Įstatymas skelbtas: Žin., 2002, Nr. 64-2569
Neoficialus įstatymo tekstas

LIETUVOS RESPUBLIKOS

DARBO KODEKSO PATVIRTINIMO, ĮSIGALIOJIMO IR ĮGYVENDINIMO

ĮSTATYMAS

2002 m. birželio 4 d. Nr. IX-926
Vilnius

1 straipsnis. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimas

Šiuo Įstatymu Seimas patvirtina Lietuvos Respublikos darbo kodeksą.

2 straipsnis. Darbo kodekso įsigaliojimas

Darbo kodeksas įsigalioja nuo 2003 m. sausio 1 d., išskyrus 47 straipsnio 6 dalies nuostatas, kurios įsigalioja Lietuvos Respublikai tapus Europos Sąjungos nare, ir nuostatas dėl darbo tarybų, kurios įsigalioja priėmus darbo tarybų statusą ir sudarymo tvarką nustatantį įstatymą.

3 straipsnis. Darbo kodekso taikymas darbo santykiams

Darbo santykiai, kurie atsirado iki Darbo kodekso įsigaliojimo, tęsiasi toliau ir jiems taikomos Darbo kodekso nuostatos.

4 straipsnis. Įstatymų ir kitų norminių teisės aktų galiojimas

Įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai, galioję Lietuvos Respublikoje iki Darbo kodekso įsigaliojimo, galioja tiek, kiek neprieštarauja Darbo kodeksui, išskyrus atvejus, kai šis Kodeksas pirmenybę suteikia kitų įstatymų ar kitų norminių teisės aktų nuostatoms.

5 straipsnis. Pasiūlymai Vyriausybei

Pasiūlymai Vyriausybei:

1) iki 2002 m. liepos 1 d. patvirtinti įstatymų ir kitų norminių teisės aktų, kurie būtini Darbo kodekso nuostatoms įgyvendinti, projektų rengimo planą, iki 2002 m. spalio 1 d. pateikti Seimui įstatymų, kurie būtini Darbo kodekso nuostatoms įgyvendinti, projektus ir iki 2002 m. gruodžio 1 d. patvirtinti kitus norminius teisės aktus, kurie būtini Darbo kodekso nuostatoms įgyvendinti;

2) iki 2002 m. liepos 1 d. patvirtinti įstatymų ir kitų norminių teisės aktų, kuriuos reikia suderinti su Darbo kodeksu, projektų parengimo priemonių planą, iki 2002 m. spalio 1 d. pateikti Seimui įstatymų, kuriuos reikia suderinti su Darbo kodeksu, projektus ir iki 2002 m. gruodžio 1 d. patvirtinti kitus norminius teisės aktus, kuriuos reikia suderinti su Darbo kodeksu.

6 straipsnis. Teisės aktų pripažinimas netekusiais galios

Įsigaliojus Darbo kodeksui, netenka galios šie teisės aktai:

1) Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas (Žin., 1972, Nr. 18-137; 1975, Nr. 6-45; 1976, Nr. 35-337; 1982, Nr. 34-367; 1983, Nr. 18-198, Nr. 26-266; 1988, Nr. 11-75; 1990, Nr. 15-426, Nr. 22-540, Nr. 26-629, Nr. 36-863; 1991, Nr. 2-33, Nr. 22-568; 1992, Nr. 4-63; 1997, Nr. 67-1671; 1999, Nr. 13-313);

2) Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas (Žin., 1991, Nr. 4-104; 1996, Nr. 41-984; 1999, Nr. 30-858; 2001, Nr. 28-898);

3) Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas (Žin., 1991, Nr. 12-312, Nr. 34-935; 1994, Nr. 29-511; 1996, Nr. 41-985; 1997, Nr. 66-1592; 2001, Nr. 93-3256);

4) Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (Žin., 1991, Nr. 36-973, 979; 1993, Nr. 30-684; 1994, Nr. 42-759; 1995, Nr. 46-1119; 1996, Nr. 15-385, Nr. 41-983, Nr. 43-1043, Nr. 101-2303, Nr. 106-2429; 1997, Nr. 6-88, Nr. 66-1593, Nr. 67-1653, Nr. 91-2273; 1998, Nr. 51-1394; 1999, Nr. 3-59, Nr. 45-1432, 1433; 2000, Nr. 61-1828; 2001, Nr. 28-897, Nr. 55-1945);

5) Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas (Žin., 1992, Nr. 2-18; 1996, Nr. 41-986; 1997, Nr. 63-1475, Nr. 67-1655; 2000, Nr. 44-1248, Nr. 111-3575; 2001, Nr. 28-899);

6) Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas (Žin., 1992, Nr. 12-307; 1993, Nr. 29-668; 1994, Nr. 29-512; 1999, Nr. 102-2920);

7) Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas (Žin., 2000, Nr. 56-1640);

8) Lietuvos Respublikos švenčių dienų įstatymas (Žin., 1990, Nr. 31-757; 1996, Nr. 37-933; 1997, Nr. 67-1670; 2000, Nr. 57-1677; 2001, Nr. 43-1498).

Skelbiu šį Lietuvos Respublikos Seimo priimtą įstatymą.

RESPUBLIKOS PREZIDENTAS VALDAS ADAMKUS

PATVIRTINTAS
2002 m. birželio 4 d.
įstatymu Nr. IX-926

LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSAS

I DALIS BENDROSIOS NUOSTATOS

I SKYRIUS DARBO ĮSTATYMAI IR JŲ REGLAMENTUOJAMI SANTYKIAI

1 straipsnis. Lietuvos Respublikos darbo kodekso reglamentuojami santykiai

1. Šis Kodeksas reglamentuoja darbo santykius, susijusius su šiame Kodekse ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatytų darbo teisių ir pareigų įgyvendinimu ir gynyba.

2. Atskirų darbo santykių sričių reglamentavimo ribas nustato šis Kodeksas, taip pat pagal šio Kodekso nustatytas ribas – kiti įstatymai ir Vyriausybės nutarimai.

2 straipsnis. Darbo santykių teisinio reglamentavimo principai

1. Šio Kodekso 1 straipsnyje nurodytiems santykiams reglamentuoti taikomi šie principai:

1) asociacijų laisvė;

2) laisvė pasirinkti darbą;

3) valstybės pagalba asmenims, įgyvendinant teisę į darbą;

4) darbo teisės subjektų lygybė nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis;

5) saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymas;

6) teisingas apmokėjimas už darbą;

7) visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimas;

8) darbo santykių stabilumas;

9) darbo įstatymų bendrumas ir jų diferenciacija pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes;

10) kolektyvinių derybų laisvė siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus;

11) kolektyvinių sutarčių šalių atsakomybė už įsipareigojimus.

2. Valstybė privalo skatinti darbo teisių įgyvendinimą. Darbo teisės išimtiniais atvejais gali būti apribotos tik įstatymu ar teismo sprendimu, jeigu tokie apribojimai yra būtini siekiant apsaugoti viešąją tvarką, visuomenės moralės principus, visuomenės narių sveikatą, gyvybę, turtą, teises ir teisėtus interesus.

3 straipsnis. Darbo teisės šaltiniai

1. Darbo teisės šaltiniai yra Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, šis Kodeksas, kiti įstatymai ir jiems neprieštaraujantys norminiai teisės aktai, kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos.

2. Vyriausybės nutarimai ir kiti norminiai teisės aktai darbo santykius gali reglamentuoti tik šio Kodekso ir kitų įstatymų nustatytais atvejais ir mastu.

4 straipsnis. Darbo įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai

1. Darbo įstatymai nustato:

1) darbo teisės taikymo sritį, uždavinius ir principus;

2) gyventojų užimtumo teisinius pagrindus;

3) kolektyvinių sutarčių sudarymo ir vykdymo taisykles bei šalių atsakomybę už įsipareigojimus;

4) minimalųjį darbo užmokesčio dydį, taip pat darbo apmokėjimo sąlygas iš valstybės ir savivaldybių biudžetų finansuojamose įmonėse, įstaigose ir organizacijose;

5) maksimaliąją darbo laiko trukmę ir minimaliąsias poilsio laiko normas;

6) minimaliųjų lengvatų, garantijų, kompensacijų dydį ir kitų darbo teisių lygį;

7) pagrindines darbuotojų saugos ir sveikatos normas bei taisykles;

8) profesinių sąjungų ir kitų darbuotojų atstovų teises darbo srityje;

9) pagrindines profesinio pasirengimo ir kvalifikacijos kėlimo nuostatas;

10) darbo drausmės užtikrinimo pagrindus;

11) materialinės atsakomybės sąlygas ir dydį (ribas);

12) pagrindines darbo įstatymų laikymosi priežiūros ir kontrolės nuostatas.

