

Darbo sutarties nutraukimas

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. Išskyrus atvejus, kai darbo sutartis nutraukiama šalių susitarimu, nėščios darbuotojos iniciatyva, nėščios darbuotojos iniciatyva išbandymo metu, nesant darbo sutarties šalių valios, taip pat kai baigiasi terminuota darbo sutartis suėjus jos terminui arba teismas ar įmonė priima sprendimą dėl darbdavio bankroto ar likvidavimo.

Darbo sutartis darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės negali būti nutraukta su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki 3 metų amžiaus. Išskyrus atvejus, kai darbuotojas nesutinka tęsti santykių pas verslo perėmėją arba teismas ar darbdavio organas priima sprendimą, dėl kurio pasibaigia darbdavys.

Darbuotojo iniciatyva darbo sutartis gali būti nutraukiama lengvesnėmis sąlygomis dėl svarbių priežasčių (5 darbo dienų įspėjimo terminas, teisė į išeitinę išmoką).

Darbuotojas gali pasinaudoti šia galimybe, jeigu namuose slaugo šeimos narį (vaiką, tėvą (įtėvį, rūpintoją), motiną (įmotę, rūpintoją), vyrą, žmoną) ar kitą kartu su darbuotoju gyventantį asmenį, kuriam nustatytas specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis.

Svarbu!

Nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės įspėjimo terminai trigubinami darbuotojams, auginantiems vaiką iki 14 m. arba vaiką su negalia iki 18 m.