

PRAKTINĖ ATMINTINĖ DĖL DARBO SANTYKIŲ NUTRAUKIMO PROCEDŪRŲ

Verslo teisės advokatų profesinės bendrijos „STRATEGUM Dargis ir partneriai“ darbo teisės ekspertė Gabrielė Jančaitytė parengė **KONSULTACIJŲ CIKLO TEMA „DARBO SANTYKIŲ PABAIGA“ TĘSINĮ – VI KONSULTACIJĄ.**

DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS DARBDAVIO INICIATYVA DĖL DARBUOTOJO KALTĖS

TEISINĖ INFORMACIJA, DARBO PAREIGŲ PAŽEIDIMAI, REIKALINGI DOKUMENTAI IR AKTUALŪS TERMINAI

TEISINIS PAGRINDAS:

- Remiantis LR DK 58 str. 1 d. ir vienu iš LR DK 58 str. 2 d. 1 – 2 p., darbdavys turi teisę nutraukti darbuotojo darbo sutartį be išpėjimo (yra sąlygų), jeigu darbuotojas dėl savo kaltės padaro darbo pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimą. Šiuo darbo sutarties nutraukimo atveju išėtinė išmoka darbuotojui nėra mokama.

PRIEŽASTYS NUTRAUKTI DARBO SUTARTĮ DĖL DARBUOTOJO KALTĖS:

Darbo sutarties nutraukimas LR DK 58 str. pagrindais gali būti inicijuojamas tik:

1. Dėl **vieno šiurkštaus** darbuotojo **darbo pareigų pažeidimo**, prieš tai raštu pareikalaujant darbuotojo pasiaiškinti;
2. Arba dėl **dvių** per paskutinius 12 mėn. (skaičiuojant nuo pirmo pažeidimo) darbuotojo padaryto **antro tokio pat darbo pareigų pažeidimo**, su sąlyga, jog darbuotojas dėl pirmojo darbo pareigų pažeidimo buvo išpėtas **raštu**, jam buvo suteikta galimybė pasiaiškinti ir darbuotojas (geriausia tuo pačiu) pranešimu buvo informuotas, jog pakartotinis darbo pažeidimas sudaro pagrindą darbdaviui nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo kaltės.

ŠIURKŠTUS VS. PAPRASTAS DARBO PAREIGŲ PAŽEIDIMAS – KUO SKIRIASI, KAIP ATRIBOTI?

1. Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu yra laikoma -

- 1.1. Neatvykimas į darbą visą darbo dieną ar pamainą be pateisinamos priežasties (jei neatvykstama į darbą tik dalį, pavyzdžiui pusę darbo dienos/pamainos, tai neturi būti laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu);
- 1.2. Pasirodymas neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų darbo metu darbo vietoje (išimtis - kai tokį apsvaigimą sukėlė profesinių pareigų vykdymas);
- 1.3. Atsisakymas tikrintis sveikatą, kai toks patikrinimas pagal darbo teisės normas darbuotojui yra privalomas;
- 1.4. Darbo metu ir/ar darbo vietoje vykdomas priekabiavimas dėl lyties ar seksualinis priekabiavimas, diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu;
- 1.5. Darbdaviui tyčia padaryta turtinė žala arba bandymas tyčia padaryti turtinės žalos;
- 1.6. Nusikaltimo požymių turinti veika padaryta darbo metu ir/ar darbo vietoje;
- 1.7. Kiti pažeidimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiamos darbuotojo darbo pareigos (t. y. šiurkščių pažeidimų sąrašas pagal LR DK 58 str. 3 d. nėra baigtinis).

2. **Paprasto/nešiurkštaus darbo pareigų apibūdinimas LR DK nėra pateiktas.** Tačiau akivaizdu, jog toks darbo pareigų pažeidimas turi būti ne toks sunkus, kad jį būtų galima pripažinti šiurkščiu. Manytina, jog praktikoje nėra įmanoma nei padaryti, nei žinoma nustatyti, visiškai tokių pačių/vienodų darbo pareigų pažeidimų, kadangi kiekvienu atveju bus skirtingos pažeidimo padarymo aplinkybės ir situacija, tačiau **nereikėtų “tapataus” pažeidimo prilyginti identiškam/”visiškai tokiam pačiam” darbo pareigų pažeidimui -**

