

## Naujasis Darbo kodeksas: klausimai – atsakymai

**1. Koks turėtų būti darbuotojų, vykdančių perteklinę darbo funkciją skaičius, kad darbdavys privalėtų sudaryti komisiją, vykdančią darbuotojų atranką ir teikiančią pasiūlymus darbdaviui dėl atleidimo (DK 57 straipsnis)?**

Komisija, vykdanči darbuotojų atranką ir teikianči pasiūlymus darbdaviui dėl darbo sutarties nutraukimo, sudaroma, jeigu yra bent 2 darbuotojai, vykdančys perteklinę funkciją.

**2. Su kuo derinti darbuotojų atrankos kriterijus, kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra nei darbo tarybos, nei profesinės sąjungos, kaip numatyta DK 57 straipsnis?**

Tuo atveju, kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra nei darbo tarybos, nei profesinės sąjungos, darbdavys turi teisę pats priimti sprendimą dėl darbuotojų atrankos kriterijų patvirtinimo. Tokiu atveju nebelieka ir darbdavio pareigos į komisijos, kuri vykdys atranką bei teiks pasiūlymus dėl darbo santykių nutraukimo, sudėti įtraukti bent vieną darbo tarybos ar profesinės sąjungos narį.

**3. Kokiais pagrindais darbdavys gali nutraukti darbo sutartį savo valia (DK 59 straipsnis)?**

DK nuostatos nenumato konkrečių pagrindų nutraukiant darbo sutartį darbdavio valia. Darbdavys galėtų nutraukti darbo sutartį šiuo pagrindu tik esant kitoms svarbioms aplinkybėms, įvardintoms darbdavio sprendime dėl darbo sutarties nutraukimo, nei tai numatyta DK 57 straipsnio 1 dalyje. Pažymėtina, kad darbo sutartis šio straipsnio pagrindu negali būti nutraukta dėl diskriminacinių motyvų, nurodytų to paties straipsnio 2 dalyje.

**4. Koks išpėjimo terminas taikomas, jei darbuotojas pageidauja nutraukti terminuotą darbo sutartį, sudarytą vieno mėnesio ar trumpesniam terminui?**

Naujajame DK nėra numatyta, prieš kiek laiko darbuotojas turėtų išpėti darbdavį apie terminuotos darbo sutarties, sudarytos vieno mėnesio ar trumpesniam terminui, nutraukimą. Jeigu būtų numatytas išbandymo terminas, tai išpėjimo terminas yra 3 darbo dienos. Jeigu išbandymo termino nėra numatyto ir išpėjimas tęsėsi ilgiau nei darbo sutarties terminas, tai sutartis tokiu atveju būtų nutraukiama suėjus terminui. Taip pat visada lieka galimybė nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu.

**5. Ar darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį, jei darbdavys nesilaiko ne tik darbuotojų saugą ir sveikatą, bet ir darbo, poilsio laiko režimą, darbo užmokesčio mokėjimo tvarką reglamentuojančių nuostatų, kaip numato DK 56 straipsnio 1 dalies 2 punktas?**

Paaiškiname, kad „darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančios“ normos pačios savaime neturėtų būti aiškinamos plečiamai, tačiau konkrečiais atvejais, kai, pvz., darbuotojui taikomas darbo ir poilsio laiko režimas sukelia neigiamas pasekmes darbuotojo sveikatai, dėl darbo ir poilsio laiko pažeidimų taip pat galėtų būti taikomas DK 56 straipsnio 1 dalies 2 punktas.

**6. Ar DK 62 straipsnio 1 dalis reiškia, jog bankroto administratorius, sudarydamas bankroto proceso laikotarpiui terminuotas darbo sutartis su darbuotojais, prieš tai dirbusiais pagal neterminuotas darbo sutartis, darbuotojų sutikimu darbo sutartyje turėtų daryti darbo sutarties sąlygų pakeitimą? Ar turėtų nutraukti neterminuotas darbo sutartis ir sudaryti terminuotas darbo sutartis iš naujo? Jei daromas darbo sutarties sąlygų pakeitimas, ar pasibaigus darbo sutarties terminui, išaitinė išmoka turėtų būti mokama pagal šio straipsnio 3 dalį?**

Neterminuota darbo sutartis su darbuotoju nutraukiama ir sudaroma terminuota darbo sutartis bankroto proceso metu. Išaitinė išmoka mokama pagal DK 62 straipsnio 3 dalį, t. y. išmokama dviejų darbuotojo vidutinių darbo užmokesčių dydžio išaitinė išmoka, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – pusės vidutinio darbo užmokesčio dydžio išaitinė išmoka.

**7. Ar darbuotojas gali būti išpėtas apie atleidimą nedarbingumo ar atostogų laikotarpiu (DK 64 straipsnio 4 dalis) ?**

DK 64 straipsnio 4 dalis nustato, kad atvejais, kai darbuotojas įteikto įspėjimo termino pabaigos metu yra laikinai nedarbingas, yra išėjęs suteiktų atostogų, įspėjimo termino pabaiga nukeliama iki laikinojo nedarbingumo ar atostogų pabaigos. Vadovaujantis išdėstytu, darytina išvada, kad 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.

**8. Ar DK leis nutraukti terminuotą darbo sutartį su nėščia darbuotoja pasibaigus sutarties terminui?**

DK 61 straipsnio 1 dalis numato, kad 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*. DK 61 straipsnio 2 dalis numato, kad 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*. Taigi, tik esant šio straipsnio 1 dalyje nustatytiems pagrindams, pvz., suėjus terminuotos darbo sutarties terminui, darbo sutartis gali būti nutraukta su nėščia darbuotoja. 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.

**9. Ar apmokamas darbuotojo faktiškai kelionėje į darbdavio nurodytą darbo vietą ir atgal praleistas laikas po darbo dienos valandų, poilsio ar švenčių dieną, jeigu darbuotojas pasinaudoja teise į tokios pačios trukmės poilsį pirmą darbo dieną po kelionės (arba pridedant prie kasmetinių atostogų)?**

Kadangi kelionės laikas yra įskaitomas į darbo laiką (DK 107 straipsnio 4 dalis), todėl šis laikas turi būti apmokamas kaip faktiškai dirbtas laikas.

**10. 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.

Rengė Valstybinės darbo inspekcijos  
Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyrius