



#HRSav
aitèLiet
uva

DARBO KODEKSAS: PRAKTINIS TAIKYMAS

Advokatas Tomas Bagdanskis
2018

Advokatų profesinė bendrija „iLAW“
www.ilawfirm.lt

Senas DK vs naujas DK

- ▶ Dėl sutikimo atleisti darbuotojų atstovą byla pradėta galiojant senam DK.
- ▶ Ar reikia iš naujo sutikimo pagal naują DK?

Senas DK vs nDK: papildomas darbas

- ▶ *Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. gegužės 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-332-686/2015*
- ▶ Pareigų ir etatų keitimai laikytini darbo sutarties esminių sąlygų pakeitimais pagal (seno) DK 114 straipsnio prasmę, nepriklausomai nuo to, kad darbdavys sudarė dvi darbo sutartis <...> Darbdavys, keisdamas darbuotojo darbo sąlygas, turi laikytis DK 120 straipsnyje nustatytos tvarkos: įspėti darbuotoją apie šių sąlygų pakeitimą ir tik šiam nesutikus dirbti pakeistomis sąlygomis atleisti jį iš darbo DK 129 straipsnio pagrindu.

Susitarimas dėl papildomo darbo

- ▶ *Valstybinės darbo inspekcijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisijos sprendimas darbo ginčo byloje Nr. APS-36-15822*
- ▶ Specialią šios papildomos darbo sutarties sąlygos keitimo tvarką - įspėjus raštu kitą darbo sutarties šalį prieš penkias darbo dienas, t.y. negavus kitos šalies rašytinio sutikimo pagal bendrą taisyklę (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 45 str. 1 d.).
- ▶ Darbo teisėje nėra principo, jog visos papildomos darbo sutarties sąlygos keičiamos vienoda tvarka - šių sąlygų keitimo tvarka gali būti nustatyta skirtinga pagal principą *lex specialis derogat legi generali*, pvz., pratęsti išbandymo laikotarpį darbo sutarties šalių susitarimu draudžiama.

Darbo sutarties nutraukimas

- ▶ Dėl neteisėto darbo sutarties pakeitimo darbuotojas turi teisę kreiptis į darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantį organą, prašydamas įpareigoti darbdavį vykdyti darbo sutartį ir atlyginti atsiradusią žalą. **Darbuotojui to nepadarius per tris mėnesius nuo to momento, kai darbuotojas sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą, laikoma, kad darbuotojas sutiko dirbti pasiūlytomis pakeistomis darbo sąlygomis.**
- ▶ **AR GALIMA INICIJUOTI ATLEIDIMĄ NESANT KALTĖS DĖL NESUTIKIMO DIRBTI PAKEISTOMIS SĄLYGOMIS PO TRIJŲ MĖN.?**
- ▶ *VDI: Neteisėtas darbo sutarties sąlygų pakeitimas: 1) įrašytas darbo sutartyje, bet darbuotojo nepasirašytas, 2) neįrašytas darbo sutartyje, bet darbdavio vienašališku sprendimu vykdomas .*

Darbo santykių nutraukimas

Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių

Neterminuota darbo sutartis ir terminuota sutartis, sudaryta ilgesniam kaip vieno mėnesio laikotarpiui, gali būti nutraukta darbuotojo raštišku pareiškimu, apie tai **įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš dvidešimt kalendorinių dienų** (55 str. 1 d.).

VDI:

Naujajame DK nėra numatyta, prieš kiek laiko darbuotojas turėtų įspėti darbdavį apie terminuotos darbo sutarties, sudarytos vieno mėnesio ar trumpesniam terminui, nutraukimą. Jeigu būtų numatytas išbandymo terminas, tai įspėjimo terminas yra 3 darbo dienos. Jeigu išbandymo termino nėra numatyto ir įspėjimas tęstųsi ilgiau nei darbo sutarties terminas, tai sutartis tokiu atveju būtų nutraukiama suėjus terminui.

