

Gedimino pr. 30,
LT-01104 Vilnius

Tel. (8-5) 266 29 81
Faksas (8 5) 262 59 40

El. paštas tminfo@tm.lt

www.tm.lt
www.teisingumas.lt



facebook.com/teisingumas

Darbdavio bankroto atveju

/DK 137 str./

Pradėjus darbdavio bankroto procedūrą, darbo sutartys gali būti nutraukiamos laikantis bankroto įstatymų nuostatų. DK nuostatos tokiais atvejais taikomos, kai atitinkamų klausimų nereglamentuoja bankroto įstatymai.

Grupės darbuotojų atleidimas

/DK 130-1 str./

Grupės darbuotojų atleidimu laikomi darbo sutarčių nutraukimai, kai per 30 kalendorinių dienų dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, darbovietės struktūrinių pertvarkymų ar dėl kitų priežasčių, nesusijusių su atskiru darbuotoju, numatoma atleisti iš darbo:

- 10 ir daugiau darbuotojų įmonėse, kuriose dirba nuo 20 iki 99 darbuotojų;
- ne mažiau kaip 10 procentų darbuotojų įmonėse, kuriose dirba nuo 100 iki 299 darbuotojų;
- 30 ir daugiau darbuotojų įmonėse, kuriose dirba 300 ir daugiau darbuotojų.

Apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą darbdavys privalo raštu pranešti teritorinei darbo biržai Vyriausybės nustatyta tvarka pasibaigus konsultacijoms su darbuotojų atstovais ir ne vėliau kaip prieš įteikdamas išpėjimus apie darbo sutarties nutraukimą.

Detalesnės informacijos apie darbo sutarties nutraukimą žr.: Lietuvos Respublikos darbo kodekso 124–141 straipsniai.

INFORMUOJA

Darbo sutarties nutraukimas

Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą
/toliau – DK/ darbo sutartis gali būti nutraukta:

Šalių susitarimu

/DK 125 str./

Viena darbo sutarties šalis (darbuotojas arba darbdavys) gali raštu pasiūlyti kitai šaliai nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu. Jei ši sutinka su pasiūlymu, per 7 dienas turi apie savo sutikimą pranešti kitai šaliai, ir abi šalys sudaro raštišką susitarimą dėl sutarties nutraukimo. Jei antroji šalis per 7 dienas nepraneša sutinkanti nutraukti sutartį, laikoma, kad pasiūlymas nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu yra atmestas.

Suėjus darbo sutarties terminui

/DK 126 str./

Kai sueina darbo sutarties terminas, darbdavys arba darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį. Jeigu darbo sutarties terminas pasibaigė, o darbo santykiai faktiškai tęsiasi ir nėra viena iš šalių iki pasibaigiant terminui nepareikalavo jos nutraukti, laikoma, kad sutartis yra pratęsta neapibrėžtam laikui, t. y. tapo neterminuota.

Darbuotojo pareiškimu

/DK 127 str./

Jeigu darbuotojas nori nutraukti tiek neterminuotą, tiek terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, jeigu tas reikalavimas nėra pagrįstas svarbiomis priežastimis (žr. žemiau), jis apie tai raštu įspėja darbdavį ne vėliau kaip prieš 14 darbo dienų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ir kitoks, bet ne ilgesnis nei vienas mėnuo, įspėjimo terminas. Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš 14 darbo dienų, jeigu jis įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdamas toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje.

Jeigu darbuotojo reikalavimas nutraukti darbo sutartį pagrįstas svarbiomis priežastimis, jis apie tai raštu įspėja darbdavį ne vėliau kaip prieš 3 darbo dienas.

Svarbiomis priežastimis laikoma:

darbuotojo liga ar neįgalumas, trukdantis tinkamai atlikti darbą; jei darbdavys nevykdo įsipareigojimų pagal darbo sutartį, pažeidžia įstatymus ar kolektyvinę sutartį; kitos kolektyvinėje sutartyje nustatytos priežastys.

Darbuotojo iniciatyva dėl nuo jo nepriklausančių aplinkybių

/DK 128 str./

Darbuotojas turi teisę nutraukti tiek neterminuotą, tiek terminuotą darbo sutartį, sudarytą ilgesniam kaip 6 mėnesių terminui, dėl šių nuo paties darbuotojo nepriklausančių priežasčių:

- 1) kai prastova jo darbo vietoje ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip 30 dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip 60 dienų per paskutinius 12 mėnesių;
- 2) jeigu darbuotojui daugiau kaip 2 mėnesius iš eilės nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga). Darbuotojas turi teisę pasirinkti sutarties nutraukimo datą, tačiau ne ankstesnę kaip 3 dienas nuo prašymo padavimo dienos.

Darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės

/DK 129 str./

Darbdavys gali nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių (pvz., dėl darbuotojo kvalifikacijos stokos, dėl ekonominių, technologinių priežasčių), apie tai jį įspėjęs raštu pasirašytinai prieš 2 mėnesius, išskyrus kitus DK numatytus atvejus, kai nustatytas ilgesnis įspėjimo terminas. Atleisti darbuotoją iš darbo, kai nėra jo kaltės, leidžiama, jei negalima jo sutikimu perkelti jo į kitą darbą.

Darbdavys turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, įspėjęs apie tai darbuotoją raštu prieš 2 mėnesius, išskyrus kitus DK numatytus atvejus, kai nustatytas ilgesnis įspėjimo terminas, tik ypatingais atvejais, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą, arba sumokėjęs darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį. Darbo sutartis su darbuotojais, kuriems iki teisės gauti visą se-

natvės pensiją liko ne daugiau kaip 5 metai, su asmenimis iki 18 metų, neįgaliaisiais, darbuotojais, auginančiais vaikų iki 14 metų, gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus. Šie asmenys apie atleidimą iš darbo turi būti įspėti ne vėliau kaip prieš 4 mėnesius.

Darbdavio iniciatyva be darbuotojo įspėjimo

/DK 136 str. 3 d./

Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį, apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo:

- kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius 12 mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos;
- kai darbuotojas vieną kartą šturksčiai pažeidžia darbo pareigas (DK 235 str.).

Dėl nuo šalių nepriklausančių priežasčių

/DK 136 str. 1 d./

Darbo sutartis be įspėjimo turi būti nutraukta šiais atvejais:

- įsiteisėjusiu teismo sprendimu arba kai įsiteisėja teismo nuosprendis, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios jis negali tęsti darbo;
- kai darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą;
- įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu;
- kai darbuotojas pagal medicinos ar Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo;
- kai darbuotojas nuo 14 iki 16 metų, vienas iš tėvų arba vaiko atstovas pagal įstatymą, arba vaiko sveikatą prižiūrintis gydytojas, arba mokslo metų laikotarpiu mokykla, kurioje vaikas mokosi, reikalauja nutraukti darbo sutartį;
- likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievolės nebuvo įpareigotos vykdyti kitas asmuo.