2. Vyriausybė, kitos valstybės ir savivaldybių institucijos turi teisę pagal savo kompetenciją priimti norminius teisės aktus darbo santykių reglamentavimo klausimais. Vyriausybės, kitų valstybės ir savivaldybių institucijų norminių teisės aktų nuostatos, pabloginančios darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato šis Kodeksas ir kiti darbo įstatymai, negalioja.

3. Įmonėse, įstaigose, organizacijose pagal jų kompetenciją įstatymų nustatyta tvarka gali būti priimami vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai, nustatantys šio straipsnio 1 ir 2 dalyse nurodytais darbo įstatymais ir kitais norminiais teisės aktais nereglamentuotas darbo sąlygas ir papildomas, palyginti su nustatytomis įstatymuose bei kituose norminiuose teisės aktuose, darbo, socialines ir buities lengvatas darbuotojams arba atskiroms jų grupėms.

4. Negalioja trišaliai susitarimai, kolektyvinės sutartys bei vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai dėl darbo sąlygų, pabloginantys darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato šis Kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. Tais atvejais, kai šis Kodeksas ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.

5 straipsnis. Darbo įstatymų taikymo sritis

1. Darbo įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai taikomi darbo santykiams Lietuvos Respublikos teritorijoje, nepaisant to, ar darbuotojas dirba Lietuvoje, ar pagal darbdavio pavedimą užsienyje.

2. Darbo santykiai, atsirandantys dirbant laivuose ar lėktuvuose, reglamentuojami Lietuvos Respublikos darbo įstatymais ir kitais norminiais teisės aktais, jei tie laivai ar lėktuvai plaukioja arba skraido su Lietuvos valstybės vėliava ar yra paženklinti Lietuvos simboliais. Lietuvos Respublikos darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai taikomi dirbant kitose transporto priemonėse, jei darbdaviai, kuriems nuosavybės teise priklauso šios transporto priemonės, priklauso Lietuvos Respublikos jurisdikcijai.

3. Jei darbdavys yra užsienio valstybė, vyriausybė ar administracijos vienetas arba vienetas, veikiantis kaip diplomatinė atstovybė, užsienio organizacija ar asmuo, darbo santykiams su Lietuvos Respublikos nuolatiniais gyventojais Lietuvos Respublikos įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai taikomi tiek, kiek nepažeidžia diplomatinio imuniteto.

4. Lietuvos Respublikos darbo įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai netaikomi darbo santykiams, kurie atsiranda tarp užsienio šalies darbdavių ir darbuotojų – ne nuolatinių Lietuvos Respublikos gyventojų, kai darbuotojai dirba darbdavio pavedimu Lietuvos Respublikos teritorijoje.

6 straipsnis. Užsienio teisės taikymas

1. Darbo santykiams užsienio teisė taikoma, kai tai nustato Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, Lietuvos Respublikos įstatymai ar darbo sutarties šalių susitarimai.

2. Užsienio teisė netaikoma, jeigu jos taikymas prieštarautų Lietuvos Respublikos Konstitucijos bei kitų įstatymų įtvirtintai viešajai tvarkai. Tokiais atvejais yra taikomi Lietuvos Respublikos darbo įstatymai.

3. Imperatyvios Lietuvos Respublikos darbo teisės normos taikomos nepaisant to, kad šalys yra pasirinkusios užsienio teisę.

7 straipsnis. Teisė, taikytina tarptautinio pobūdžio darbo santykiams

1. Darbo sutarties šalys gali pasirinkti taikytiną teisę tiek visai darbo sutarčiai, tiek ir jos daliai. Pasirinkimas turi būti išreikštas tiesiogiai arba akivaizdžiai numanomas iš darbo sutarties sąlygų ar kitų aplinkybių. Dėl to, kad šalys pasirinko taikytiną teisę, darbuotojo apsaugos srityje nenustoja galios imperatyvios teisės normos tos valstybės, kurios darbo įstatymai būtų taikomi nesant šalių susitarimo dėl taikytinos teisės.

2. Jei šalys savo susitarimu nepasirenka taikytinos teisės, tai ji parenkama vadovaujantis šiais principais:

1) jei darbas nuolatos dirbamas vienoje valstybėje, taikoma tos valstybės darbo teisė, nepaisant to, kad darbuotojas laikinai dirba kitoje valstybėje;

2) jei darbuotojas nedirba nuolatinio darbo nė vienoje valstybėje, taikoma tos valstybės, kurioje yra darbdavio verslo vieta (buveinė), darbo teisė;

3) jei iš aplinkybių visumos galima daryti išvadą, kad darbo santykiai yra labiau susiję su kita valstybe nei ta, kurios teisė taikytina pagal šio straipsnio 2 dalies 1 ir 2 punktuose išvardytus principus, taikoma tos kitos valstybės, su kuria tie darbo santykiai labiausiai susiję, darbo teisė.

8 straipsnis. Tarptautinės sutartys

1. Kai Lietuvos Respublikos tarptautinėmis sutartimis yra nustatytos kitokios taisyklės negu tos, kurias nustato šis Kodeksas ir kiti Lietuvos Respublikos darbo įstatymai, taikomos Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių taisyklės.

2. Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys darbo santykiams taikomos tiesiogiai, išskyrus atvejus, kai tarptautinės sutartys nustato, jog joms taikyti yra būtinas specialus Lietuvos Respublikos norminis teisės aktas.

9 straipsnis. Įstatymo ir teisės analogija

1. Tuo atveju, kai darbo teisės normose nėra tiesioginės normos, reglamentuojančios tam tikrą santykį, taikomos darbo teisės normos, reglamentuojančios panašų santykį.

2. Jeigu negalima pritaikyti norminių darbo teisės aktų analogijos, tai pagal darbo įstatymų pradmenis ir prasmę taikomos kitų teisės šakų normos, reglamentuojančios panašius santykius.

3. Neleidžiama taikyti pagal analogiją specialių teisės normų, nustatančių išimtis iš bendrųjų taisyklių.

4. Jeigu šio Kodekso 1 straipsnyje nurodyti santykiai nėra reglamentuoti norminiais darbo teisės aktais ir jiems negalima pritaikyti kitų teisės šakų normų, reglamentuojančių panašius santykius, tai sprendžiant kilusius ginčus taikomi 2 straipsnio 1 dalyje išvardyti principai.

10 straipsnis. Darbo kodekso normų aiškinimo principai

1. Šio Kodekso normos turi būti aiškinamos atsižvelgiant į Kodekso sistemą bei jo struktūrą siekiant užtikrinti Kodekso vientisumą ir atskirų jo sudedamųjų dalių suderinamumą.

2. Kodekse vartojami žodžiai ir žodžių junginiai turi būti aiškinami pagal jų bendrinę reikšmę, išskyrus atvejus, kai iš konteksto matyti, kad žodis ar žodžių junginys vartojamas specialia – teisine, technine ar kitokia – prasme. Jeigu yra prieštaravimas tarp bendrinės ir specialios žodžio reikšmės, pirmenybė turi būti teikiama specialiai žodžio reikšmei.

3. Nustatant tikrąją normos reikšmę, turi būti atsižvelgiama į Kodekso bei aiškinamos normos tikslus ir uždavinius.

11 straipsnis. Darbo įstatymų įgyvendinimas

1. Jeigu tarp šio Kodekso normos ir kito įstatymo ar norminio teisės akto nuostatų yra prieštaravimų, taikoma šio Kodekso norma.

2. Tuo atveju, kai tarp norminių darbo teisės aktų nuostatų yra prieštaravimų, taikoma darbuotojui naudingesnė nuostata.

12 straipsnis. Darbo įstatymų galiojimas

Darbo įstatymai ir kiti darbo santykius reglamentuojantys norminiai teisės aktai neturi atgalinio veikimo galios.