Darbo santykių nutraukimas

Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu

- Pasiūlymas nutraukti darbo sutartį turi būti pateiktas raštu. Jame turi būti išdėstytos darbo sutarties nutraukimo sąlygos (nuo kada pasibaigia darbo santykiai, koks yra kompensacijos dydis, kokia nepanaudotų atostogų suteikimo tvarka, atsiskaitymo tvarka ir kt.).
- Jei kita sutarties šalis sutinka su pasiūlymu, ji išreiškia sutikimą raštu. **Jei šalis per penkias darbo dienas neatsako į pasiūlymą**, laikoma, kad pasiūlymas nutraukti darbo sutartį atmestas. **Darbo sutarties nutraukimo sąlygos gali būti ribojamos tam tikrą veiklą reglamentuojančiais įstatymais.**
- Sudarytas susitarimas dėl darbo sutarties nutraukimo **ar šalies raštu išreikštas sutikimas su pasiūlymu nutraukti darbo sutartį** pabaigia darbo sutartį juose nurodytomis sąlygomis ir darbdavys ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną privalo įforminti darbo sutarties pasibaigimą.

Darbo santykių nutraukimas

- ▶ **Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių**
 - ▶ Darbo sutartis gali būti nutraukta darbuotojo rašytiniu pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš **penkias darbo dienas**, jeigu:
 - ▶ 1) darbuotojo prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip trisdešimt dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip keturiasdešimt penkias dienas per paskutinius dvylika mėnesių;
 - ▶ 2) darbuotojui du mėnesius iš eilės ir daugiau nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga) arba jeigu darbdavys ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nevykdo savo įsipareigojimų, kuriuos nustato darbuotojų **saugą ir sveikatą** reglamentuojančios darbo teisės normos;
-

Darbo santykių nutraukimas

- ▶ 3) darbuotojas negali tinkamai atlikti savo darbo funkcijos dėl ligos ar neįgalumo ar dėl to, kad namuose slaugo šeimos narį (vaiką, įvaikį, tėvą (įtėvį), motiną (įmotę), vyrą, žmoną), kuriam teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis;
- ▶ 4) pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantis darbuotojas sukako įstatymų nustatytą senatvės pensijos amžių ir įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdamas pas tą darbdavį.
- ▶ 2. Nutraukiant darbo sutartį šio straipsnio 1 dalyje nustatytais pagrindais, darbdavys privalo išmokėti darbuotojui **dviejų jo vidutinio darbo užmokesčio dydžių išeitinę išmoką, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – vieno jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką.**

Darbo santykių nutraukimas

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

- 1. Darbdavys turi teisę nutraukti neterminuotą arba terminuotą darbo sutartį dėl šių priežasčių:
 - 1) darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa pertekline dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su darbdavio veikla;
 - 2) darbuotojas nepasiekia sutartų darbo rezultatų pagal numatytą rezultatų gerinimo planą; (AR BŪTINAS PLANO SUDERINIMAS?)
 - 3) darbuotojas atsisako dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimo rūšį ar darbovietę;
 - 4) darbuotojas nesutinka su darbo santykių tęstinumu verslo ar jo dalies perdavimo atveju;
 - 5) teismas ar darbdavio organas priima sprendimą, dėl kurio pasibaigia darbdavys.

Darbo santykių nutraukimas

- Jei perteklinę darbo funkciją vykdo keletas darbuotojų, o atleidžiama tik dalis iš jų, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus patvirtina darbdavys, suderinęs su darbo taryba, kai jos nėra, – su profesine sąjunga. Tokiu atveju atranką vykdo ir pasiūlymus dėl darbuotojų atleidimo teikia darbdavio sudaryta komisija, kurios sudėtyje turi būti bent vienas darbo tarybos narys.
- **VDI:**
 - ▶ *Komisija, vykdanči darbuotojų atranką ir teikianti pasiūlymus darbdaviui dėl darbo sutarties nutraukimo, sudaroma, jeigu yra bent 2 darbuotojai, vykdančys perteklinę funkciją*
- Darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimo rūšį ar darbo vietovę gali būti priežastis nutraukti darbo santykius, kai **darbdavio siūlymas yra pagrįstas reikšmingomis ekonominio, organizacinio ar gamybinio būtinumo priežastimis.**
- **INFORMAVIMAS IR KONSULTAVIMAS? VERSLO PERKĖLIMAS?**