- 2.1. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas aiškindamas “tapataus” darbo pareigų pažeidimo esmę nurodė, jog tokiu pačiu/tiksliau **tapatiu pažeidimu “laikytini darbo pareigų pažeidimai, padaryti toje pačioje veiklos srityje, kai netinkamai vykdytos pareigos yra panašaus pobūdžio** (pavyzdžiui, finansinės drausmės pažeidimai, Viešųjų pirkimų įstatymo pažeidimai, viešųjų ir privačių interesų derinimo pažeidimai, pažeidimai darbų saugos reikalavimų srityje, neatvykimas į darbą ar kitoks darbo laiko režimo ir naudojimo pažeidimas ir kt.). <...> (tačiau) tokio grupavimo pagrindu neturėtų būti bendro pobūdžio, visų pareigų atlikimui taikytinos nuostatos, kaip, pavyzdžiui, reikalavimas atliekant darbo funkcijas laikytis teisės aktų nuostatų. <...> (taip pat) ar darbo pareigų pažeidimai laikytini tokiais pačiais, gali priklausyti ir nuo darbuotojo atliekamų funkcijų bei pareigų apimties ir įvairovės (pavyzdžiui, skirtingi kriterijai galėtų būti taikomi vadovaujantiems darbuotojams, atsakingiems už visą įmonės ar įstaigos veiklą ar didelę veiklos sritį, bei tiems darbuotojams, kurių veiklos sritis siaura, konkrečiai apibrėžta).¹

REIKALINGI DOKUMENTAI:

- Esant šiurkščiam darbo pareigų pažeidimui -**
 - Nustačius ir atitinkamai užfiksavus², jog darbuotojas šiurkščiai pažeidė darbo pareigas - darbdavys darbuotojui pateikia rašytinį **Prašymą pasiaiškinti** (nurodydamas terminą, per kurį darbuotojas turėtų pateikti paaiškinimą);
 - Nepriklausomai nuo to, ar darbuotojas pateikia paaiškinimą ar ne, po to darbdavys darbuotojui pateikia rašytinį **Įspėjimą dėl darbo sutarties nutraukimo dėl darbuotojo kaltės**, esant konkrečiai LR DK 58 str. 3 d. 1 p. - 7 p. numatytai priežastčiai;
 - Ne vėliau kaip darbo sutarties pasibaigimo dieną (t. y. po to, kai sueina darbdavio nustatytas terminas darbuotojo pasiaiškinti) darbdavys surašo **Įsakymą dėl darbo sutarties nutraukimo** ir pateikia darbuotojui susipažinti;
 - Darbo sutarties nutraukimo faktas įforminamas darbo sutarties pasibaigimo dieną darbuotojo **Darbo sutartyje** bei apie tai informuojama Valstybinio socialinio draudimo įstaiga, nurodant darbo sutarties nutraukimo teisinį pagrindą.
- Esant paprastam ir per 12 mėn. pakartotinai padarytam tapačiam darbo pareigų pažeidimui -**
 - Nustačius ir atitinkamai užfiksavus paprastą darbuotojo darbo pareigų pažeidimą - darbdavys darbuotojui pateikia **Pranešimą dėl darbo pareigų pažeidimo ir prašymą pasiaiškinti** (tai gali būti įforminama vienu dokumentu), nurodydamas darbuotojui jo padaryto pažeidimo aplinkybes ir paaiškindamas, kokius darbo santykių pagrindu prisiimtus įsipareigojimus darbuotojas pažeidė (pavyzdžiui, pažeidė konkrečias darbo sutarties sąlygas, darbo tvarkos taisyklių ar darbuotojo pareiginių nuostatų konkrečius įsipareigojimus). Pranešime darbdavys turi pareikalauti per konkretų terminą **pateikti paaiškinimą ir įspėti darbuotoją**, jog jei per ateinančius 12 mėn. darbuotojas padarys tokį patį ar pagal savo pobūdį itin panašų/tapatų darbo pareigų pažeidimą, darbdavys turės teisę nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo kaltės (dėl aiškumo galima nurodyti, jog tokiu atleidimo atveju įspėjimo terminas nėra taikomas ir išėtinė išmoka darbuotojui nėra mokama);
 - Per 12 mėn. laikotarpį užfiksavus, jog darbuotojas antrą kartą padarė tokį patį/antrą tapatų darbo pareigų pažeidimą, darbdavys turi spręsti dėl darbuotojo darbo sutarties nutraukimo,

¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. liepos 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-244-248/2019, <https://eteismai.lt/byla/134248841620066/e3K-3-244-248/2019?word=teism%C5%B3%20nutartys%20lat>

² Užfiksuoti pažeidimą kiekvienu atveju reikėtų pagal situaciją, kiek tai įmanoma, esamomis aplinkybėmis, kadangi darbo ginčo atveju, įrodinėjimo pareiga (įrodyti, jog tai buvo) tenka darbdaviui (t. y. pavyzdžiui, jei darbuotojas visą darbo dieną/pamainą neatvyksta į darbą, tai turėtų būti užfiksuojama buhalterinės apskaitos dokumentuose (darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose) bei papildomai galima kreiptis į darbuotoją elektroniniu laišku ar socialinių tinklų pagalba, užfiksuojant patį įvykį, t. y. neatvykimo į darbą faktą).

