

VDI konsultacijų ciklas naujojo Darbo kodekso klausimais

Trečioji konsultacija

INDIVIDUALIEJI DARBO SANTYKIAI

V SKYRIUS

DARBO SUTARTIES PASIBAIGIMAS

Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai (DK 53 straipsnis)

Darbo sutartis pasibaigia:

- 1) nutraukus darbo sutartį šalių susitarimu;
- 2) nutraukus darbo sutartį vienos iš šalių iniciatyva;
- 3) nutraukus darbo sutartį darbdavio valia;
- 4) nutraukus darbo sutartį nesant šalių valios;
- 5) mirus darbo sutarties šaliai – fiziniam asmeniui;
- 6) Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka, kai neįmanoma nustatyti darbdavio – fizinio asmens ar darbdavio atstovų buvimo vietos;
- 7) kitais šiame Kodekse ir kituose įstatymuose nustatytais pagrindais.

Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu (DK 54 straipsnis)

Darbo sutarties nutraukimo šiuo pagrindu tvarka iš esmės nekinta, tačiau nustatomas kitoks terminas atsakyti į gautą pasiūlymą dėl darbo sutarties nutraukimo – **penkios darbo dienos**.

DK taip pat pabrėžiama, kad sudarytas susitarimas nutraukti darbo sutartį pabaigia darbo sutartį jame nurodytomis sąlygomis ir darbdavys ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną privalo įforminti darbo sutarties pasibaigimą.

Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių (DK 55 straipsnis)

Šiame straipsnyje **numatytas kitoks darbo sutarties nutraukimo darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių įspėjimo terminas**. Neterminuota darbo sutartis ir terminuota darbo sutartis, sudaryta ilgesniam kaip vieno mėnesio laikotarpiui, gali būti nutraukta darbuotojo rašytiniu pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį **ne vėliau kaip prieš dvidešimt kalendorinių dienų**.

Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių (DK 56 straipsnis)

Šis straipsnis reglamentuoja darbo sutarties nutraukimo priežastis ir aplinkybes, leidžiančias darbuotojui nutraukti darbo sutartį jo iniciatyva dėl svarbių priežasčių. Darbo sutartis gali būti nutraukta darbuotojo rašytiniu pareiškimu, apie tai **įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas**. Svarbių priežasčių sąrašas, leidžiantis nutraukti darbo sutartį darbuotojo iniciatyva, **papildytas nauja nuostata** – kai darbdavys ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nevykdo savo įsipareigojimų, kuriuos nustato darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančios darbo teisės normos.

Keičiasi **išeitinės išmokos dydis**: nutraukiant darbo sutartį šiame straipsnyje nustatytu pagrindu, darbdavys privalo išmokėti darbuotojui **dviejų** jo vidutinio darbo užmokesčių dydžio išeitinę išmoką, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – **vieno** jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką.

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės (DK 57 straipsnis)

Šiame straipsnyje **išplečiamas darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindų sąrašas bei nustatoma nauja atleidžiamų darbuotojų atrankos vertinimo tvarka ir kriterijai, o taip pat keičiamas išeitinių išmokų dydis**. Numatyti nauji darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės pagrindai: **kai darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa pertekline** dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su darbdavio veikla; **kai darbuotojas nepasiekia sutartų darbo rezultatų** pagal rezultatų gerinimo planą (darbuotojo darbo rezultatai gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį, jeigu darbuotojui raštu buvo nurodyti jo darbo trūkumai ir nepasiekti asmeniniai rezultatai ir buvo bendrai sudarytas rezultatų gerinimo planas,

apimantis laikotarpį, ne trumpesnę negu du mėnesiai, ir šio plano vykdymo rezultatai nepatenkinami); **kai darbuotojas nesutinka su darbo santykių tęstinumu** verslo ar jo dalies perdavimo atveju; kai teismas ar darbdavio organas priima sprendimą, dėl kurio pasibaigia darbdavys.