Darbo santykių nutraukimas

- ▶ Lietuvos Respublikos Ilgalaikio darbo išmokų fondo įstatymo nustatyta tvarka atleidžiamam darbuotojui papildomai išmokama ilgalaikio darbo išmoka atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje.

- ▶ Kaip su iš biudžeto finansuojamais subjektais?

Darbo santykių nutraukimas

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia (59 str.).

- 1. 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 šio kodekso 57 straipsnio 1 dalyje, **įspėjęs prieš tris darbo dienas** ir sumokėjęs ne mažesnę kaip **šešių mėnesių** jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išaitinę išmoką.
- 2. Darbo sutartis šio straipsnio pagrindu negali būti nutraukta dėl dalyvavimo byloje prieš darbdavį, kaltinamą teisės pažeidimais, taip pat dėl kreipimosi į administracinius organus dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, amžiaus ar kitų diskriminacinių motyvų.

Darbo santykių nutraukimas

- ▶ *Vilniaus apygardos teismo civilinė byla Nr. e2A-1674-910/2018*
- ▶ DK 59 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta darbdavio teisė **nereiškia, jog darbo sutartis gali būti nutraukta dėl bet kokių priežasčių**. Nurodytu pagrindu darbuotojas gali būti atleistas, **kai tam tikros jo asmeninės savybės, netinkamas elgesys darbe sudaro darbdaviui pagrindą daryti išvadą, kad dėl to darbuotojas negali tinkamai vykdyti savo darbo funkcijų**.
- ▶ Atleidimo iš darbo pagal DK 59 straipsnio 1 dalį atveju **darbdavys privalo įrodyti, kad jis turėjo priežastį** atleisti darbuotoją ir kad ši priežastis nediskriminacinio pobūdžio. **Priežasties svarba šiuo atveju teisiškai nereikšminga**, nes aptariamas atleidimo pagrindas siejamas iš esmės su subjektyvaus pobūdžio atleidimo priežastimis, dėl kurių darbdavys nusprendžia, kad konkretus darbuotojas netinkamas tęsti darbą įmonėje.

Darbo santykių nutraukimas

- ▶ Pirmosios instancijos teismas teisingai nurodė, kad priešastys, dėl kurių darbo sutartis gali būti nutraukta DK 59 straipsnio 1 dalies pagrindu, gali būti grindžiamos su darbuotojo asmeniu susijusiomis subjektyviomis aplinkybėmis (darbuotojo charakteriu, asmeninėmis savybėmis ir pan.), kurios pasireiškia netinkamu darbuotojo elgesiu darbe, ar kitokios darbdaviui svarbios priešastys, nenurodytos DK 57 straipsnio 1 dalyje, dėl kurių buvimo darbdavys mano, kad darbuotojas netinkamas pavestam darbui dirbti ir tolesnis tokio darbuotojo darbas negalimas.
- ▶ <...> aplinkybės, susijusios su darbuotojo netinkamu elgesiu darbe, suprantamos kaip darbuotojo nepagrįsti konfliktai su bendradarbiais, elgesys, kuriantis įtampą tarp darbuotojų, psichologinio diskomforto kolektyve sukūrimas, pažiūrų, nesuderinamų su dirbamu darbu ar visuomenės moralės normomis, demonstravimas, profesinės etikos reikalavimų ignoravimas, disciplinos, motyvacijos trūkumas ir pan.