II SKYRIUS
DARBO TEISĖS SUBJEKTAI

13 straipsnis. Fizinių asmenų darbinis teisnumas ir veiksnumas

1. Galėjimas turėti darbo teises ir pareigas (darbinis teisnumas) pripažįstamas lygus visiems Lietuvos Respublikos piliečiams. Užsienio piliečiai ir asmenys be pilietybės, nuolatiniai Lietuvos Respublikos gyventojai, turi Lietuvos Respublikoje tokį patį darbinį teisnumą kaip ir Lietuvos piliečiai. Išimtis gali nustatyti įstatymai.

2. Visiškas darbinis teisnumas ir galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas (darbinis veiksnumas) atsiranda asmeniui, sukakusiam šešiolika metų. Išimtis nustato šis Kodeksas ir kiti darbo įstatymai.

14 straipsnis. Darbdavių darbinis teisnumas ir veiksnumas

1. Darbdavių darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda nuo jų įsteigimo momento.

2. Darbdaviai įgyja darbo teises ir prisiima darbo pareigas, taip pat jas įgyvendina per savo organus (administraciją). Šie organai formuojami ir veikia pagal įstatymus ir darbdavių veiklos dokumentus. Individualių (personalinių) įmonių savininkai, ūkininkai ir darbdaviai fiziniai asmenys darbo teises ir pareigas gali įgyvendinti patys.

15 straipsnis. Darbuotojas

Darbuotojas yra fizinis asmuo, pagal šio Kodekso 13 straipsnį turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą.

16 straipsnis. Darbdavys

1. Darbdavys gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, pagal šio Kodekso 14 straipsnį turinčios darbinį teisnumą ir veiksnumą.

2. Darbdavys taip pat gali būti kiekvienas fizinis asmuo. Darbdavio (fizinio asmens) teisnumą ir veiksnumą reglamentuoja Civilinis kodeksas.

17 straipsnis. Darbuotojų kolektyvas

Darbuotojų kolektyvą sudaro visi darbuotojai, darbo santykiais susiję su darbdaviu.

III SKYRIUS
DARBO TEISĖS SUBJEKTŲ ATSTOVAVIMAS

18 straipsnis. Atstovavimo pagrindai

1. Darbuotojai ir darbdaviai darbo teises ir pareigas gali įgyti, pakeisti, jų atsisakyti ar jas apginti per jiems atstovaujančius subjektus. Darbuotojai ir darbdaviai gali būti atstovaujami esant tiek kolektyviniams, tiek individualiems darbo santykiams. Atstovavimą esant kolektyviniams darbo santykiams reglamentuoja šis Kodeksas, o atstovavimą esant individualiems darbo santykiams – Civilinis kodeksas, jeigu toks reglamentavimas neprieštarauja šiam Kodeksui.

2. Atstovavimas esant kolektyviniams darbo santykiams, remiantis galiojančiais darbo įstatymais, atsiranda be atskiro darbuotojo valios išreiškimo, jeigu toks subjektas ar asmuo atstovauja darbuotojų daugumos valiai. Tokio atstovavimo metu prisiimti bendri įsipareigojimai yra privalomi visiems darbuotojams, patenkantiems į tokių įsipareigojimų veikimo sritį, nors atskirai ir nesuteikusiems specialių įgaliojimų kolektyvinio atstovavimo subjektui.

19 straipsnis. Darbuotojų atstovai

1. Atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti esant darbo santykiams gali profesinės sąjungos. Jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbuotojams atstovauja darbo taryba, išrinkta slaptu balsavimu visuotiniame darbuotojų kolektyvo susirinkime.

2. Darbuotojų ir darbdavių interesams negali atstovauti ir jų ginti tas pats atstovas.

20 straipsnis. Profesinės sąjungos

Profesinės sąjungos, gindamos darbuotojų darbo, profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus, vadovaujasi profesinių sąjungų veiklą reglamentuojančiais įstatymais, šiuo Kodeksu ir savo įstatais.

21 straipsnis. Darbo taryba

1. Darbo tarybų statusą ir sudarymo tvarką nustato įstatymas.

2. Darbo taryba turi visas kolektyvinio atstovavimo subjektų teises, jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai (Kodekso 19 straipsnio 1 dalis).

3. Darbo taryba negali atlikti funkcijų, kurios pagal įstatymus yra pripažintos kaip profesinių sąjungų prerogatyva.

22 straipsnis. Darbuotojų atstovų teisės

1. Darbuotojų atstovai turi šias pagrindines kolektyvinio atstovavimo teises:

1) sudaryti kolektyvines sutartis, kontroliuoti jų vykdymą;

2) teikti pasiūlymus darbdaviui dėl darbo organizavimo įmonėje;

3) organizuoti ir valdyti streikus bei kitas teisėtas priemones, kurių imtis darbuotojai turi teisę;

4) teikti pasiūlymus valstybės ir savivaldybių institucijoms;

5) vykdyti nevalstybinę darbo įstatymų laikymosi priežiūrą ir kontrolę;

6) saugoti darbuotojų teises sudarant ir vykdant įmonės pirkimo–pardavimo, verslo ar jo dalies perleidimo sandorius, koncentruojant rinkos struktūras ir reorganizuojant įmones;

7) gauti informaciją iš darbdavių apie jų socialinę ir ekonominę padėtį bei numatomas permainas, kurios gali paveikti darbuotojų padėtį;

8) skųsti teismui darbdavio ir jo įgaliotų asmenų sprendimus bei veiksmus, prieštaraujančius teisės normoms, sutartims ar pažeidžiančius atstovaujamo asmens teises.

2. Darbuotojams atstovaujantys subjektai atlieka ir kitus veiksmus, kuriais atstovaujami darbuotojų interesai esant darbo santykiams ir kurie atitinka įstatymus, neprieštarauja sąžiningiems santykiams tarp šalių. Jeigu darbuotojų atstovų kompetencija nėra apibrėžta įstatymuose, tai jų kompetencijos ribas nustato darbuotojų kolektyvas kolektyvinėje sutartyje.

23 straipsnis. Darbdavių pareigos ir teisės, susijusios su darbuotojų atstovais

1. Darbdavys privalo:

1) gerbti darbuotojų atstovų teises ir netrukdyti jiems veikti. Darbuotojų atstovų veikla negali būti nutraukiama darbdavio valia;

2) priimdamas sprendimus, galinčius turėti įtakos darbuotojų teisinei padėčiai, konsultuotis su darbuotojų atstovais, o įstatymų nustatytais atvejais – gauti jų sutikimą;

3) nevilkinti kolektyvinių derybų;

4) išnagrinėti darbuotojų atstovų pasiūlymus per šiame Kodekse nustatytą laikotarpį, o jeigu toks nenustatytas – per vieną mėnesį, ir motyvuotai raštu į juos atsakyti;

5) nemokamai teikti būtiniausią informaciją darbo klausimais apie įmonės veiklą;

6) sudaryti sąlygas darbuotojų atstovams atlikti savo funkcijas;

7) vykdyti kitus kolektyvinių sutarčių nustatytus įsipareigojimus;

8) užtikrinti kitas įstatymų nustatytas darbuotojų atstovų teises.

2. Jeigu darbuotojų atstovai pažeidžia darbdavio teises, įstatymus ar sutartis, įstatymų nustatyta tvarka darbdavys turi teisę kreiptis į teismą prašydamas nutraukti veiklą, pažeidžiančią jo teises, įstatymus ar sutartis.

24 straipsnis. Darbdavių atstovai

1. Darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas esant tiek kolektyviniams, tiek individualiems darbo santykiams. Darbdaviams įmonėse pagal įstatymą arba įgaliojimus gali atstovauti ir kiti asmenys (administracija). Administraciją sudaro pareigūnai. Jie turi teisę pagal savo kompetenciją duoti privalomus vykdyti nurodymus sau pavaldiems darbuotojams. Administracijos pareigūnai pagal įstatymus ir įmonės, įstaigos, organizacijos steigimo dokumentus vykdo šių įmonių, įstaigų, organizacijų operatyvinį valdymą.

2. Įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas turi teisę pagal kompetenciją dalį savo įgaliojimų darbo teisės srityje perduoti fiziniam arba juridiniam asmeniui.

IV SKYRIUS
TERMINAI

25 straipsnis. Termino apibrėžimas

1. Darbo įstatymu, sutartimi arba darbo ginčą (konfliktą) nagrinėjančio organo sprendimu nustatytas terminas apibrėžiamas kalendorine data arba tam tikru laikotarpiu.

2. Terminas taip pat gali būti apibrėžiamas nurodant įvykį, kuris neišvengiamai turėtų įvykti.

26 straipsnis. Terminų skaičiavimas

1. Terminas, apibrėžtas tam tikru laikotarpiu, prasideda kitą dieną po tos kalendorinės datos arba įvykio, kuriais apibrėžta jo pradžia.

2. Metais, mėnesiais ar savaitėmis skaičiuojami terminai baigiasi atitinkamą metų, mėnesio ar savaitės dieną. Jeigu mėnesiais skaičiuojamas terminas baigiasi tokį mėnesį, kurį nėra atitinkamos dienos, tai terminas baigiasi to mėnesio paskutinę dieną. Jeigu tiksliai negalima nustatyti, kurį mėnesį prasidėjo terminas, skaičiuojamas metais, arba kurią dieną prasidėjo terminas, skaičiuojamas mėnesiais, tai termino paskutine diena atitinkamai laikoma birželio trisdešimtoji ir mėnesio penkioliktoji diena.

3. Į savaitėmis ar kalendorinėmis dienomis skaičiuojamą terminą įeina ne darbo ir švenčių dienos. Jei paskutinė termino diena yra ne darbo diena, tai termino pabaigos diena laikoma artimiausia po jos einanti darbo diena. Dienomis skaičiuojamas terminas yra skaičiuojamas kalendorinėmis dienomis, jeigu įstatymų nenustatyta kitaip.

4. Jeigu yra nustatytas terminas atlikti kokį nors veiksmą, tą veiksmą galima atlikti iki paskutinės termino dienos dvidešimt ketvirtos valandos. Tačiau jeigu veiksmas turi būti atliktas tam tikroje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, tai terminas pasibaigia tą valandą, kurią joje nutraukiamos atitinkamos operacijos.

5. Rašytiniai prašymai ir pranešimai, įteikti paštui, telegrafui arba kitai ryšio įstaigai iki paskutinės termino dienos dvidešimt ketvirtos valandos, laikomi įteiktais laiku.

27 straipsnis. Ieškinio senatis

1. Ieškinio senatis – tai įstatymų nustatytas laiko tarpas (terminas), per kurį asmuo gali apginti savo pažeistas teises pareikšdamas ieškinį.

2. Bendrasis ieškinio senaties terminas šio Kodekso reglamentuojamiems santykiams yra treji metai, jeigu šis Kodeksas ir kiti darbo įstatymai atskiriems reikalavimams nenustato trumpesnių ieškinio senaties terminų.

3. Ieškinio senatis netaikoma reikalavimams ginti darbuotojo garbę ir orumą.

4. Darbo įstatymai gali nustatyti, kad ieškinio senatis netaikoma ir kai kuriems kitiems reikalavimams.

5. Ieškinio senačiai taikomos Civilinio kodekso ir Civilinio proceso kodekso nuostatos, jeigu šiame Kodekse ir kituose darbo įstatymuose nėra specialių ieškinio senaties taikymo nuostatų.

28 straipsnis. Naikinamieji terminai

1. Darbo įstatymuose gali būti nustatyti tokie terminai, kuriems pasibaigus išnyksta su jais saistomos teisės ir pareigos (naikinamieji terminai).

2. Naikinamieji terminai, išskyrus darbo įstatymų nustatytas išimtis, negali būti sustabdomi, pratęsiami ar atnaujinami.

29 straipsnis. Procedūriniai (procesiniai) terminai

Darbo įstatymuose nustatytiems procedūriniams (procesiniams) terminams (darbo ginčų sprendimo darbo ginčų nagrinėjimo organuose, tų organų sprendimo apskundimo ir pan. terminams) taikomos Civilinio proceso kodekso nuostatos dėl tokių terminų taikymo ir skaičiavimo, išskyrus darbo įstatymų nustatytas išimtis.

30 straipsnis. Darbo stažas

1. Darbo stažas – tai laikas, per kurį asmuo turėjo šio Kodekso reglamentuojamus darbo santykius, taip pat kiti laikotarpiai, kurie pagal norminius teisės aktus ar kolektyvines sutartis gali būti įskaičiuojami į darbo stažą, su kuriuo darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinės sutartys sieja tam tikras darbo teises ar papildomas garantijas bei lengvatas. Darbo stažas gali būti:

1) bendrasis, į kurį įskaičiuojamas visas laikas, kai asmuo turėjo darbo teisinius santykius, taip pat kiti laikotarpiai, kuriuos leidžiama įskaičiuoti į darbo stažą;

2) specialusis, į kurį įskaičiuojami laikotarpiai, kai buvo dirbta tam tikros profesijos, specialybės darbą arba eita tam tikras pareigas, arba dirbta tam tikromis darbo sąlygomis, ir laikotarpiai, kuriuos leidžiama įskaičiuoti į šios rūšies stažą;

3) darbo stažas tam tikroje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, į kurį įskaičiuojamas laikas, dirbtas toje darbovietėje, ir laikotarpiai, kuriuos leidžiama įskaičiuoti į šios rūšies darbo stažą. Įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, jų sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos, organizacijos darbo stažui tam tikroje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje įtakos neturi;

4) nepertraukiamasis darbo stažas – tai laikas, dirbtas vienoje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje arba keliose įmonėse, įstaigose, organizacijose, jeigu iš vienos darbovietės į kitą buvo perkelta darbdavių susitarimu ar kitais pagrindais, nenutraukiančiais darbo stažo, arba jeigu darbo pertrauka neviršija nustatytų terminų.

2. Darbo stažo, nustatyto šio straipsnio 1 dalies 2, 3 ir 4 punktuose, skaičiavimo tvarką iš valstybės ar savivaldybių biudžetų finansuojamose įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustato Vyriausybė, o kitose darbovietėse – kolektyvinės sutartys.

V SKYRIUS
DARBO ĮSTATYMŲ LAIKYMOSI KONTROLĖ

31 straipsnis. Darbo įstatymų laikymosi kontrolės organai

Darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių laikymosi kontrolės organai yra valstybiniai ir nevalstybiniai.

32 straipsnis. Valstybinė darbo įstatymų, kolektyvinių sutarčių laikymosi kontrolė ir pažeidimų prevencija

Kaip darbdaviai laikosi šio Kodekso, darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų bei kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų, pagal įstatymų nustatytą kompetenciją kontroliuoja ir jų pažeidimų prevenciją vykdo Valstybinė darbo inspekcija ir kitos institucijos.

33 straipsnis. Nevalstybinė darbo įstatymų, kolektyvinių sutarčių laikymosi kontrolė

Nevalstybinę darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų, kolektyvinių sutarčių laikymosi kontrolę vykdo profesinės sąjungos, jų žinioje esančios inspekcijos ir kitos institucijos, veikiančios pagal įstatymus ir kitus norminius teisės aktus.

VI SKYRIUS
DARBO TEISIŲ ĮGYVENDINIMAS IR GYNIMAS

34 straipsnis. Darbo teisių ir pareigų atsiradimo pagrindai

Darbo teisės ir pareigos gali atsirasti, pasikeisti ar pasibaigti:

1) pagal šį Kodeksą ir kitus įstatymus, darbo sutartis, kolektyvines sutartis bei kitus susitarimus, nors įstatymų ir nenustatytus, bet jiems neprieštaraujančius;

2) pagal teismų sprendimus;

3) pagal administracinius aktus, sukeliančius darbo teisines pasekmes;

4) dėl žalos padarymo;

5) dėl juridinių faktų.

35 straipsnis. Darbo teisių įgyvendinimas ir pareigų vykdymas

1. Įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų. Draudžiama piktnaudžiauti savo teise.

2. Darbo teisių įgyvendinimas ir pareigų vykdymas neturi pažeisti kitų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų. Draudžiama kliudyti darbuotojams jungtis į profesines sąjungas ir trukdyti jų teisėtai veiklai.

36 straipsnis. Darbo teisių gynimas

1. Darbo teises saugo įstatymai, išskyrus atvejus, kai jos įgyvendinamos prieštaraujant jų paskirčiai, visuomenės interesams, taikiam darbui, geriems papročiams ar visuomenės moralės principams.

2. Įstatymų nustatyta tvarka teismas arba kiti darbo ginčus nagrinėjantys organai darbo teises gina tokiais būdais:

1) tas teises pripažindami;

2) atkurdami buvusią iki teisės pažeidimo padėtį ir užkirsdami kelią teisę pažeidžiantiems veiksmams;

3) įpareigodami atlikti pareigą natūra;

4) nutraukdami arba pakeisdami teisinį santykį;

5) išieškodami iš pažeidusio teisę asmens padarytą turtinę ar moralinę žalą, o įstatymų nustatytais atvejais ir baudas ar delspinigius;

6) kitais įstatymų nustatytais būdais.

3. Išimties tvarka tik teismai pagal įstatymus gina darbo teises tokiais būdais:

1) pripažindami negaliojančiais įstatymams prieštaraujančius valstybės institucijų ar pareigūnų aktus;

2) netaikydami įstatymams prieštaraujančio valstybės institucijos, savivaldybės ar pareigūno akto.

4. Darbo teises gina profesinės sąjungos jų veiklą reglamentuojančių įstatymų nustatyta tvarka.

5. Darbo įstatymų specialiai nustatytais atvejais darbo teisės ginamos administracine tvarka.

6. Asmuo, kurio teisė pažeista, gali reikalauti jam padarytų nuostolių atlyginimo, jeigu darbo įstatymai nenustato kitaip.

7. Darbo garbė ir verslo reputacija ginamos vadovaujantis Civiliniu kodeksu, išskyrus atvejus, kai šis Kodeksas arba kiti įstatymai nustato kitą darbo garbės ir verslo reputacijos gynimo tvarką bei būdus.

37 straipsnis. Darbo teisių savigyna

Darbo teisių savigyna leidžiama tik šio Kodekso nustatytais atvejais.

38 straipsnis. Atsakomybė

Atsakomybę už Kodekse nustatytų teisių ir pareigų pažeidimą nustato šis Kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai, kolektyvinės sutartys ir kiti susitarimai.

II DALIS
KOLEKTYVINIAI DARBO SANTYKIAI

VII SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS

39 straipsnis. Darbo santykių subjektų interesų derinimas

Šis Kodeksas ir kiti įstatymai, siekiant įtvirtinti socialinę partnerystę, nustato, kad ji įgyvendinama derybų ir susitarimų būdu.

40 straipsnis. Socialinės partnerystės sąvoka ir principai

1. Socialinė partnerystė – tai darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų, o tam tikrais šio Kodekso bei kitų įstatymų nustatytais atvejais ir valstybės institucijų tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus.

2. Socialinė partnerystė grindžiama šiais principais:

1) laisvų kolektyvinių derybų;

2) savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus;

3) galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo;

4) realaus įsipareigojimų vykdymo;

5) objektyvios informacijos suteikimo;

6) tarpusavio kontrolės ir atsakomybės;

7) šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams.

41 straipsnis. Socialinės partnerystės šalys

Socialinės partnerystės šalimis – socialiniais partneriais – yra laikomi darbuotojų ir darbdavių atstovai bei jų organizacijos. Trišalės socialinės partnerystės atveju lygiais pagrindais šioje partnerystėje kartu su darbuotojų ir darbdavių atstovais bei jų organizacijomis dalyvauja ir Vyriausybė bei savivaldybių institucijos.

42 straipsnis. Socialinės partnerystės lygiai

Socialinė partnerystė gali būti vykdoma šiais lygiais:

1) nacionaliniu;

2) šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu);

3) teritoriniu (savivaldybės, apskrities);

4) įmonių, įstaigų ar organizacijų ir jų struktūrinių padalinių.

43 straipsnis. Socialinės partnerystės formos

Socialinė partnerystė įgyvendinama:

1) sudarant trišales ar dvišales tarybas (komisijas, komitetus);

2) naudojantis informavimo ir konsultavimo procedūromis;

3) vedant kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių pasirašymo;

4) kai darbuotojai dalyvauja valdant įmonę.

44 straipsnis. Socialinės partnerystės sistema

Socialinės partnerystės sistemą sudaro:

1) Lietuvos Respublikos trišalė taryba;

2) kitos trišalės ir dvišalės tarybos (komisijos, komitetai), sudaromos įstatymų ar kolektyvinių sutarčių nustatyta tvarka.

45 straipsnis. Lietuvos Respublikos trišalė taryba

1. Socialinių partnerių susitarimu Lietuvos Respublikos trišalė taryba (toliau – Trišalė taryba) yra sudaroma iš vienodo skaičiaus lygiateisių narių: centrinių (respublikinių) profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir Vyriausybės atstovų.

2. Trišalės tarybos funkcijas, teises, sudarymo, darbo organizavimo tvarką nustato Trišalės tarybos nuostatai. Juos tvirtina šio straipsnio 1 dalyje nurodytos šalys. Trišalės tarybos nuostatai keičiami bei papildomi tokia pačia tvarka. Trišalės tarybos nuostatai, jų papildymai bei pakeitimai įsigalioja juose nustatyta tvarka.

3. Trišalės tarybos nuostatai, jų papildymai ir pakeitimai skelbiami „Valstybės žiniose“.

4. Profesinių sąjungų bei darbdavių organizacijų ir Vyriausybės atstovai turi suteikti Trišalei tarybai būtiną informaciją svarstomais klausimais.

5. Trišalė taryba gali sudaryti trišalius susitarimus dėl darbo santykių ir su jais susijusių socialinių bei ekonominių sąlygų ir susitarimo šalių tarpusavio santykių reglamentavimo.

6. Trišalės tarybos susitarimai Ministro Pirmininko potvarkiais skelbiami „Valstybės žiniose“ ir įsigalioja Vyriausybės nutarimams nustatyta tvarka.

46 straipsnis. Kitos trišalės ir dvišalės tarybos (komisijos, komitetai)

1. Įstatymų ar kolektyvinių sutarčių nustatyta tvarka gali būti steigiamos kitos trišalės ar dvišalės tarybos (komisijos, komitetai) darbo, užimtumo, darbuotojų saugos ir sveikatos bei socialinės politikos įgyvendinimo klausimams nagrinėti ir spręsti lygiateisio trišalio ar dvišalio bendradarbiavimo pagrindu.

2. Tokių trišalių ar dvišalių tarybų (komisijų, komitetų) sudarymo tvarką ir funkcijas nustato atitinkamų tarybų (komisijų, komitetų) nuostatai. Juos įstatymų nustatytais atvejais tvirtina Vyriausybė arba kolektyvinių sutarčių subjektai.

47 straipsnis. Informavimas ir konsultavimas

1. Darbuotojai turi teisę į informavimą ir konsultavimą.

2. Visą informaciją, susijusią su darbo santykiais, darbdavys (darbdavių organizacija) pateikia darbuotojų atstovams ir jų organizacijoms atsižvelgdamas į socialinės partnerystės lygį.

3. Konsultavimas reiškia diskusijas tarp darbuotojų atstovų ir jų organizacijų bei darbdavių ir jų organizacijų dėl tam tikrų susitarimų ar bendrų sprendimų priėmimo.

4. Informavimas ir konsultavimas apima:

1) informaciją apie dabartinę ir būsimą įmonės veiklą ir jos ekonominę bei finansinę padėtį;

2) informaciją apie esamą darbo santykių būklę, struktūrą ir galimus užimtumo pokyčius;

3) informaciją apie numatomas naudoti priemones tuo atveju, kai galimas darbuotojų skaičiaus mažinimas;

4) kitą informaciją, susijusią su darbo santykiais ir įmonės veikla, jei ši informacija nėra laikoma valstybine, tarnybine ar komercine paslaptimi.

