiuos veiksmus:

1. Darbdavys turi nustatyti darbuotoj atrankos kriterijus ir juos suderinti su darbo taryba (kai jos nra - su profesine sjunga), kai perteklin darbo funkcij vykdo keletas darbuotoj;
2. Sudaryti komisij, kuri vykdyt darbuotoj atrank. komisij turi bti traukiamas bent vienas darbo tarybos narys.
3. vykdyti darbuotoj atrank. Atrank vykdo ir pasiylmus dėl darbuotoj atleidimo teikia darbdavio sudaryta komisija;
4. Jeigu yra galimyb, perteklin funkcij vykdanius darbuotojus perkelti kit darbo viet;
5. spiti darbuotojus apie darbo sutarties nutraukim. spjimo terminai yra tokie:
 - a. bendruoju atveju darbuotojas turi bti spjamas prieš vien mnes iki darbo sutarties nutraukimo;
 - b. jeigu darbo santykiai tsiasi trumpiau negu vienus metus, darbuotojas turi bti spjamas prieš dvi savaites;
 - c. šie spjimo terminai dvigubinami darbuotojams, kuriems iki statym nustatyto senatvs pensijos amžiaus lik mažiau kaip penkeri metai, ir trigubinami darbuotojams, kurie augina vaik (vaik) iki keturiolikos met, ir darbuotojams, kurie augina negal vaik iki aštuoniolikos met, taip pat negaliems darbuotojams ir darbuotojams, kuriems iki statym nustatyto senatvs pensijos amžiaus liko mažiau kaip dveji metai.
6. Ne vliau kaip paskutin darbo dien darbdavys formina darbo sutarties pasibaigim, t.y. padaro atitinkamus rašus darbo sutartyje, nurodydamas darbo sutarties nutraukimo pagrind bei dat;
7. išmokti darbuotojui **išeitin išmoka**, kurio dydis yra:
 - a. jeigu darbo santykiai su darbuotoju tsiasi vienerius metus arba ilgiau, darbuotojui yra išmokama dviej jo vidutinio darbo užmokesi dydžio išeitin išmok;
 - b. jeigu darbo santykiai su darbuotoju tsiasi trumpiau negu vienerius metus, darbuotojui yra išmokama puss jo vidutinio darbo užmokesio dydžio išeitin išmoka.

Svarbu pastebti, jog LR Darbo kodekso 57 straipsnio 3 dalis nustato, kad sprendžiant dėl atrankos kriterij, kuriems darbuotojams bus suteikiama pirmenyb pasilikti darbovietje, šiems darbuotojams, užimantiems tas paias pareigas pas t pat darbdav, **turi bti taikoma pirmenybs teis**:

1. kurie toje darbovietje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;
2. kurie augina daugiau kaip tris vaikus (vaikius) iki keturiolikos met arba vieni augina vaikus (vaikius) iki keturiolikos met ar negal vaik iki aštuoniolikos met, arba vieni prižiiri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas mažesnis negu penkiasdešimt penki procent darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukačiusius senatvs pensijos amži, kuriems nustatytas dideli ar vidutini specialij poreiki lygis;
3. kurie turi ne mažiau kaip dešimties met nepertraukiamj darbo staž toje darbovietje, išskyrus darbuotojus, kurie sukako statym nustatyt senatvs pensijos amži ir gijo teis vis senatvs pensij dirbdami darbdavio monje;
4. kuriems iki statym nustatyto senatvs pensijos amžiaus liko ne daugiau kaip treji metai;
5. kuriems tokia teis nustatyta kolektyvinje sutartyje;
6. kurie yra išrinkti darbuotoj atstov, veikianti darbdavio lygmeniu, valdymo organ narius.

1–5 punktuose nustatyta pirmenybs teis bti paliktiems dirbti taikoma darbuotojams, kuri kvalifikacija nra žemesn už kit tos paios specialybs darbuotoj, dirbanti toje monje, staigoje, organizacijoje, kvalifikacij.

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės

Šiuo pagrindu nutraukti darbo sutart priežastimi gali bti laikomi šie **atvejai**, tvirtinti LR Darbo kodekso 58 straipsnyje:

1. šiurkštus darbuotojo darbo pareig pažeidimas;
2. per paskutinius dvylika mnesi darbuotojo padarytas antras toks pat darbo pareig pažeidimas.