Darbo santykių nutraukimas

- Dėl apelianto argumentų, kad per daugiau negu dvidešimties metų darbo atsakovės įmonėje laikotarpį jam neskirta drausminių nuobaudų, nepateikta raštu priekaištų dėl netinkamo vadovavimo, pažymėtina, tai, jog tokios aplinkybės savaime nereiškia, kad nebuvo žodinių priekaištų arba kad priekaištų ieškovui, kaip skyriaus vadovui, negalėjo atsirasti aptariamame ginčo laikotarpiu. **Pažymėtina, kad vertinti, ar konkretus darbuotojas tinkamas vadovauti įmonės padaliniui, yra darbdavio prerogatyva ir kompetencija.** Byloje esančių rašytinių duomenų apie ieškovo elgesį, atsainiai reaguojant į darbdavio nurodymus pateikti informaciją dėl tam tikrų projektų, nedalyvaujant organizuojamuose pasitarimuose, liudytojų parodymų apie ieškovo asmenines savybes, trukdančias tinkamai vykdyti skyriaus vadovo pareigas, visumos analizė teikia pagrindą daryti išvadą, jog buvo darbdavio nurodytos priežastys, lėmusios jo sprendimą atleisti ieškovą iš skyriaus vadovo pareigų

Darbo santykių nutraukimas

- ▶ Atsakovė AB „X“ nėra juridinis asmuo, išlaikomas iš valstybės ar savivaldybės biudžeto arba valstybės įsteigtų fondų lėšomis, ji – ne valstybės ar savivaldybės įmonė, ar kitas juridinis asmuo, kurio savininkas yra valstybė ar savivaldybė. Apelianto įvardytos aplinkybės, kad viena iš AB „X“ akcininkių yra UAB „Y“, kurios akcijų savininkė – Lietuvos Respublika, kad AB „X“ veikla reglamentuojama įstatymo lygiu, nėra pagrindas pripažinti, jog atsakovė yra subjektas, negalintis nutraukti darbo sutarčių pagal DK 59 straipsnio 1 dalį. Pats apeliantas pripažįsta, kad aptariamas draudimas nustatytas juridiniams asmenims, išlaikomiems iš viešųjų pinigų. AB „X“ yra pelno siekiantis juridinis asmuo, jos veikla nefinansuojama valstybės ar savivaldybės biudžetų arba valstybės įsteigtų fondų lėšomis
- ▶ Aptariamoje teisės normoje nustatyta, kad draudimas taikomas valstybės įmonėms, bet ne valstybės valdoms įmonėms.

Darbo santykių nutraukimas

Darbo sutarties nutraukimas su nėščiomis darbuotojomis ir darbuotojais, turinčiais vaikų

- 1. 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.
- 2. 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 šiuo laikotarpiu atsirado pagrindas nutraukti darbo sutartį, nėščia darbuotoja gali būti įspėta apie darbo sutarties nutraukimą ar sprendimas nutraukti darbo sutartį gali būti priimtas tik šiam laikotarpiui pasibaigus. 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.
- 3. **Su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų amžiaus, darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio iniciatyva, jei nėra darbuotojo kaltės (šio Kodekso 57 straipsnis).**

Darbo santykių nutraukimas

- ▶ VDI:
- ▶ *Jeigu nėščioji darbuotoja dar nėra išėjusi nėštumo ir gimdymo atostogų (dar dirba), ji gali būti atleista suėjus terminui. Jei darbuotoja jau yra nėštumo ir gimdymo atostogose, kurių metu sueina sutarties terminas, ji atleidžiama, kai vaikui sukaks 4 mėnesiai.*

Darbo santykių nutraukimas

- ▶ *Vilniaus apygardos administracinio teismo 2018 m. birželio 11 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eI-1279-764/2018*
- ▶ Profesinių sąjungų įstatymas yra speciali teisės norma, todėl atleidžiant profesinės sąjungos narį taikytina ne DK 168 str. 3 d., o PSĮ.