5. Informacijos pateikimo bei konsultavimo sąlygos ir tvarka nustatoma kolektyvinėse sutartyse.

6. Šis Kodeksas garantuoja Europos Sąjungos įmonių ir įmonių grupių darbuotojų teisę gauti informaciją ir konsultacijas per Europos darbų tarybas. Šių tarybų statusas, įsteigimo ir veiklos sąlygos nustatomi specialiu Lietuvos Respublikos įstatymu.

48 straipsnis. Kolektyvinės derybos

1. Kolektyvinių darbo santykių subjektai ir jų atstovai savo interesus derina ir ginčus sprendžia derybų būdu. Pageidaujanti derėtis šalis privalo prisistatyti kitai derybų šaliai. Prisistatymas turi būti pateiktas raštu. Jame nurodoma, dėl ko šaukiamos derybos. Derybų siekianti šalis turi pateikti aiškiai suformuluotus reikalavimus arba pasiūlymus.

2. Šalys susitaria dėl derybų pradžios ir tvarkos. Jei šalys nesusitarė dėl derybų pradžios, derybos turi būti sušaukiamos per dvi savaites po to, kai antroji šalis gavo prisistatymą deryboms.

3. Kolektyvinės derybos turi būti vedamos sąžiningai ir nevilkinamos.

4. Kolektyvinės sutarties šalys ir jų atstovai turi teisę pareikalauti iš kitos šalies pateikti informaciją visais su derybomis susijusiais klausimais. Informacija turi būti pateikiama ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo pareikalavimo dienos, jei šalys ar jų atstovai nesusitarė kitaip.

5. Šalis, kuri privalo pateikti informaciją, turi teisę reikalauti, kad kita šalis neskelbtų pateiktos informacijos kitais tikslais. Kita šalis, atskleidusi neskelbtiną informaciją, atsako įstatymų nustatyta tvarka.

6. Šalys konsultuojasi dėl gautos informacijos, įteiktų reikalavimų patenkinimo ir jų vykdymo tvarkos, derybų eigos ir kitais klausimais.

7. Jei šalys nėra nusprendusios kitaip, derybos laikomos baigtomis, kai pasirašoma kolektyvinė sutartis, surašomas nesutarimų protokolas arba kai viena iš šalių perduoda kitai šaliai raštu pranešimą apie tai, kad pasitraukia iš derybų.

49 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių rūšys

Kolektyvinės sutartys gali būti šios:

1) kolektyvinė sutartis valstybės lygiu (nacionalinė);

2) šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu) ar teritoriniu (savivaldybės, apskrities) lygiu sudaryta kolektyvinė sutartis;

3) įmonės (įstaigos, organizacijos) ar jos struktūrinio padalinio lygiu sudaryta įmonės kolektyvinė sutartis.

VIII SKYRIUS
NACIONALINĖ, ŠAKOS IR TERITORINĖ KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

50 straipsnis. Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties turinys

1. Nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas, sudaromas tarp profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.) ir darbdavių organizacijų (asociacijos, federacijos, konfederacijos ir kt.).

2. Šakos kolektyvinė sutartis nustato atitinkamos šakos socialinės ir ekonominės plėtros kryptis, darbuotojų (profesinių grupių) darbo organizavimo ir darbo apmokėjimo sąlygas bei socialines garantijas.

3. Teritorinė kolektyvinė sutartis nustato tam tikrų darbo, socialinių ir ekonominių problemų, kurios turi teritorinių ypatumų, sprendimo sąlygas.

4. Nacionalinėje, šakos ir teritorinėje kolektyvinėje sutartyje paprastai nustatoma:

1) darbo apmokėjimo, darbo ir poilsio laiko, darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygos;

2) darbo apmokėjimo sistema kainų, infliacijos didėjimo atvejais;

3) specialybės įgijimo, kvalifikacijos kėlimo, perkvalifikavimo sąlygos;

4) socialinės partnerystės rėmimo priemonės, padedančios išvengti kolektyvinių ginčų, streikų;

5) darbo normų, išdirbto laiko, aptarnavimo, darbuotojų skaičiaus nustatymo, pakeitimo ir peržiūrėjimo tvarka;

6) kitos šalims svarbios darbo, socialinės ir ekonominės sąlygos;

7) jos keitimo ir papildymo tvarka, galiojimo terminas, vykdymo kontrolė, atsakomybė už susitarimo pažeidimą ir kt.

51 straipsnis. Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties šalys

1. Nacionalinės kolektyvinės sutarties šalys yra centrinės (respublikinės) profesinių sąjungų organizacijos ir darbdavių organizacijos.

2. Šakos kolektyvinės sutarties šalys yra atitinkamos pramonės (gamybos, paslaugų, profesijos) šakos profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos.

3. Teritorinės kolektyvinės sutarties šalys yra toje teritorijoje (savivaldybėje, apskrityje) veikiančios profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos.

52 straipsnis. Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties taikymo sritis

1. Nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis taikomos įmonėse, kurių darbdaviai:

1) buvo sutartį pasirašiusių darbdavių asociacijų nariai;

2) prisijungė prie šių asociacijų po sutarties pasirašymo.

2. Jeigu šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties nuostatos yra svarbios atitinkamai gamybos šakai, profesijai, socialinės apsaugos ir darbo ministras gali praplėsti šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties ar atskirų jos nuostatų taikymo sritį, nustatydamas, kad tas susitarimas taikomas visai šakai, profesijai, paslaugų sričiai ar tam tikrai teritorijai, jeigu tokį reikalavimą pateikė viena ar keletas dalyvaujančių šakos ar teritorinėje kolektyvinėje sutartyje darbuotojų arba darbdavių organizacijų.

3. Jeigu įmonėje galioja kelios kolektyvinės sutartys, taikomos tos sutarties nuostatos, kurios numato palankesnes sąlygas darbuotojams.

53 straipsnis. Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties sudarymo tvarka

1. Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties sudarymą šio Kodekso 48 straipsnyje nustatyta tvarka inicijuoja Kodekso 51 straipsnyje nurodytos šalys.

2. Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties parengimo, pasirašymo, papildymo ir pakeitimo tvarką, terminus bei kitus su tuo susijusius klausimus nustato sutarties šalys.

54 straipsnis. Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties registracija

1. Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutartys registruojamos pareikštine tvarka. Jų registravimo tvarką nustato Vyriausybė. Nacionalinę, šakos ir teritorinę kolektyvinę sutartį registruoti per dvidešimt dienų nuo jo pasirašymo pateikia šalis – darbdavių organizacija.

2. Darbdavių organizacijai neįregistravus nacionalinės, šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties per šio straipsnio 1 dalyje nustatytą terminą, teisę pateikti registruoti nacionalinę, šakos ar teritorinę kolektyvinę sutartį įgyja kita sutarties šalis – profesinė sąjunga. Profesinė sąjunga nacionalinę, šakos ir teritorinę kolektyvinę sutartį pateikia registruoti per dešimt dienų nuo šio straipsnio 1 dalyje nurodyto termino pabaigos.

55 straipsnis. Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties galiojimas

Nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo jų įregistravimo dienos ir galioja iki jose nurodytos dienos ar naujos nacionalinės, šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties sudarymo.

56 straipsnis. Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties nutraukimas

Nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis gali būti nutraukiamos jose nustatytais atvejais ir tvarka.

57 straipsnis. Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolė

Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties vykdymą kontroliuoja sutarties šalys arba jų tam įgalioti atstovai, taip pat darbo įstatymų laikymosi kontrolės institucijos.

58 straipsnis. Ginčų, kylančių sudarant ir vykdant nacionalines, šakos ir teritorines kolektyvines sutartis, sprendimas

Ginčai, kylantys dėl nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties sudarymo ir vykdymo, sprendžiami šio Kodekso X skyriuje nustatyta tvarka.

IX SKYRIUS
ĮMONĖS KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

59 straipsnis. Įmonės kolektyvinė sutartis ir jos sudarymo sritis

1. Įmonės kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas tarp darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo dėl darbo, darbo apmokėjimo ir kitų socialinių bei ekonominių sąlygų. Įmonės kolektyvinė sutartis sudaroma visų rūšių įmonėse, įstaigose, organizacijose.

2. Įmonėje sudaryta kolektyvinė sutartis taikoma visiems tos įmonės darbuotojams. Įmonės filialuose, atstovybėse ir struktūriniuose padaliniuose gali būti sudaromos kolektyvinės sutartys įmonės kolektyvinės sutarties nustatyta tvarka ir neviršijant tos kolektyvinės sutarties apibrėžtų ribų.

3. Įmonės kolektyvinių sutarčių sudarymo krašto apsaugos, policijos ir valstybės viešojo administravimo tarnybose ypatumus nustato įstatymai, reglamentuojantys tų tarnybų veiklą.

60 straipsnis. Įmonės kolektyvinės sutarties šalys

1. Įmonės kolektyvinės sutarties šalys yra įmonės darbuotojų kolektyvas ir darbdavys, kuriems, sudarant šią sutartį, atstovauja įmonėje veikianti profesinė sąjunga ir įmonės vadovas arba įgalioti administracijos pareigūnai.

2. Jeigu įmonėje veikia kelios profesinės sąjungos, įmonės kolektyvinę sutartį sudaro jungtinė profesinių sąjungų atstovybė ir darbdavys.

3. Jungtinė profesinių sąjungų atstovybė sudaroma profesinių sąjungų susitarimu. Profesinėms sąjungoms nesusitarus dėl jungtinės atstovybės sudarymo, sprendimą dėl atstovavimo priima darbuotojų susirinkimas (konferencija).

4. Jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, kolektyvinė sutartis gali būti sudaroma tarp darbdavio ir darbo tarybos vadovaujantis šiame skyriuje nustatytomis kolektyvinių sutarčių sudarymo nuostatomis.

61 straipsnis. Įmonės kolektyvinės sutarties turinys

1. Įmonės kolektyvinėje sutartyje šalys nustato darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra reglamentuotos įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties arba kurios jiems neprieštarauja ir neblogina darbuotojų padėties.

2. Į įmonės kolektyvinę sutartį gali būti įtraukiamos šios sąlygos:

1) darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo;

2) darbo apmokėjimo organizavimo (tarifinių atlygių, pareiginių algų, priedų, priemokų, kitų lengvatų ir kompensacijų, darbo apmokėjimo ir skatinimo sistemų bei formų, darbo normų nustatymo, darbo užmokesčio indeksavimo, išmokėjimo bei atsiskaitymų tvarkos ir kitos nuostatos);

3) darbo ir poilsio laiko;

4) saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, kompensacijų ir lengvatų suteikimo;

5) profesijos, specialybės įgijimo, kvalifikacijos kėlimo, perkvalifikavimo bei su tuo susijusių garantijų ir lengvatų;

6) įmonės kolektyvinės sutarties vykdymo tvarkos;

7) šalių tarpusavio informavimo ir konsultavimo;

8) kitos šalims svarbios darbo, ekonominės ir socialinės sąlygos bei nuostatos.

62 straipsnis. Įmonės kolektyvinės sutarties projekto rengimas ir svarstymas

1. Įmonės kolektyvinės sutarties projektui rengti šalys paritetiniais pagrindais sudaro komisiją. Komisijos sudėtis nurodoma šalių susitarimo protokole. Protokolo pasirašymo data laikoma kolektyvinių derybų pradžia.

2. Pradėdamos derybas šalys aptaria, kokią jos pateiks informaciją, jos pateikimo terminus, įmonės kolektyvinės sutarties projekto rengimo tvarką bei jo parengimo terminus.

3. Jei nesusitariama dėl privalomos pateikti informacijos, projekto rengimo tvarkos, derybų terminų, įmonės kolektyvinės sutarties turinio, surašomas nesutarimų protokolas. Jame nurodomos šalių siūlomos priemonės, būtinos nesutarimų priežastims pašalinti, ir nustatomas derybų atnaujinimo terminas.

4. Šalių suderintas įmonės kolektyvinės sutarties projektas pateikiamas darbuotojų susirinkimui (konferencijai). Jei šis nepritaria pateiktam projektui, tai nusprendžia arba pradėti derybas iš naujo, arba inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą. Kolektyvinis darbo ginčas taip pat gali būti pradėtas, jeigu nepavyksta pašalinti nesutarimų, nustatytų šio straipsnio 3 dalyje. Jeigu darbuotojų susirinkimas (konferencija) įmonės kolektyvinės sutarties projektui pritaria, sutartį pasirašo darbdavio ir darbuotojų atstovai.

5. Darbuotojų susirinkimas yra teisėtas, jeigu jame dalyvauja ne mažiau kaip pusė įmonės (struktūrinio padalinio) darbuotojų, o konferencijoje – ne mažiau kaip du trečdaliai delegatų. Jeigu į susirinkimą (konferenciją) nesusirenka nurodytas darbuotojų (delegatų) skaičius, tai ne vėliau kaip per penkias dienas turi būti sušauktas pakartotinis darbuotojų susirinkimas (konferencija). Susirinkimas laikomas teisėtu, jeigu jame dalyvavo ketvirtadalis darbuotojų, o konferencija – jeigu joje dalyvavo pusė delegatų.

6. Įmonės kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka darbuotojų susirinkimas gali būti šaukiamas įmonės struktūriniuose padaliniuose. Balsavimų rezultatai nustatomi pagal šiuose susirinkimuose gautų balsų skaičių.

7. Sprendimai priimami darbuotojų susirinkimo (konferencijos delegatų) nuožiūra slaptu ar atviru balsavimu dalyvaujančiųjų balsų dauguma.

63 straipsnis. Įmonės kolektyvinės sutarties įsigaliojimas ir galiojimo trukmė

1. Įmonės kolektyvinė sutartis įsigalioja ją pasirašius, jei kitaip nenustatyta pačioje sutartyje.

2. Įmonės kolektyvinė sutartis galioja iki naujos įmonės kolektyvinės sutarties pasirašymo arba iki sutartyje nustatyto termino. Jeigu yra sudaryta terminuota įmonės kolektyvinė sutartis, dėl jos atnaujinimo šalys pradeda derybas likus dviem mėnesiams iki jos galiojimo pabaigos.

3. Jeigu įmonė ar įmonės dalis pereina iš vieno darbdavio, sudariusio įmonės kolektyvinę sutartį, kitam darbdaviui, šios sutarties nuostatos galioja ir naujam darbdaviui.

4. Įmonei iškėlus bankroto bylą arba pradėjus bankroto procedūrą ne teismo tvarka, įmonės kolektyvinės sutarties galiojimas ribojamas remiantis įstatymais.

64 straipsnis. Įmonės kolektyvinės sutarties pakeitimai ir papildymai

Įmonės kolektyvinės sutarties pakeitimo ar papildymo tvarka nustatoma įmonės kolektyvinėje sutartyje. Jeigu ši tvarka nebuvo nustatyta, įmonės kolektyvinės sutarties pakeitimai ir papildymai daromi ta pačia tvarka, kaip sudaroma pati sutartis.

65 straipsnis. Įmonės kolektyvinės sutarties nutraukimas

Įmonės kolektyvinę sutartį joje nustatytais atvejais ir tvarka gali nutraukti bet kuri šalis, perspėjusi kitą šalį ne vėliau kaip prieš tris mėnesius. Įmonės kolektyvinę sutartį draudžiama nutraukti anksčiau negu po šešių mėnesių nuo įmonės kolektyvinės sutarties įsigaliojimo.

66 straipsnis. Įmonės kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolė

1. Įmonės kolektyvinės sutarties įsipareigojimų vykdymą kontroliuoja šalių atstovai, taip pat įstatymų įgaliotos institucijos.

2. Įmonės kolektyvinės sutarties šalių atstovai atsiskaito darbuotojų susirinkimui (konferencijai), kaip vykdoma įmonės kolektyvinė sutartis. Atsiskaitymo tvarka ir terminai nustatomi sutartyje.

67 straipsnis. Nesutarimų ir ginčų, kylančių sudarant ir vykdant įmonės kolektyvinę sutartį, sprendimo tvarka

1. Ginčai, kylantys per derybas dėl įmonės kolektyvinės sutarties sudarymo, taip pat dėl įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar kolektyvinių sutarčių nustatytų sąlygų pakeitimo arba naujų darbo sąlygų nustatymo, sprendžiami kolektyvinių darbo ginčų (interesų konfliktų) nagrinėjimo tvarka (Kodekso X skyrius).