Šis straipsnis įtvirtina naują nuostatą, numatančią, 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.**

Nutraukiant darbo sutartį šiame straipsnyje numatytais pagrindais, **nustatyti kitokie įspėjimo terminai.** Darbo sutartis nutraukiama įspėjus darbuotoją **prieš vieną mėnesį**, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – **prieš dvi savaites.** Šie įspėjimo terminai **dvigubinami** darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip penkeri metai, ir **trigubinami** darbuotojams, kurie augina vaiką (įvaikį) iki keturiolikos metų, ir darbuotojams, kurie augina neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, taip pat neįgaliems darbuotojams ir darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko mažiau kaip dveji metai.

Pakeistas ir išeitinių išmokų dydis. Atleidžiamam darbuotojui turi būti išmokėta dviejų jo vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinė išmoka, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – pusės jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.

Įtvirtinama nauja nuostata, kad atleidžiamam darbuotojui įstatymo nustatyta tvarka papildomai išmokama ilgalaikio darbo išmoka, atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamą darbo stažą toje darbovietėje. (Ilgalaikio darbo išmokos mokėjimo tvarką ir sąlygas reglamentuoja Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymas Nr. XII-2604, priimtas 2016 m. rugsėjo 14 d.).

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės (DK 58 straipsnis)

Šiame straipsnyje **įtvirtinti nauji darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės pagrindai.** Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir nemokėti išeitinės išmokos, jeigu darbuotojas dėl savo kalto veikimo ar neveikimo padaro pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimą. **Priežastys nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės išliko nepakeistos.** Šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašas papildytas dviem naujais pagrindais: tyčia padaryta turpinė žala darbdaviui ar bandymas tyčia padaryti jam turtinės žalos bei darbo metu ar darbo vietoje padaryta nusikaltimo požymių turinti veika.

Išsamiau reglamentuojamas darbo sutarties nutraukimo pagrindas, kai darbuotojo per paskutinius dvylika mėnesių padarytas antras toks pat darbo pareigų pažeidimas. Darbo sutartis šiuo pagrindu gali būti nutraukta tik tada, jeigu ir pirmasis pažeidimas buvo nustatytas, darbuotojas turėjo galimybę dėl jo pasiaiškinti ir darbdavys per vieną mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo dienos darbuotoją įspėjo apie galimą atleidimą už antrą tokį pažeidimą. Atleidimas iš darbo turi būti proporcinga pažeidimui ar jų visumai priemonė.

Sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto pažeidimo darbdavys turi priimti ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo ir ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo jo padarymo dienos. Pastarasis terminas pratęsiamas iki dvejų metų, jeigu darbuotojo padarytas pažeidimas paaiškėja atlikus auditą, inventorizaciją ar veiklos patikrinimą.

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia (DK 59 straipsnis)

Šis straipsnis **įtvirtinta naują darbo sutarties nutraukimo pagrindą.** Darbdavys, 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, ir Lietuvos banką, turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju dėl priežasčių, nenurodytų DK 57 straipsnio 1 dalyje, **įspėjęs prieš tris darbo dienas ir sumokėjęs ne mažesnę kaip šešių mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką.**

Darbo sutartis šio straipsnio pagrindu negali būti nutraukta dėl diskriminacinių motyvų.

Darbo sutarties nutraukimas nesant darbo sutarties šalių valios (DK 60 straipsnis)

Šiame straipsnyje **apjungti visi darbo sutarties nutraukimo nesant šalių valios pagrindai bei numatyti du nauji pagrindai kai darbo sutartis privalo būti nutraukta be įspėjimo:** 1) į darbą gražinus darbuotoją, į kurio vietą buvo priimtas atleidžiamas darbuotojas; 2) institucijos, vykdančios nelegalaus darbo kontrolę, kompetentingo pareigūno reikalavimu, jeigu nustatomas užsieniečio nelegalaus darbo atvejis.

Darbdavys, gavęs šiame straipsnyje nurodytą priežastį patvirtinantį dokumentą ar kitaip apie ją sužinojęs, privalo ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo dokumento gavimo ar sužinojimo dienos nutraukti darbo sutartį.

Nutraukus darbo sutartį dėl to, kad darbuotojas pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą nebegali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo ir jis nesutinka būti perkeltas į kitas toje darbovietėje esančias laisvas jo sveikatą atitinkančias pareigas ar darbą arba kai tokių pareigų ar darbo toje darbovietėje nėra; kai į darbą gražinus darbuotoją, į kurio vietą buvo priimtas atleidžiamas darbuotojas; o taip pat kai darbo sutartis prieštarauja įstatymams ir šių prieštaravimų negalima pašalinti, o darbuotojas nesutinka arba negali būti perkeltas į kitą toje darbovietėje esančią laisvą darbo vietą, darbuotojui išmokama **vieno mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka**, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – **pusės mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka**.