Šiurkšiu darbo pareig pažeidimu gali bti laikomas:

1. neatvykimas darb vis darbo dien ar pamain be pateisinamos priežasties;

2. pasirodymas neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotini, toksini ar psichotropini medžiag darbo metu darbo vietoje, išskyrus atvejus, kai tok apsvaigim sukl profesini pareig vykdydas;
3. atsisakymas tikrintis sveikat, kai toks tikrinimas pagal darbo teiss normas privalomas;
4. priekabiavimas dl lyties ar seksualinis priekabiavimas, diskriminacinio pobdžio veiksmai ar garbs ir orumo pažeidimas kit darbuotoj ar treij asmen atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje;
5. tyia padaryta turtin žala darbdaviui ar bandymas tyia padaryti jam turtins žalos;
6. darbo metu ar darbo vietoje padaryta nusikaltimo požymi turinti veika;
7. kiti pažeidimai, kuriais šiurkšiai pažeidžiamos darbuotojo darbo pareigos.

Tam, kad bt galima atleisti darbuotoj šiuo pagrindu **dl šiurkštaus darbo pareig pažeidim**, darbdavys turi atlikti šiuos veiksmus:

1. Darbdavys turi pareikalauti darbuotojo rašytinio pasiaiškinimo dl šiurkštaus darbo pareig pažeidimo;
2. Darbdavys turi vertinti pažeidimo aplinkybes, sunkum ir padarinius, kalt bei priežastin ryš;
3. Ne vliau kaip per vien mnes nuo pažeidimo paaiškimio ir ne vliau kaip per šešis mnesius nuo jo padarymo dienos darbdavys turi priimti sprendim dl darbuotojo atleidimo;
4. Ne vliau kaip paskutin darbo dien darbdavys formina darbo sutarties pasibaigim, t.y. padaro atitinkamus rašus darbo sutartyje, nurodydamas darbo sutarties nutraukimo pagrind bei dat.

Tam, kad bt galima atleisti darbuotoj **dl antro tokio paties darbo pareig pažeidimo per paskutinius dvylika mnesi**, darbdavys turi atlikti šiuos veiksmus:

1. Darbdavys turi pareikalauti darbuotojo rašytinio pasiaiškinimo dl darbo pareig pažeidimo;
2. Darbdavys turi raštu spti darbuotoj, kad už antr tok pat pažeidim darbuotojas gali bti atleistas iš darbo;
3. Darbuotojui padarius pakartotin darbo pareig pažeidim darbdavys vl turi pareikalauti darbuotojo rašytinio pasiaiškinimo dl darbo pareig pažeidimo;
4. Darbdavys turi vertinti pažeidimo aplinkybes, sunkum ir padarinius, kalt bei priežastin ryš;
5. Ne vliau kaip per vien mnes nuo pažeidimo paaiškimio ir ne vliau kaip per šešis mnesius nuo jo padarymo dienos darbdavys turi priimti sprendim dl darbuotojo atleidimo;
6. Ne vliau kaip paskutin darbo dien darbdavys formina darbo sutarties pasibaigim, t.y. padaro atitinkamus rašus darbo sutartyje, nurodydamas darbo sutarties nutraukimo pagrind bei dat.

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia

LR Darbo kodekso 59 straipsnis suteikia teis darbdaviui nutraukti darbo sutart su darbuotoju savo valia. Šis darbo sutarties nutraukimo pagrindas yra aktualus, kai yra norima nutraukti darbo sutart su darbuotoju, taiau darbo sutarties nutraukimo pagrindas nepatenka tuos atvejus, kai darbo sutart galima nutraukti darbdavio iniciatyva be darbuotojo kalts. Svarbu pastebti, kad nutraukiant darbo sutart vis tiek turi bti nustatoma, dl kokios priežasties darbuotojas yra atleidžiamas iš darbo, t.y. darbdavys negali atleisti darbuotojo be jokio pagrindo. Nra nustatyto konkretaus baigtinio srašo, kokiais atvejais darbo sutart galima nutraukti darbdavio valia, taiau vienas iš pavyzdži, kai taikomas šis pagrindas, yra atvejis, kai atleidimas iš darbo grindžiamas su darbuotojo asmeniu susijusiomis subjektyviomis aplinkybmis (darbuotojo charakteriu, asmeninmis savybmis ir pan.), kurios pasireiškia netinkamu darbuotojo elgesiu darbe, pavyzdžiui, konfliktais su kolegomis.