Darbo santykių nutraukimas

- ▶ Jeigu darbuotojas įteikto išpėjimo termino pabaigos metu yra laikinai nedarbingas, yra išėjęs suteiktų atostogų, **įspėjimo termino pabaiga nukeliama** iki laikinojo nedarbingumo ar atostogų pabaigos.
- ▶ VDI:
- ▶ *Darbdavys turi teisę įspėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą jo nedarbingumo ar atostogų metu, tačiau nutraukti darbo sutartį darbdavys turės teisę tik pasibaigus darbuotojo laikino nedarbingumo ar atostogų laikotarpiui*
- ▶ Darbdavys **su darbuotojo sutikimu** turi teisę bet kada iki išpėjimo termino pabaigos priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį, **nukeldamas darbo santykių pasibaigimo dieną į paskutinę išpėjimo termino dieną ir neleisdamas darbuotojui išpėjimo metu dirbti, tačiau sumokėdamas už visą išpėjimo laikotarpį jam priklausantį darbo užmokestį.**

Darbo santykių nutraukimas

- ▶ 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.**

Darbo santykių nutraukimas

- ▶ VDI:
- ▶ Pagal DK 65 str. 3 d. darbdavio sprendimas nutraukti darbo sutartį turi būti išreikštas raštu, pagal šio str. 7 d. pasibaigus darbo sutarčiai apie tai daromas įrašas darbo sutartyje, ar galima įrašą darbo sutartyje, kuriame nurodytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas, įstatymo norma ir darbo santykių pasibaigimo data prilyginti rašytiniam darbdavio sprendimui?
- ▶ *Šiuo atveju pakanka įrašo darbo sutartyje, kuris atitiktų visus DK 65 str. 3 d. nustatyto sprendimo požymius.*

Darbo pareigų vykdymas

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

- 1. Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir nemokėti išeitinės išmokos, jei darbuotojas dėl savo kalto veikimo ar neveikimo padaro pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimą.
- 2. Priežastis nutraukti darbo sutartį gali būti:
 - 1) šiurkštus darbuotojo pareigų pažeidimas;
 - 2) **per paskutinius dvylika mėnesių darbuotojo padarytas antras toks pat darbo pareigų pažeidimas.**

Darbo pareigų vykdymas

- ▶ Darbo sutartis dėl darbuotojo padaryto antro tokio paties darbo pareigų pažeidimo gali būti nutraukta tik tada, jeigu ir pirmasis pažeidimas buvo nustatytas, darbuotojas turėjo galimybę dėl jo pasiaiškinti **ir darbdavys per vieną mėnesį nuo pažeidimo paaikšėjimo dienos darbuotoją įspėjo apie galimą atleidimą už antrą tokį pažeidimą.**
- ▶ Sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto pažeidimo darbdavys turi priimti įvertinęs pažeidimo ar pažeidimų sunkumą ir padarinius, padarymo aplinkybes, darbuotojo kaltę, priežastinį ryšį tarp darbuotojo veikos ir atsiradusių padarinių, jo elgesį ir darbo rezultatus iki pažeidimo ar pažeidimų padarymo. **Atleidimas iš darbo turi būti proporcinga pažeidimui ar jų visumai priemonė.**