Darbo sutarties nutraukimo apribojimai (DK 61 straipsnis)

Šis straipsnis **nustato kitokias garantijas bei jų taikymo tvarką nėščioms moterims, darbuotojams, auginantiems vaikus, bei darbuotojams, pašauktiems atlikti privalomąją karo tarnybą arba alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą.** Darbo sutartis su nėščia darbuotoja jos nėštumo laiku ir iki jos kūdikiui sukaks keturi mėnesiai gali būti nutraukta šalių susitarimu, jos iniciatyva, jos iniciatyva išbandymo metu, nesant darbo sutarties šalių valios, taip pat kai baigiasi terminuota darbo sutartis suėjus jos terminui. Darbuotojos nėštumo faktas patvirtinamas darbdaviui pateikus gydytojo pažymą apie nėštumą. Nuo darbdavio sužinojimo apie darbuotojos nėštumą dienos, iki jos kūdikiui sukaks keturi mėnesiai, darbdavys negali įspėti nėščios darbuotojos apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ar priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį kitais, negu nurodyta šio straipsnio 1 dalyje, pagrindais. Jeigu darbuotojai yra suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos arba atostogos vaikui prižiūrėti laikotarpiu, iki jos kūdikiui sukaks keturi mėnesiai, darbo sutartį galima nutraukti tik šioms atostogoms pasibaigus.

Su darbuotojais, **auginančiais vaiką (įvaikį) iki trejų metų**, darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio iniciatyva, jeigu nėra darbuotojo kaltės (DK 57 straipsnis). Su darbuotojais, **esančiais nėštumo ir gimdymo, tėvystės ar vaiko priežiūros atostogose**, darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio valia (DK 59 straipsnis).

Draudžiama atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės ar darbdavio valia darbuotoją, pašauktą atlikti privalomąją karo tarnybą arba alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą.

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio bankroto atveju (DK 62 straipsnis)

Šiame straipsnyje **plačiau reglamentuojamas darbo sutarties nutraukimas darbdavio bankroto atveju.** Įsiteisėjus teismo nutarčiai iškelti darbdaviui bankroto bylą ar kreditorių susirinkimui nutarus vykdyti bankroto procedūras ne teismo tvarka, paskirtasis bankroto administratorius sudaro darbuotojų, su kuriais bus sudarytos terminuotos darbo sutartys dirbti darbovietėje bankroto proceso metu, sąrašą. Tokios terminuotos darbo sutartys negali trukti ilgiau kaip iki įmonės bankroto proceso pabaigos.

Per tris darbo dienas nuo teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo arba nuo kreditorių susirinkimo, kuriame kreditoriai nutarė įmonės bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka, dienos darbuotojai raštu įspėjami apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ir ne anksčiau kaip **po penkiolikos darbo dienų nuo tokio įspėjimo su jais nutraukiamos darbo sutartys.** Atleidžiamiems darbuotojams išmokama **dviejų jų vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinė išmoka**, o jeigu jų darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – **pusės jų vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka**.

Grupės darbuotojų atleidimas (DK 63 straipsnis)

Grupės darbuotojų atleidimu laikomas darbo sutarčių nutraukimas, kai per trisdešimt kalendorinių dienų darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės (DK 57 straipsnis), darbdavio valia (DK 59 straipsnis) ar darbo sutarties šalių susitarimu (DK 54 straipsnis), kuri inicijuoja darbdavys, ar dėl darbdavio bankroto (DK 62 straipsnis) numatoma atleisti iš darbo tam tikrą darbuotojų skaičių. **Šie skaičiai nesikeitė, tačiau šiame straipsnyje išsamiau reglamentuojama, nutraukiant darbo sutartį su grupe darbuotojų, informavimo ir konsultavimosi su darbo taryba, kai jos nėra, – darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga, bei darbo birža tvarka.** Apskaičiuojant nutraukiamų darbo sutarčių skaičių, skaičiuojamas ne mažiau kaip penkių darbuotojų darbo sutarčių nutraukimas. **Paminėta, kada darbo sutarties nutraukimas su grupe darbuotojo negalimas.** Darbo sutartis negali būti nutraukta pažeidus pareigą pranešti teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą ar pareigą konsultuotis su darbo taryba ar su darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga.

