

**VDI primena darbo sutarties nutraukimo pagrindus: ką verta žinoti?**

Darbo kodeksas numato ne vien darbo sutarties nutraukimo pagrind . Pagal Darbo kodekso 53 straipsnio nuostatas darbo sutartis gali pasibaigti net keliais pagrindais. Ta iau da0nai kyla klausimas, o kokiais visgi atvejais darbdavys negali nutraukti darbo sutarties?

**Darbo sutarties nutraukimo atvejai pagal 53 straipsnį**

Pagal min to Darbo kodekso straipsnio nuostatas darbo sutartis gali pasibaigti nutraukus darbo sutart žali susitarimu; nutraukus darbo sutart vienos iz žali iniciatyva; nutraukus darbo sutart darbdavio valia; nutraukus darbo sutart nesant žali valios; mirus darbo sutarties žaliai . fiziniam asmeniui; LR socialin s apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka, kai ne manoma nustatyti darbdavio . fizinio asmens ar darbdavio atstov buvimo vietas; kitais žiame Darbo kodekse ir kituose statymuose nustatytais pagrindais.

**Viena iš darbo teisės funkcijų – apsaugoti darbuotoją**

Viena iz darbo teis s funkcij yra apsaugin ir nukreipta ne tik pa i darbo santyki izsaugojim , bet ir tam tikras garantijas, tod l statym leid jas numato apribojimus nutraukiant darbo sutart , susijusius su specifin mis darbuotoj savyb mis, kuri buvimas reikalauja ypatingos apsaugos toms darbuotoj grup ms, taip pat tam tikrais atvejais numato izeitines izmokas bei sp jimo apie darbo sutarties nutraukim terminus.

**Laikinasis nedarbingumas arba atostogos**

Vienas iz toki apribojim . darbo sutarties nutraukimas darbuotojo laikinojo nedarbingumo arba atostog metu. Darbo kodekso 65 straipsnio 6 dalyje numatyti izimtiniai atvejai, kai darbo santykiai gali b ti nutraukti nesulaukus laikinojo nedarbingumo arba atostog pabaigos: žali susitarimu; darbuotojo iniciatyva; su jus terminuotos darbo sutarties terminui; pasibaigus darbdaviui. Taigi, kaip akcentuoja Darbo teis s skyriaus teisinink Aust ja Matesovi ien , turint laikin nedarbingum arba esant kasmetin se atostogose darbo sutartis gali b ti nutraukta tik min tais atvejais. Visais kitais atvejais, pavyzd0iui, nutraukiant darbo sutart darbdavio iniciatyva, darbo sutartis gali b ti nutraukta pirm dien darbuotojui gr 0us iz laikinojo nedarbingumo arba suteikt atostog .

**Garantijos nėščiosioms ir neseniai pagimdžiusioms darbuotojoms**

Did0iausios su darbo sutarties nutraukimu susijusios garantijos yra taikomos n z iosioms ir neseniai pagimd0iusioms darbuotojoms. Darbo sutartis su n z ia darbuotoja jos n ztumo laiku (darbuotojos n ztumo faktas yra patvirtinamas darbdaviui pateikus gydytojo pa0ym apie n ztum ), kol jos k dikiui sukaks 4 m nesiai, gali b ti nutraukta tik darbo sutarties žali susitarimu; darbuotojos iniciatyva tiek be svarbi prie0as i , tiek ir esant svarbioms prie0astims; darbuotojos iniciatyva izbandymo metu, kai per izbandymo laikotarp darbuotoja pati nusprend0ia, jog jai darbas n ra tinkamas; nesant darbo sutarties žali valios; kai baigiasi terminuota darbo sutartis su jus jos terminui; teismas arba darbdavio organas priima sprendim , d l kurio pasibaigia darbdavys (tai yra vienintelis atvejis, kai darbo sutartis gali b ti nutraukta darbdavio iniciatyva be darbuotojo kalt s (DK 57 straipsnio 1 dalies 5 punktas).

Specialist akcentuoja, kad kitokiais pagrindais per minimus laikotarpius darbo sutartis negali būti nutraukta, taigi kitais pagrindais atleidimas būtų galimas tik apsaugos laikotarpiui pasibaigus, t. y. kai darbuotojas k dikiui sukaks 4 mėnesiai.

Svarbu paminėti ir tai, kad ne visais atvejais darbo sutartis gali būti nutraukta ir k dikiui sukakus 4 mėnesiams, kadangi Darbo kodekso nuostatos numato izimtį, kad su darbuotoju nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės pagal 57 Kodekso straipsnį (izskyrus kai darbo sutartis nutraukiama dėl to, kad darbuotojas nesutinka su darbo santykių stinumu verslo arba jo dalies perdavimo atveju, arba dėl darbdavio pasibaigimo), apribojimais nutraukti darbo sutartį galioja tol, kol vaikui sukanka treji metai.

Teisinink A. Matesoviienė pabrėžia, kad su darbuotojais, kurie ne tik augina vaiką iki trejų metų, tačiau yra ir žio vaiko n žtumo ir gimdymo, t vyst s ar vaiko priežiūros atostogose, darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio valia DK 59 straipsnio pagrindu.

Pateikiame pavyzdį. T vai augina vien met vaik ir abu t vai yra laikomi auginaniais vaik iki trejų metų. Vienas iz t v , pavyzdžiui, vaiko motina, yra iz j s vaiko priežiūros atostogas, kol vaikui sukaks dveji metai. Taigi vaiko motina negali būti atleista iz darbo ne tik darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, bet ir darbdavio valia. Vaiko t vui, kuris tuo metu dirbt ir darboviet je b t per daug darbuotoj (darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tapt perteklin d l darbo organizavimo pakeitim arba kit prieoas i , susijusi su darbdavio veikla), negali būti taikomas atleidimas iz darbo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės pagal Darbo kodekso 57 straipsnio 1 dalies 1 punkt , ta iau gal t b ti taikomas darbo sutarties nutraukimo darbdavio valia pagal 59 Darbo kodekso straipsn .

### **Darbo sutarties nutraukimas dėl priežasties**

Anot teisinink s, jeigu yra Darbo kodekse arba kitame statyme nustatyta prieoastis, leidianti pabaigti darbo sutartį, darbdavys priima sprendim nutraukti darbo sutartį, o su jus darbo sutarties terminui arba mirus darbuotojui konstatuoja darbo sutarties pasibaigim . Darbdavio sprendimas forminamas raztu, pavyzdžiui, priimamas sakymas, ir perduodamas darbuotojui nedelsiant. Jeigu darbo santyki pasibaigimo diena yra nukeliama, papildomai darbdavys turi nurodyti, ar nukeliama iki konkre ios datos, jeigu ji yra oinama, pavyzdžiui, darbuotojo atostog atveju, ar kol atsiras konkre ios aplinkyb s, pavyzdžiui, pasibaigs darbuotojo laikinasis nedarbingumas.

### **Sprendimas nutraukti darbo santykius gali būti perduotas įvairiai**

Darbdavio priimtas sprendimas nutraukti darbo santykius arba konstatuoti darbo sutarties pasibaigim gali būti perduotas darbuotojui ne tik teikiant original razytin dokument , bet ir izsi stas paztu; prastai naudojamomis informacin mis priemon mis, pavyzdžiui, el. paztu; mobiliaisiais renginiais, su s lyga, kad manoma nustatyti informacijos turin , jos pateik j , pateikimo fakt ir laik , taip pat sudarytos protingos galimyb s j izsaugoti ir atsispausdinti.

Svarbiausi informacij , susijusi su darbo sutarties nutraukimo pagrindais, sp jimo terminais ir izkeitini kompensacij dydžiais galite rasti [zioje atmintin je](#).

### **Kontaktams:**

[komunikacija@vdi.lt](mailto: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](http://www.vdi.lt)



**Konsultuojame:**

el. paštu [info@vdi.lt](mailto:info@vdi.lt), [raztu](mailto:raztu@vdi.lt) ir [VDI Facebook paskyroje](#)  
telefonu (8 5) 213 9772 (I. IV 9.00. 15.00, V 9.00. 14.00, pertrauka 12.00. 13.00)  
žinote, kur dirbama nelegaliai? Praneškite [raztu](mailto:raztu@vdi.lt), pasitikėjimo telefonu (8 5) 213 9750  
arba per mobilią programą [sžinok teises](#)