- t. y. vertinti, ar darbuotojo pažeidimai, pateiktas (arba nepateiktas) paaiškinimas ir kitos aplinkybės yra pagrįstas pagrindas darbuotojo darbo sutartį nutraukti dėl darbuotojo kaltės (t. y. dėl per 12 mėn. padaryto tapataus darbo pareigų pažeidimo). Jei darbdavys nusprendžia, jog darbo sutarties nutraukimas šiuo atveju yra pagrįsta ir adekvati priemonė (sankcija) dėl darbuotojo elgesio, darbdavys darbuotojui pateikia rašytinį **Įspėjimą dėl darbo sutarties nutraukimo dėl darbuotojo kaltės** LR DK 58 str. 2 d. 2 p. pagrindu;
- 2.3. Ne vėliau kaip darbo sutarties pasibaigimo dieną (t. y. kitą dieną po įspėjimo darbuotojui įteikimo) darbdavys surašo **Įsakymą dėl darbo sutarties nutraukimo** ir pateikia darbuotojui susipažinti;
- 2.4. Darbo sutarties nutraukimo faktas įforminamas ir darbuotojo **Darbo sutartyje** bei apie tai informuojama Valstybinio socialinio draudimo įstaiga, nurodant darbo sutarties nutraukimo teisinį pagrindą.
- **SVARBU NR. 1:** tiek esant šiurkščiam arba paprastam, ir vėliau pakartotam, darbo pareigų pažeidimui, jei konkrečios darbo pareigų pažeidimo aplinkybės yra įrodomos atskirais dokumentais (pavyzdžiui, elektroniniais laiškais, buhalterinės apskaitos dokumentais, patikrinimo aktais ir/ar kt.), tai darbdavys darbuotojui kartu su pranešimu/įspėjimu gali (nors neprivalo) pateikti ir tokias priežastis įrodančius dokumentus (ar bent raštu nurodyti kokie dokumentai/įrodymai patvirtina konkrečių atleidimo pagrindo aplinkybių buvimą). Jei tokie dokumentai nepateikiami, darbuotojas turi teisę prašyti tokius dokumentus/įrodymus pateikti.
 - **SVARBU NR. 2:** sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto pažeidimo darbdavys turi priimti ne vėliau kaip per 1 mėn. nuo pažeidimo paaiškėjimo dienos ir ne vėliau kaip per 6 mėn. nuo jo padarymo dienos. Šis 6 mėn. terminas pratęsiamas iki 2 metų, jeigu darbuotojo padarytas pažeidimas paaiškėja tik atlikus auditą, inventorizaciją ar veiklos patikrinimą.
 - **SVARBU NR. 3:** tiek esant šiurkščiam arba paprastam, ir vėliau pakartotam, darbo pareigų pažeidimui, **svarbu vadovautis Lietuvos Aukščiausiasis Teismo išaiškinimu:** “darbo pareigų pažeidimas (net jei jis būtų šiurkštus arba toks pats pažeidimas per paskutinius 12 mėn. būtų padarytas pakartotinai) **savaime nereiškia**, kad vien dėl jo darbuotojas gali būti atleidžiamas iš darbo. Darbdavys visais atvejais privalo įvertinti su darbo pareigų pažeidimu susijusias aplinkybes, išklausti darbuotojo poziciją (LR DK 58 str. 4 d.) ir tik nustatęs, kad tam egzistuoja pakankamas pagrindas ir tai būtų proporcinga, nutraukti darbo sutartį.³

DOKUMENTŲ ĮTEIKIMO BŪDAS:

Dokumentai kitai darbo santykių šaliai pateikiami asmeniškai, pasirašytinai arba siunčiant registruotu paštu ir/ar elektroniniu paštu, jei darbo tvarką nustatančiuose dokumentuose yra aptarta tokia galimybė ir tai laikoma tinkama dokumentų įteikimo forma. Siekiant užtikrintumo, dokumentus taip pat visada galima siųsti tiek registruotu, tiek elektroniniu paštu.

ATSISKAITYMAS SU DARBUOTOJU:

- Darbdavys **ne vėliau kaip paskutinę darbuotojo darbo santykių dieną** privalo pilnai atsiskaityti su darbuotoju išmokant priskaičiuotą darbo užmokestį, priedus, kompensaciją už nepanaudotų atostogų dienas.
- **Nutraukiant darbo sutartį dėl darbuotojo kaltės išėitinė kompensacija darbuotojui nėra mokama.**

³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gruodžio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-461-695/2018, <https://eteismai.lt/byla/27152831444017/e3K-3-461-695/2018>

- Darbdavys ir darbuotojas gali **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“
Gabrielė Jančaitytė**

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