Įspėjimas nutraukti darbo sutartį (DK 64 straipsnis)

Šis straipsnis nustato **kitokią įspėjimo apie numatomą darbo sutarties nutraukimą įteikimo tvarką.** Įspėjime nutraukti darbo sutartį turi būti nurodytos darbo sutarties nutraukimo priežastys ir įstatymo norma, kurioje nurodytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas, darbo santykių pasibaigimo diena. Jeigu darbuotojas įteikto įspėjimo termino pabaigos metu yra laikinai nedarbingas, yra išėjęs suteiktų atostogų, įspėjimo termino pabaiga nukeliama iki laikinojo nedarbingumo ar atostogų pabaigos.

Naujai įteisinama nuostata, leidžianti darbdaviui darbuotojo sutikimu bet kada iki įspėjimo termino pabaigos priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį, nukeliant darbo santykių pasibaigimo dieną į paskutinę įspėjimo termino dieną ir neleidžiant darbuotojui įspėjimo metu dirbti, tačiau sumokant už visą įspėjimo laikotarpį jam priklausantį darbo užmokestį.

Darbuotojo prašymu įspėjimo termino laikotarpiu jam turi būti suteikta ne mažiau kaip dešimt procentų buvusios darbo laiko normos naujo darbo paieškoms, kurio metu darbuotojui paliekamas jo darbo užmokestis. Šalims susitarus dėl didesnės negu dešimt procentų buvusios darbo laiko normos, šios darbo laiko dalies apmokėjimas yra sprendžiamas šalių susitarimu.

Darbo sutarties pasibaigimo įforminimas (DK 65 straipsnis)

Šis straipsnis **išsamiau reglamentuoja priežastis, leidžiančias pabaigti darbo sutartį.** Darbdavys priima sprendimą nutraukti darbo sutartį, o suėjus darbo sutarties terminui arba mirus darbuotojui, konstatuoja darbo sutarties pasibaigimą. Toks sprendimas pabaigia darbo sutartį jame nurodytą dieną, išskyrus šiame straipsnyje numatytas išimtis. Kai DK nustato terminą priimti sprendimą dėl darbo sutarties nutraukimo, o darbdavys per šį terminą nepriima sprendimo nutraukti darbo sutartį, laikoma, kad darbo sutartis nenutraukta. Vėliau darbo sutartis gali būti nutraukta tik bendraisiais pagrindais ir tvarka. Darbo santykių pasibaigimo diena yra paskutinė darbuotojo darbo diena, išskyrus atvejus, kai darbo sutartis nutraukiama nesant darbuotojo darbe arba kai darbuotojui neleidžiama tą dieną dirbti.

Jeigu darbo sutarties pasibaigimo dieną (išskyrus, kai darbo sutartis nutraukiama šalių susitarimu arba darbuotojo iniciatyva, suėjus terminuotos darbo sutarties terminui arba pasibaigus darbdaviui) **darbuotojas yra laikinai nedarbingas arba išėjęs jam suteiktų atostogų, darbo santykių pasibaigimo diena nukeliama iki laikinojo nedarbingumo arba atostogų pabaigos,** o darbuotojams, slaugantiems vaiką iki šešiolikos metų, sergantį sunkiomis ligomis, kurių sąrašą tvirtina Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministras ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras, dar du mėnesius po laikinojo nedarbingumo pabaigos. **Tokiu atveju darbo santykių pasibaigimo diena atitinkamai laikoma pirmoji darbo diena** po laikinojo nedarbingumo ar atostogų pabaigos arba pirmoji diena pasibaigus dviejų mėnesių laikotarpiui po laikinojo nedarbingumo pabaigos. Pasibaigus darbo sutarčiai, apie tai daromas įrašas darbo sutartyje. Mirus darbdaviui – fiziniam asmeniui, darbo sutarties pasibaigimas įforminamas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka.