



LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINĖS DARBO INSPEKCIJOS PRIE SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS DARBO TEISĖS SKYRIUS

UAB „Raimda auditas“ direktorei
Daivai Žumbakienei
raimda.audit@raudit.lt

2021-01- Nr. SD-128-
į 2020-12-07 gautą raštą

DĖL KONSULTACIJOS Į PAKLAUSIMĄ

Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – VDI) Darbo teisės skyriaus teisininkai susipažino su Jūsų paklausimu ir, vadovaudamiesi Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų, patvirtintų Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. gegužės 12 d. įsakymu Nr. A1-316 (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2010 m. gruodžio 10 d. įsakymo Nr. A1-595 redakcija), 8.3.5 papunkčiu, teikia konsultaciją darbo įstatymų vykdymo klausimais.

Atsakydami į pirmą klausimą, pažymime, kad, vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ patvirtinto Vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarkos aprašo (toliau – Aprašas) 5.8 papunkčiu, apskaičiuojant vidutinį darbo užmokestį, neįskaitomos dienos ar valandos, kai darbuotojas faktiškai nedirbo įmonėje, taip pat piniginės sumos, išmokėtos už tas dienas ar valandas. Aprašo 5.13 papunktyje nurodyta, kad jeigu darbuotojas skaičiuojamuoju laikotarpiu nedirbo ir negavo įmonėje darbo užmokesčio, iš kurio pagal Aprašą turi būti apskaičiuojamas vidutinis dieninis darbo užmokestis ar vidutinis valandinis darbo užmokestis, jis nustatomas iš skaičiuojamuoju laikotarpiu darbuotojui darbo sutartyje arba darbo teisės normose nustatytų darbo užmokesčio dydžių <...>. Taigi, jeigu darbuotojas skaičiuojamuoju laikotarpiu, t. y. 3 paskutinius kalendorinius mėnesius, einančius prieš tą mėnesį, už kurį (ar jo dalį) mokamas vidutinis darbo užmokestis, faktiškai nedirbo dėl jam paskelbtos prastovos, vidutinis darbo užmokestis yra skaičiuojamas iš darbo sutartyje nustatyto darbuotojo darbo užmokesčio.

Atsakant į antrą klausimą, pastebėtina, jog sąvoka „darbo stažas“ Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – DK) yra paminėta keliais aspektais. Pavyzdžiui, DK 57 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad darbuotojai, turintys ne mažiau kaip dešimties metų *nepetraukiamąjį darbo stažą* toje darbovietėje, turi pirmenybės teisę likti darbe (DK 57 str. 3 d. 3 p.). Taip pat darbuotojui, atleidžiamam vienu iš DK 57 straipsnyje nurodytų pagrindų, išmokama ilgalaikio darbo išmoka, atsižvelgiant į to darbuotojo *nepetraukiamąjį darbo stažą* toje darbovietėje (DK 57 str. 9 d.). Nurodytais atvejais nepetraukiamu darbo stažu laikytinas laikotarpis, kuomet šalis siejo darbo teisiniai santykiai. **Kadangi prastovos metu darbo santykiai nenutrūksta, šis laikotarpis turi būti įskaitomas į nepetraukiamąjį darbo stažą darbovietėje.**

Ilgalaikis nepetraukiamas darbo stažas darbovietėje taip pat suteikia teisę į papildomas atostogas, kurios suteikiamos vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ patvirtintu Papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos aprašu, kurio 2.1 papunktyje nurodyta, jog į ilgalaikį nepetraukiamąjį darbo stažą toje pačioje darbovietėje įskaitomas papildomas atostogų, įskaitomas faktiškai dirbtas laikas toje pačioje darbovietėje

ir kiti laikotarpiai, nurodyti DK 127 straipsnio 4 dalyje. Vadovaujantis DK 127 straipsnio 4 dalies 1 punktu, į nepertraukiamąjį darbo stažą papildomoms atostogoms gauti, be faktiškai dirbto laiko, taip pat įskaitomas darbo laikas, nurodytas DK 111 straipsnio 2 dalyje. Prastovos laikas yra vienas iš DK 111 straipsnio 2 dalyje paminėtų laikotarpių (DK 111 str. 2 d. 7 p.). Taigi, **prastovos laikas taip pat yra įskaitomas į ilgalaikį nepertraukiamąjį darbo stažą, už kurį suteikiamos papildomos atostogos.**

Atsakant į trečią klausimą, pažymėtina, kad DK 127 straipsnio 4 dalyje nurodyta, jog į darbo metams, už kuriuos suteikiamos kasmetinės atostogos, tenkančių darbo dienų skaičių įskaitoma, be kita ko, faktiškai dirbtos darbo dienos ir darbo laikas, nurodytas šio kodekso 111 straipsnio 2 dalyje. Kaip minėta, prastovos laikas yra vienas iš DK 111 straipsnio 2 dalyje nurodytų laikotarpių, todėl **prastovos metu darbuotojui taip pat kaupiasi kasmetinės atostogos ir atitinkamai jis turi teisę pasinaudoti prastovos metu sukauptomis atostogomis ar gauti už jas kompensaciją nutraukiant darbo sutartį.**

VDI Darbo teisės skyriaus specialistų nuomonė ir konsultacijos darbo ginčus nagrinėjančioms institucijoms neprivalomos.

Darbo teisės skyriaus vedėjas

Šarūnas Orlavičius