

**PRAKTINĖ ATMINTINĖ
DĖL DARBO SANTYKIŲ NUTRAUKIMO PROCEDŪRŲ**

Verslo teisės advokatų profesinės bendrijos „STRATEGUM Dargis ir partneriai“ komanda įvertinusi LR DK pakeitimus susijusius su darbo santykių pasibaigimu ir praktikoje darbdavių vis dažniau užduodamus klausimus dėl darbo sutarčių nutraukimo procedūrų - parengė **KONSULTACIJŲ CIKLĄ, TEMA „DARBO SANTYKIŲ PABAIGA“**. Siekiant sistemiškai pateikti informaciją, kurią kiekvienas darbdavys galėtų pritaikyti savo veikloje, mūsų teisininkai kiekvienoje atskiroje **KONSULTACIJŲ CIKLO** konsultacijoje atsakys į klausimus susijusius su vienu iš galimų darbo santykių pasibaigimo teisinių pagrindų.

KONSULTACIJŲ CIKLĄ „DARBO SANTYKIŲ PABAIGA“ SUDARO:

- I. konsultacija – Darbo sutarties pasibaigimas šalių sutarimu;
- II. konsultacija – Darbo sutarties nutraukimas išbandymo laikotarpiu;
- 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.

I KONSULTACIJA – Darbo sutarties pasibaigimas šalių sutarimu

(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

TEISINIS PAGRINDAS: remiantis LR DK 54 straipsnio nuostatomis, abi darbo santykių šalys turi teisę pasiūlyti nutraukti darbo sutartį bendru sutarimu, t. y. tiek darbdavys darbuotojui, tiek darbuotojas darbdaviui gali pasiūlyti nutraukti darbo sutartį abiemis šalims priimtinomis, individualiomis sąlygomis.

PASIŪLYMO FORMA IR ĮTEIKIMO BŪDAS: pasiūlymas nutraukti darbo sutartį privalo būti pateiktas raštu. Pasiūlymas kitai darbo santykių šaliai pateikiamas asmeniškai (pasirašytinai) arba siunčiant registruotu paštu, darbo sutartyje nurodytu šalies adresu (arba kitu, tiksliai žinomu, aktuoliu šalies deklaruotos ar gyvenamosios vietos adresu; juridiniam asmeniui dokumentai įteikiami per buveinę). Pasiūlymo 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 savo elektroninio pašto adresus, kuriais sutinka gauti elektroninės formos dokumentus. Siekiant užtikrintumo, dokumentus taip pat visada galima siųsti tiek registruotu, tiek elektroniniu paštu.

PASIŪLYMO TURINYS: pasiūlyme turi būti išdėstytos darbo sutarties nutraukimo sąlygos, kurias siūlo pasiūlymą teikianti darbo santykių šalis, t. y. (1) nuo kada pasibaigia darbo santykiai, (2) koks yra kompensacijos dydis (jei kompensacija skiriama, kadangi ji šiuo atveju neprivaloma), (3) kokia nepanaudotų atostogų suteikimo tvarka ar kompensavimo už nepanaudotas atostogų dienas tvarka, (4) atsiskaitymo su darbuotoju tvarka ir (5) kita.

ATSAKYMAS Į PASIŪLYMĄ: sutikimą su pateiktu pasiūlymu kita darbo sutarties šalis turi išreikšti raštu. Nesutikimą išreikšti taip pat galima, tačiau nėra būtina, kadangi pasiūlymą gavusiai šaliai neišreiškus savo pozicijos per 5 darbo dienas nuo pasiūlymo gavimo dienos (įteikimo asmeniškai, registruotu paštu ar elektroniniu paštu), laikoma, kad pasiūlymas nutraukti darbo sutartį buvo atmestas. Terminai yra skaičiuojami nuo po dokumentų įteikimo dienos, kitos einančios dienos.

DARBO SUTARTIES PABAIGA: (1) su pasiūlymu sutikusiai šaliai raštu išreiškus sutikimą, arba (2) pasiūlymą gavusiai šaliai raštu išreiškus sutikimą ir tuo pagrindu abiems darbo santykių šalims sudarius atskirą rašytinį susitarimą dėl darbo sutarties nutraukimo bendru sutarimu, jis pabaigia darbo sutartį tokiame (1) sutikime ir pasiūlyme arba (2) atskirame šalių susitarime nurodytomis sąlygomis. Tokiu atveju, darbdavys **ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną** (kuri aptariama pasiūlyme ar atskirame šalių susitarime) privalo įforminti darbo sutarties pasibaigimą ir pilnai atsiskaityti su darbuotoju.

2 DALIS – ATLIKTINI VEIKSMAI BEI DOKUMENTAI, KURIUOS REKOMENDUOJAMA SUDARYTI

LR DK 54 straipsnio kontekste išskirtini šie darbo sutarties nutraukimo bendru sutarimu etapai:

PIRMA - Pasiūlymo raštu suformulavimas kitai darbo santykių šaliai, nurodant siūlomas darbo sutarties užbaigimo sąlygas (datas, kompensacijas, atsiskaitymo tvarką, kt.);

ANTRA - Pasiūlymo pateikimas kitai darbo santykių šaliai (pasirašytinai, registruotu ar elektroniniu paštu).
Prie šios konsultacijos pridedama pasiūlymo nutraukti darbo sutartį bendru sutarimu forma;

TREČIA - Kitos šalies rašytinio sutikimo gavimas arba atskiro šalių susitarimo sudarymas dėl darbo sutarties bendru sutarimu;

KETVIRTA - Darbo sutarties pasibaigimo įforminimas darbo sutartyje, šalių susitarimu suderintą paskutinę darbo dieną (darbo sutarties pabaigoje nurodant darbo sutarties pasibaigimo datą ir teisinį pagrindą);

PENKTA - Valstybinio socialinio draudimo įstaigų personalo informavimas apie darbo sutarties pabaigą, ne vėliau kaip šalių suderintą paskutinę darbo dieną (nurodant darbo sutarties pasibaigimo datą ir teisinį pagrindą);

ŠEŠTA - Pilnas atsiskaitymas su darbuotoju ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną (išmokant tai dienai priklausančią darbo užmokestį, kompensaciją už nepanaudotą atostogų dieną, išeitinę kompensaciją jei dėl tokios buvo susitarta, kitas darbuotojui priklausančias su darbo santykiais susijusias sumas: priedus, ligos išmokas ir, ar pan.);

Reiktų pažymėti, kad atsiskaityti su darbuotoju pagal LR DK 146 straipsnio nuostatas, privaloma ne vėliau kaip paskutinę darbo sutarties dieną. Nebent šalys susitaria, kad su darbuotoju bus atsiskaityta ne vėliau kaip per 10 darbo dienų (t. y. po darbo santykių pasibaigimo dienos). Tačiau, darbo užmokesčio ar su juo susijusių išmokų dalis, **neviršijanti atleidžiamo darbuotojo 1 mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio sumos, visais atvejais turi būti sumokama ne vėliau kaip darbo santykių pasibaigimo dieną**, nebent atleidimo metu, raštu būtų susitarta kitaip (t. y. dėl atsiskaitymo ne vėliau kaip po 10 darbo dienų).

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