Darbdavys turi atlikti šiuos veiksmus:

1. Darbdavys turi spti darbuotoj apie darbo sutarties nutraukim ne vliau kaip likus 3 d. d. iki darbo sutarties nutraukimo;
2. Ne vliau kaip paskutin darbo dien darbdavys formina darbo sutarties pasibaigim, t.y. padaro atitinkamus rašus darbo sutartyje, nurodydamas darbo sutarties nutraukimo pagrind bei dat;
3. Išmokti darbuotojui išeitin išmoka, kurio dydis yra ne mažesnis nei šeši darbuotojo vidutiniai darbo užmokesiai.

Grups darbuotoj atleidimas

Visi aptarti darbdavio veiksmai darbo sutarties nutraukimo metu pagal mintus pagrindus yra taikomi tais atvejais, kai yra atleidžiami pavieniai darbuotojai. LR Darbo kodekso 63 straipsnyje yra tvirtinta, kas laikoma grups darbuotoj atleidimu. Tais atvejais, jei bt priimtas sprendimas atleisti daugiau darbuotoj, t.y. grup darbuotoj, yra btina imtis papildom veiksm. Grups darbuotoj atleidimu laikomas darbo sutari nutraukimas **darbdavio iniciatyva be darbuotojo kalts, darbdavio valia ar darbo sutarties šali susitarimu**, kur inicijuoja darbdavys, **per ne ilgesn kaip 30 dien laikotarp** arba kai dl darbdavio bankroto numatoma atleisti iš darbo:

1. 10 ir daugiau darbuotoj darbovietje, kurioje vidutinis darbuotoj skaiius yra nuo 20 iki 99 darbuotoj;
2. ne mažiau kaip 10 procent darbuotoj darbovietje, kurioje vidutinis darbuotoj skaiius yra nuo 100 iki 299 darbuotoj;

3. 30 ir daugiau darbuotoj darbovietje, kurioje vidutinis darbuotoj skaiius yra 300 ir daugiau darbuotoj.

Darbdavys, prieš nutraukdamas darbo sutart, atlieka šiuos veiksmus:

1. Planuoja ir svarsto darbo sutari nutraukimas dl tam tikr priežasi;
2. vykdo informavimo ir konsultavimo procedr su darbo taryba;
3. Pasibaigus informavimo ir konsultavimo procedrai priima sprendim dl konkrei darbuotoj atleidimo;
4. Darbuotojai individualiai raštu spjami apie atleidim iš darbo. spjimams taikomi terminai priklauso nuo atleidimo pagrindo;
5. Apie darbo sutari nutraukim pranešama Užimtumo tarnybai, likus ne mažiau kaip 30 dien iki darbo santyki pasibaigimo;
6. Ne vliau kaip paskutin darbo dien darbdavys formina darbo sutarties pasibaigim, t.y. padaro atitinkamus rašus darbo sutartyje, nurodydamas darbo sutarties nutraukimo pagrind bei dat;
7. Jeigu yra numatyta, darbuotojui išmok išėitin išmok.

Daugiau apie darbo sutarties nutraukim galite sužinoti, išklaus mons teisininko Allaw nuotolinius mokymus Darbo kodekso tema. [Rašykite mums](#), kad gautumte prisijungimo nuorod.

Nuorodos

Blog: Darbo sutarties nutraukimo bdai ir darbo sutarties nutraukimui keliamos slygos

Page: Darbo teiss teisinio reguliavimo stebjimo rankis

<https://allaw.lt/klauskite-teisininko/>

<https://allaw.lt/legaldesk/plugins/servlet/desk/portal/67>

<https://allaw.lt/legalspaces/display/PREKE>

<https://allaw.lt/legalspaces/pages/viewpage.action?pageId=31883304>

<https://allaw.lt/legalspaces/plugins/lively/blog/all.action>

<https://allaw.lt/legalspaces/questions/topics/20742148/imones-teisininkas>

Page: Komandos bendradarbiavimo priemons (IMNT)

Doctype	plain-confluence-page
---------	-----------------------