



EUROPOS ŽMOGAUS TEISIŲ FONDAS  
EUROPEJSKA FUNDACJA PRAW CZŁOWIEKA  
EUROPEAN FOUNDATION OF HUMAN RIGHTS  
ЕВРОПЕЙСКИЙ ФОНД ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

***Pažink savo teisės kaip  
darbuotojas - trumpas  
vadovas***

## Be sutarties – nėra darbo

Prieš pradėdamas dirbti visada reikalauk raštu sudaryti darbo sutartį (toliau – sutartis) dviem egzemplioriais (darbdaviui ir darbuotojui). Vyriausybės patvirtintą darbo sutarties pavyzdį rasi [www.efhr.eu/darbas](http://www.efhr.eu/darbas).

Tik darbo sutartis garantuoja, kad gausi atlyginimą, turėsi teisę į senatvės pensiją ir sveikatos draudimą. Darbas, nepasirašius darbo sutarties, yra darbuotojo teisių pažeidimas, apie kurį darbuotojas privalo informuoti Valstybinę darbo inspekciją.

## Sutarties turinys

Kiekvienoje sutartyje darbdavys ir darbuotojas privalo suldyti dėl:

- darbuotojo darbovietės (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.);
- darbo funkcijų (dėl tam tikros profesijos, specialybės arba tam tikrų pareigų);
- darbo užmokesčio.

## Išbandymo terminas

Sudarant darbo sutartį gali būti sulgystamas išbandymas (ne ilgesniam kaip 3 mėn. terminui). Išbandymas gali būti nustatytas norint patikrinti:

- ar darbuotojas tinka sulgytam darbui; ir (arba)
- ar darbas tinka darbuotojui.

Įspėjimo terminas apie darbo sutarties nutraukimą tokiu atveju – 3 darbo dienos (DK 107 str.).

## Ne vėliau kaip prieš darbo pradžią darbdavys privalo:

- įteikti darbuotojui pasirašytą darbo sutarties egzempliorį;
- įteikti darbuotojui darbo pažymėjimą;
- pasirašytinai supažindinti darbuotoją su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą.

Darbuotojas privalo pradėti dirbti kitą po darbo sutarties sudarymo dieną, jeigu vėlesnė darbo pradžia nenustatyta šalių susitarimu.

## DIRBANT

Darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulgytą darbo sutartyje.

## Kasmetinės atostogos

Kasmetinių minimaliųjų atostogų trukmė – 28 kalendorinės dienos. Atšaukti iš kasmetinių atostogų leidžiama tik darbuotojo sutikimu.

Darbo užmokestis už kasmetines atostogas mokamas ne vėliau kaip prieš 3 kalendorines dienas iki atostogų pradžios. Nutraukiant darbo santykius darbuotojui išmokama piniginė kompensacija (ne daugiau kaip už 3 darbo metų nepanaudotas kasmetines atostogas).

## Darbo drausmė

Darbo tvarką darbovietėje apibrėžia darbo tvarkos taisyklės, drausmės statutai, pareigybės aprašai ir nuostatos.

Už darbo drausmės pažeidimą gali būti skiriamos šios drausminės nuobaudos:

- pastaba;
- papeikimas;
- atleidimas iš darbo (kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius 12 mėn. buvo taikytos drausminės nuobaudos arba kai darbuotojas 1 kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas).

Už darbo drausmės pažeidimą darbdavys neturi teisės skirti pinigines baudas.

## DARBO SANTYKIŲ NUTRAUKIMAS

### Šalių susitarimu (DK 125 str.)

Tiek darbdavys, tiek darbuotojas gali raštu pasiūlyti kitai šaliai nutraukti sutartį šalių susitarimu. Per 7 dienas pasiūlymą gavusi šalis turi pranešti, ar sutinka. Nutraukiant sutartį šiuo pagrindu, šalys sudaro raštišką susitarimą (numatant, nuo kada sutartis nutraukiama, aptariant kompensacijas, nepanaudotų atostogų suteikimą ir kt.).

## Pasibaigus terminui (DK 126 str.).

Suėjus darbo sutarties terminui, darbdavys arba darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį. Nė vienai iš šalių darbo sutarties nenutraukus, laikoma, kad sutartis tapo neterminuota.

## Darbuotojo pareiškimu (DK 127 str.):

- nenurodant priežasties (DK 127 str. 1 d.) – įspėjimo terminas 14 darbo dienų;
- dėl svarbių priežasčių (DK 127 str. 2 d.), tokių kaip: darbuotojo liga ar neįgalumas, trukdantis tinkamai atlikti darbą, kitų svarbių priežasčių, arba jeigu darbdavys nevykdo įsipareigojimų. Įspėjimo terminas – 3 darbo dienos.

## Dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių (DK 128 str.).

Darbuotojas, įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš 3 dienas, turi teisę nutraukti sutartį, jeigu:

- jo darbo vietoje nustatytu darbo laiku prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip 30 d. iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip 60 d. per paskutinius 12 mėn.;
- jeigu jam daugiau kaip 2 mėn. iš eilės nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis.

Darbo sutartis turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos datos.

## Darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 str.).

Darbdavys gali nutraukti sutartį tik dėl svarbių priežasčių ir tik tuo atveju, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą.

## Svarbios priežastys gali būti:

- aplinkybės, susijusios su darbuotojo kvalifikacija, jo elgesiu darbe;
- ekonominės, technologinės priežastys;
- darbovietės struktūriniai pertvarkymai ir pan.

Darbdavys, nutraukdamas sutartį šiuo pagrindu, privalo raštu pasirašytinai įspėti darbuotoją prieš 2 mėn., o darbuotojus, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensi-

ją liko ne daugiau kaip 5 m., asmenis iki 18 m., neįgaliosius, darbuotojus, auginančius vaikus iki 14 m., įspėti prieš 4 mėn.

Nutraukus sutartį šiuo pagrindu, atleistam darbuotojui išmokama jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje.

### ***Darbo sutarties nutraukimo apribojimai***

Draudžiama įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo:

- darbuotoją laikino nedarbingumo laikotarpiu;
- darbuotojo atostogų metu;
- nėščią moterį ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms;
- darbuotojus, auginančius vaiką iki 3 metų (pagal DK 129 str.);
- kitais įstatymų nustatytais atvejais.

## **DARBO GINČŲ SPRENDIMAS**

Kreipimasis į darbo ginčo komisiją:

- dėl neišmokėto darbo užmokesčio, paskirtos drausminės nuobaudos, nesuteiktų atostogų ir pan.;
- rašytinio prašymo padavimo terminas – 3 mėn. nuo tos dienos, kai sužinojo ar turėjo sužinoti, kad pažeistos jo teisės;
- prašymas paduodamas darbo ginčų komisijai prie Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kurio teritorijoje yra darbovietė;
- Darbo ginčų komisija neatlygintinai išnagrinėja prašymą ne vėliau kaip per mėnesį;
- per mėnesį sprendimą galima apskųsti pareiškiant ieškinį apylinkės teisme.

### ***Kreipimasis į teismą.***

Nesikreipiant į darbo ginčų komisiją, darbuotojas gali tiesiogiai kreiptis į teismą dėl:

- darbuotojo nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva;
- dėl darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo;
- kitais įstatymų nustatytais atvejais.

***EFHR siūlo nemokamą teisinę pagalbą kiekvienam, kas patyrė diskriminaciją, kieno žmogaus teisės yra pažeidžiamos arba kas tapo tokių pažeidimų liudininku.***

## **VŠĮ EUROPOS ŽMOGAUS TEISIŲ FONDAS**

**J. Dobkevičiaus g. 6, LT-02189 Vilnius**  
El. paštas: [efhr@efhr.eu](mailto:efhr@efhr.eu)  
Tel. + (370) 691 50 822  
internetcalls: **EFHR**  
skype: **EFHR-LT**  
[www.efhr.eu](http://www.efhr.eu)

### **Darbo laikas:**

Pirmadieniais – ketvirtadieniais: 8:30 – 17:00

Penktadieniais: 8:30 – 16:00

### **Gaukite naujausią informaciją apie EFHR veiklą:**

[www.efhr.eu/newsletter/](http://www.efhr.eu/newsletter/)

[www.facebook.com/EFHR.EU](https://www.facebook.com/EFHR.EU)

### **Padėk EFHR padėti sau ir kitiems. Paremk mūsų veiklą.**

**Banko sąskaitos nr: LT387300010124768047**

*Lankstinukas atitinka LR darbo kodekso 2012 12 01 redakciją. EFHR nėra atsakingas už pateiktos informacijos panaudojimą be tiesioginės konsultacijos su EFHR ar teisininku.*