

**PRAKTINĖ ATMINTINĖ
DĖL DARBO SANTYKIŲ NUTRAUKIMO PROCEDŪRŲ**

Verslo teisės advokatų profesinės bendrijos „STRATEGUM Dargis ir partneriai“ komanda parengė **KONSULTACIJŲ CIKLO, TEMA „DARBO SANTYKIŲ PABAIGA“ II KONSULTACIJĄ – DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS IŠBANDYMO LAIKOTARPIU.**

Siekiant sistemai pateikti informaciją, kiekvienoje atskiroje Konsultacijų ciklo konsultacijoje mūsų teisininkai atsakys į klausimus susijusius su vis kitu, **vienu iš galimų**, darbo santykių pasibaigimo teisinių pagrindų.

KONSULTACIJŲ CIKLĄ „DARBO SANTYKIŲ PABAIGA“ SUDARO:

- I. konsultacija – Darbo sutarties pasibaigimas šalių sutarimu (išleista 2018 m. gruodį);
- II. konsultacija – Darbo sutarties nutraukimas išbandymo laikotarpiu (išleista 2019 m. sausį);
- III. konsultacija – Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių;
- IV. konsultacija – Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių;
- V. konsultacija – Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės;
- VI. konsultacija – Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės;
- VII. konsultacija – Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia;

Prie kiekvienos atskiros konsultacijos pridedamos su nagrinėjamu darbo santykių pasibaigimo pagrindu susijusių, praktikoje pritaikomų, dokumentų formos.

II KONSULTACIJA – Darbo sutarties nutraukimas išbandymo laikotarpiu

(Konsultacijų ciklas „Darbo santykių pabaiga“)

KONSULTACIJOS TURINYS:

1 DALIS - TEISINĖ INFORMACIJA, PROCEDŪRA, TERMINAI;

2 DALIS – ATLIKTINI VEIKSMAI BEI DOKUMENTAI, KURIUOS REKOMENDUOJAMA SUDARYTI;

3 DALIS - DOKUMENTŲ FORMOS.

1 DALIS - TEISINĖ INFORMACIJA, PROCEDŪRA, TERMINAI

Darbdavys ir darbuotojas darbo sutartyje (ar atskiru susitarimu) gali sulygti dėl išbandymo laikotarpio, kuris negali būti ilgesnis nei 3 mėn. (į išbandymo terminą neįskaitomas laikas, kai darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo, atostogų ar kitų svarbių priežasčių).

TEISINIS PAGRINDAS: Pagal LR DK 36 str. 3 d., nesuėjus išbandymo laikotarpio terminui, darbdavys, nustatęs, kad darbuotojo išbandymo rezultatai nepatenkinami, dėl to turi teisę priimti rašytinį sprendimą ir prieš 3 (tris) darbo dienas raštu įspėjęs darbuotoją, nutraukti darbo sutartį, nemokant išeitinės išmokos.

REIKALINGI DOKUMENTAI: darbdavys nustatęs, kad darbuotojo bandomojo laikotarpio rezultatai yra nepatenkinami, turi surašyti **(1) išvadą** ir ją pateikti darbuotojui kartu su **(2) įspėjimu** dėl darbo sutarties nutraukimo neišlaikius bandomojo laikotarpio. Šių dokumentų pagrindu darbdavys (vadovas) turi surašyti **(3) įsakymą** dėl darbuotojo atleidimo neišlaikius bandomojo laikotarpio.

DOKUMENTŲ ĮTEIKIMO BŪDAS: Dokumentai kitai darbo santykių šaliai pateikiami asmeniškai (pasirašytinai) arba siunčiant registruotu paštu, darbo sutartyje nurodytu šalies adresu (arba kitu, tiksliai žinomu, šalies deklaruotos ar gyvenamosios vietos adresu). Dokumentų siuntimas elektroniniu paštu taip pat galimas, tačiau rekomenduotinas tik tuo atveju jei šalys darbo sutartimi ar kitu, darbo santykiuose taikomas taisyklės nustatančiu, dokumentu yra aptarusios dokumentų siuntimo elektroniniu paštu sąlygas ir nurodžiusios aktualius elektroninio pašto adresus (pavyzdžiui darbo sutartyje), kuriais sutinka gauti elektroninės formos dokumentus. Siekiant užtikrintumo, dokumentus taip pat visada galima siųsti tiek registruotu, tiek elektroniniu paštu.

IŠVADOS DĖL BANDOMOJO LAIKOTARPIO REZULTATŲ ĮVERTINIMO TURINYS: išvadoje nurodoma, jog (1) darbdavys įvertino darbuotojo darbo bandomuoju laikotarpiu rezultatus ir (2) nustatė, kad darbuotojo darbo rezultatai

yra nepatenkinami; (3) išvadoje taip pat pateikiamos darbuotojo netinkamumo sulygtam darbui priežastys (pavyzdžiui tam tikrų gebėjimų stoka ir, ar kt.).

ĮSPĖJIMO DĖL DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO TURINYS: remiantis LR DK 36 str. 3 d. ir darbuotojo darbo sutarties punktu, kuriame numatyta išbandymo laikotarpio sąlyga, įsakyme nurodoma, (1) kad įvertinus darbuotojo darbo rezultatus bandomojo laikotarpio metu buvo padaryta išvada, kad jo išbandymo rezultatai

yra nepatenkinami (išvada pateikiama kaip įspėjimo priedas); (2) nurodoma, jog šiuo įspėjimu darbdavys įspėja darbuotoją, kad jis po 3 (trijų) darbo dienų nuo šio įspėjimo gavimo dienos bus atleistas iš darbo esant nepatenkinamiems išbandymo rezultatams; (3) nurodoma, jog su darbuotoju bus atsiskaitoma pilnai, paskutinę jo darbo dieną ir išeitinę išmoka mokama nebus.

DARBO SUTARTIES PABAIGA: darbo santykiai pasibaigia paskutinę **įspėjimo** dieną, t. y. 3-iąją darbo dieną, po įspėjimo apie atleidimą dėl bandomojo laikotarpio neišlaikymo darbuotojui pateikimo dienos. Darbdavys **ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną** privalo (1) įforminti darbo sutarties pasibaigimą ir (2) pilnai atsiskaityti su darbuotoju.

2 DALIS – ATLIKTINI VEIKSMAI BEI DOKUMENTAI, KURIUOS REKOMENDUOJAMA SUDARYTI

Remiantis LR DK 36 straipsniu, išskirtini šie, darbo sutarties nutraukimo bandomuoju laikotarpiu, etapai:

PIRMA – rašytinės išvados apie bandomojo laikotarpio rezultatų įvertinimą suformulavimas, kurioje būtų nurodytos darbuotojo netinkamumo sulygtam darbui priežastys;

ANTRA – įspėjimo darbuotojui dėl atleidimo neišlaikius bandomojo laikotarpio parengimas;

TREČIA – įsakymo dėl darbuotojo atleidimo neišlaikius bandomojo laikotarpio parengimas;

KETVIRTA – išvados, įspėjimo ir įsakymo pateikimas darbuotojui (pasirašytinai, registruotu ir, ar elektroniniu paštu). **Prie šios konsultacijos pridedamos išvados, įspėjimo ir įsakymo formos;**

PENKTA - Darbo sutarties nutraukimo įforminimas darbo sutartyje, ne vėliau kaip paskutinę darbuotojo darbo dieną, darbo sutarties pabaigoje nurodant darbo sutarties pasibaigimo datą ir teisinį pagrindą (kuris šiuo atveju būtų LR DK 36 str. 3 d.);

ŠEŠTA - Valstybinio socialinio draudimo įstaigų personalo informavimas apie darbo sutarties pabaigą, ne vėliau kaip paskutinę darbuotojo darbo dieną (pateikiant informaciją apie darbo sutarties pasibaigimo datą ir teisinį pagrindą);

SEPTINTA - pilnas atsiskaitymas su darbuotoju ne vėliau kaip paskutinę jo darbo dieną (išmokant iki tos dienos priskaičiuotą darbuotojo darbo užmokestį, kompensaciją už nepanaudotų atostogų dienas, kitas darbuotojui priklausančias su darbo santykiais susijusias sumas: priedus, ligos išmokas ir, ar pan., jei tokios priklauso). Kompensacija šio darbo sutarties nutraukimo pagrindu darbuotojui nėra mokama.

Atsiskaityti su darbuotoju pagal LR DK 146 straipsnio nuostatas, privaloma **ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną**. Tačiau su darbuotoju galima **raštu** susitarti, kad bus atsiskaityta kitu šalių sulygtu laiku, bet ne vėliau kaip per 10 darbo dienų po darbo santykių pasibaigimo dienos.

Informaciją parengė

**Verslo teisės advokatų profesinė bendrija
„STRATEGUM Dargis ir partneriai“**

Kilus klausimų, galite kreiptis –
info@strategum.lt, gabriele@strategum.lt
arba +370 653 91902