Darbo pareigų vykdymas

- ▶ ***Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2018 m. sausio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2S-289-773/2018***
- ▶ Pažymėtina, kad išspėjimas apie galimą darbo sutarties nutraukimą pagal DK 58 straipsnio 4 dalį pakartotinai atlikus pažeidimą yra procedūrinis, informacinio pobūdžio darbdavio pareiškimas, kuris savaime jį gavusiam asmeniui nesukelia jokių materialinių teisinių pasekmių, nes yra viena iš drausminės atsakomybės taikymo sąlygų. Išspėjimu darbdavys siekia prevencinių tikslų, t. y. užkirsti kelią galimam pakartotiniam darbo drausmės pažeidimui, kuris sudarytų pagrindą atleisti darbuotoją. Kaip pagrįstai nurodė pirmosios instancijos teismas, išspėjimo apie galimą atleidimą pagrįstumo faktas būtų reikšmingas tik darbdaviui nusprendus pasinaudoti teise nutraukti darbo sutartis DK 58 straipsnio 2 dalies 2 punkte nustatytu pagrindu. Taigi, ieškovų teisės būtų gintinos tik nutraukus su jais darbo santykius ir tuomet būtų vertinamas ieškovų padaryto darbo drausmės pažeidimo, dėl kurio jie buvo išpėti, pagrįstumas ir teisėtumas.

Darbo pareigų vykdymas

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

Darbo pareigų vykdymas

- ▶ *Vilniaus miesto apylinkės teismo 2018 m. gegužės 21 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-15219-996/2018*
- ▶ Pažeidimo paaiškėjimas yra siejamas su objektyviomis (šiuo atveju - faktiniu darbuotojo neatvykimu į darbą), o ne subjektyviomis (šiuo atveju - darbuotojo pasiaiškinimo teikimu ar ne) aplinkybėmis. Iki 2017 m. liepos 1 d. galiojęs DK (241 straipsnio 1 dalis) nustatė kitokią termino skirti drausminę nuobaudą skaičiavimo taisyklę, pagal kurią į 1 mėnesio terminą nebuvo įskaitomas darbuotojo nedarbingumo laikas, ko naujajame DK (galiojančiame nuo 2017 m. liepos 1 d.) neliko. Taigi, pagal naujojo DK nuostatas, sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto pažeidimo darbdavys turi priimti ne vėliau kaip per 1 mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo dienos, nepaisant to, ar darbuotojas nebuvo darbe dėl ligos. <...> tokiu atveju priėmus sprendimą (esant darbuotojo nedarbingumui), jo vykdymas (faktinis darbo sutarties nutraukimas) gali būti nukeltas iki darbuotojo nedarbingumo pabaigos, tačiau pats sprendimas turi būti priimtas per griežtai apibrėžtą - 1 mėnesio nuo pažeidimo paaiškėjimo - terminą.

Darbo pareigų vykdymas

- ▶ Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomas:
 - ▶ 1) neatvykimas į darbą visą darbo dieną ar pamainą be pateisinamos priežasties;
 - ▶ 2) pasirodymas neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų darbo metu darbo vietoje, išskyrus atvejus, kai tokį apsvaigimą sukėlė profesinių pareigų vykdymas;
 - ▶ 3) atsisakymas tikrintis sveikatą, kai toks tikrinimas pagal darbo teisės normas privalomas;
 - ▶ 4) **priekabiavimas dėl lyties ar seksualinis priekabiavimas, diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje;**
 - ▶ 5) tyčia padaryta turtinė žala darbdaviui ar **bandymas tyčia padaryti jam turtinės žalos;**
 - ▶ 6) darbo metu ar darbo vietoje padaryta nusikaltimo požymių turinti veika;
 - ▶ 7) kiti pažeidimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiamos darbuotojo darbo pareigos.
-

Teisių gynimo būdai

- ▶ Gražinimas į darbą, kai darbdavys nenori?
- ▶ Pasekmės išlaidų už priverstinę pravaikštą, kai darbuotojas prašo būti gražintas į darbą ir skundžia tik dėl to sprendimą?

AČIŪ UŽ JŪSŲ DĖMESĮ!

- ▶ Advokatų profesinė bendrija „iLAW“
- ▶ Konstitucijos pr. 7, 24 aukštas, LT-09308 Vilnius,
Lietuva
 - ▶ Mob. +370 659 844 63
 - ▶ Tel. (+370 5) 248 76 70
 - ▶ Faks. (+370 5) 248 76 71
- ▶ tomas.bagdanskis@ilaw.legal www.ilaw.legal



#HRSav
aitèLiet
uva