

Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių

Nors dažniausiai, apie 75 proc., į darbo ginčų komisijas (DGK) kreipiasi darbuotojai dėl darbo užmokesčio ir su juo susijusių išmokų, tačiau antrą vietą pagal DGK nagrinėjamų reikalavimų skaičių užima darbo ginčai dėl atleidimo iš darbo teisėtumo.

VDI informuoja, kad DGK pasitaiko ir tokių ginčų dėl atleidimo iš darbo teisėtumo, kai darbuotojas prašo atleisti jį iš darbo, tačiau darbdavys neatleidžia arba atleidžia kitu Darbo kodekso pagrindu nei darbuotojas prašo. Vienas tokių atvejų – atleidimas iš darbo paties darbuotojo iniciatyva, tačiau dėl svarbios (DK 56 str. numatytos) priežasties, pavyzdžiui, kai darbuotojas negali tinkamai atlikti savo darbo funkcijos dėl to, kad namuose slaugo šeimos narį (vaiką, tėvą (įtėvį, rūpintoją), motiną (įmotę, rūpintoją), vyrą, žmoną) arba kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, kuriam nustatytas specialusis nuolatinės slaugos arba specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis (DK 56 str. 1 d. 3 p.).

VDI Darbo ginčų komisijų darbo organizavimo skyriaus vedėja Irina Janukevičienė pažymi, kad Darbo kodekso 56 straipsnis numato baigtinį sąrašą svarbių priežasčių (4 priežastys), kada darbo sutartis gali būti nutraukta darbuotojo rašytiniu pareiškimu, o įspėti darbdavį tokiu atveju darbuotojui privalo ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas. Be to, akcentuotina, kad nutraukiant darbo sutartį šiame straipsnyje nustatytu pagrindu darbdavys privalo išmokėti darbuotojui 2 jo vidutinio darbo užmokesčių dydžio išeitinę išmoką, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu 1 metus – 1 jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką.

Skyriaus vedėja I. Janukevičienė pabrėžia, kad darbdavio nenoras mokėti darbuotojui išeitinę išmoką neretai ir būna ginčo dėl darbo sutarties nenutraukimo priežastis, ir informuoja, kad DGK buvo nagrinėta darbo byla dėl darbo sutarties nutraukimo teisėtumo darbuotojui negalint tinkamai atlikti savo darbo funkcijos dėl namuose slaugomo šeimos nario, kuriam nustatytas specialusis nuolatinės slaugos poreikis. Ši byla pasiekė apeliacinės instancijos teismą (2023 02 28 Kauno apygardos teismo nutartis civ. b. Nr. e2A-120-638/2023), ir tiek DGK, tiek abiejų instancijų teismuose ginčas buvo išspręstas vienodai – darbuotojos naudai, t. y. pripažinus, kad darbo sutartis nutraukta ne DK 55 str. 1 d. pagrindu, bet DK 56 str. 1 d. 3 p. pagrindu, taigi darbdavys įpareigotas sumokėti darbuotojui išeitinę išmoką.

Skyriaus vedėja I. Janukevičienė akcentuoja, kad pagal teismų praktiką darbuotojas pareiškimė turi nurodyti ne tik pareiškimio surašymo dieną, pageidaujamą darbo santykių nutraukimo datą, bet ir jo atžvilgiu egzistuojančią konkrečią priežastį, įtvirtintą DK 56 str. 1 d., ir tik dėl nurodytų svarbių priežasčių savo iniciatyva nutraukiantis darbo sutartį darbuotojas įgyja teisę į išeitinę išmoką (DK 56 str. 2 d.).

Kontaktams:komunikacija@vdi.lt

mob. 8 698 73 025

Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija
prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos
Algirdo g. 19, LT-03607 Vilnius
www.vdi.lt