2. Ginčai tarp atskirų darbuotojų ir darbdavio (administracijos) dėl įmonės kolektyvinės sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo sprendžiami darbo ginčų nagrinėjimo tvarka (Kodekso XIX skyrius).

X SKYRIUS
KOLEKTYVINIŲ DARBO GINČŲ REGLAMENTAVIMAS

68 straipsnis. Kolektyvinis darbo ginčas

Kolektyvinis darbo ginčas yra įmonės profesinės sąjungos ir darbdavio ar teisę sudaryti kolektyvines sutartis turinčių subjektų nesutarimai, atsiradę dėl darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų nustatymo ar pakeitimo vedant derybas, sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį (interesų konfliktas), nepatenkinus šalių iškeltų ir šio Kodekso nustatyta tvarka įteiktų reikalavimų.

69 straipsnis. Reikalavimų iškėlimas

1. Reikalavimus darbdaviui, kolektyvinių sutarčių subjektams turi teisę iškelti:

1) įmonės profesinė sąjunga arba profesinių sąjungų jungtinė atstovybė, arba profesinių sąjungų organizacijos;

2) jeigu įmonėje nėra profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas neperdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, – darbo taryba.

2. Reikalavimai turi būti tiksliai apibrėžti, motyvuoti, išdėstyti raštu ir įteikti darbdaviui ar kolektyvinės sutarties subjektui.

70 straipsnis. Reikalavimų nagrinėjimas

Reikalavimus gavęs subjektas privalo juos išnagrinėti ir per septynias dienas nuo gavimo dienos savo sprendimą raštu pranešti reikalavimus iškėlusiam ir pateikusiam subjektui. Jeigu sprendimas reikalavimus iškėlusio ir pateikusio subjekto nepatenkino, šalys gali pasitelkti tarpininko paslaugas arba perduoti ginčą nagrinėti šio Kodekso 73–77 straipsniuose nustatyta tvarka.

71 straipsnis. Kolektyvinius darbo ginčus nagrinėjantys organai

Kolektyvinius darbo ginčus nagrinėja:

1) taikinimo komisija;

2) darbo arbitražas arba trečiųjų teismas.

72 straipsnis. Taikinimo komisijos sudarymas

1. Taikinimo komisija sudaroma iš reikalavimus iškėlusių ir gavusių subjektų vienodo skaičiaus įgaliotų atstovų. Komisijos narių skaičius nustatomas remiantis šalių susitarimu. Ji turi būti sudaryta per septynias dienas nuo reikalavimą gavusio subjekto atsisakymo patenkinti reikalavimus arba jeigu per tą laiką atsakymas negautas.

2. Šalims nesutarus dėl taikinimo komisijos narių skaičiaus, jos savo nuožiūra deleguoja į taikinimo komisiją savo atstovus. Nuo kiekvienos šalies negali būti daugiau kaip po penkis atstovus.

3. Taikinimo komisija iš narių išrenka pirmininką ir sekretorių. Šalių sutarimu taikinimo komisijai pirmininkauti gali būti skiriamas nepriklausomas tarpininkas.

73 straipsnis. Kolektyvinio ginčo nagrinėjimas taikinimo komisijoje

1. Ginčo nagrinėjimas taikinimo komisijoje yra būtina kolektyvinio ginčo nagrinėjimo stadija.

2. Kolektyvinį ginčą taikinimo komisija turi išnagrinėti per septynias dienas nuo taikinimo komisijos sudarymo. Šalių susitarimu šis terminas gali būti pratęstas.

3. Šalių atstovai į taikinimo komisijos posėdį kolektyviniam ginčui nagrinėti turi teisę pakviesti specialistų (konsultantų, ekspertų ir kt.).

4. Darbdavys taikinimo komisijai turi sudaryti darbo sąlygas: suteikti patalpas ir būtiną informaciją.

74 straipsnis. Taikinimo komisijos sprendimas

1. Taikinimo komisijos sprendimas priimamas šalių susitarimu, įforminamas surašant protokolą ir šalims privalomas vykdyti sprendime nustatytais terminais ir tvarka.

2. Jeigu taikinimo komisijoje dėl visų ar dalies reikalavimų susitarti nepavyksta, komisija gali perduoti juos nagrinėti darbo arbitražui, trečiųjų teismui arba užbaigti taikinimo procedūrą protokolo dėl nesutarimo surašymu.

3. Taikinimo komisijos sprendimas yra paskelbiamas darbuotojams.

75 straipsnis. Darbo arbitražas. Trečiųjų teismas

1. Darbo arbitražas sudaromas prie apylinkės teismo, kurio aptarnaujamoje teritorijoje yra įmonės arba kolektyvinio ginčo reikalavimus gavusio subjekto buveinė. Darbo arbitražo sudėtį, ginčo nagrinėjimo ir priimto sprendimo vykdymo tvarką nustato Vyriausybės patvirtinti Darbo arbitražo nuostatai.

2. Trečiųjų teismo teisėjus po vieną ar po kelis skiria kolektyvinio ginčo šalys ir įformina tai rašytine sutartimi. Ginčo nagrinėjimo ir priimto sprendimo vykdymo tvarką nustato Vyriausybės patvirtinti Trečiųjų teismo nuostatai.

3. Darbo arbitražas, trečiųjų teismas turi per keturiolika dienų išnagrinėti jiems perduotą kolektyvinį ginčą. Darbo arbitražo ir trečiųjų teismo sprendimai ginčo šalims yra privalomi.

76 straipsnis. Streikas

Streikas – tai vienos įmonės ar kelių įmonių darbuotojų ar jų grupės laikinas darbo nutraukimas, kai kolektyvinis ginčas neišspręstas arba darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos, darbo arbitražo ar trečiųjų teismo sprendimas nevykdomas.

77 straipsnis. Streiko skelbimas

1. Priimti sprendimą skelbti streiką (taip pat ir įspėjamąjį) turi teisę profesinė sąjunga jos įstatuose nustatyta tvarka. Streikas skelbiamas, jeigu šiam sprendimui slaptu balsavimu pritarė:

1) skelbti streiką įmonėje – du trečdaliai įmonės darbuotojų;

2) skelbti streiką įmonės struktūriniame padalinyje – du trečdaliai to padalinio darbuotojų ir ne mažiau kaip pusė visos įmonės darbuotojų.

2. Apie būsimo streiko pradžią darbdavys turi būti įspėtas raštu ne vėliau kaip prieš septynias dienas pasiunčiant jam šiame straipsnyje nustatyta tvarka priimtą sprendimą. Skelbiant streiką galima kelti tik tuos reikalavimus, kurie nebuvo patenkinti taikinimo procedūros metu.

3. Prieš streiką gali būti organizuojamas įspėjamasis streikas. Jis negali trukti ilgiau kaip dvi valandas. Apie šį streiką darbdavys turi būti įspėtas raštu ne vėliau kaip prieš septynias dienas.

4. Priėmus sprendimą dėl streiko (taip pat įspėjamojo) geležinkelių ir miesto visuomeninio transporto, civilinės aviacijos, ryšių, energetikos, medicinos ar farmacijos, maisto, vandens, kanalizacijos ir atliekų išvežimo, naftos perdirbimo, nepertraukiamos gamybos ir kitose įmonėse, kurių sustabdymas susijęs su sunkiais ir pavojingais padariniais visuomenei arba žmonių gyvybei ar sveikatai, apie jo pradžią darbdavys turi būti įspėtas raštu ne vėliau kaip prieš keturiolika dienų.

5. Sprendime skelbti streiką nurodoma:

1) reikalavimai, dėl kurių skelbiamas streikas;

2) streiko pradžia;

3) streikui vadovaujantis organas.

78 straipsnis. Streikų apribojimai

1. Draudžiama skelbti streiką vidaus reikalų, krašto apsaugos ir krašto saugumo sistemose, taip pat centralizuoto elektros energijos, šilumos tiekimo ir dujų tiekimo įmonėse, neatidėliotinos medicinos pagalbos tarnybose. Šių tarnybų ir įmonių darbuotojų reikalavimus sprendžia Vyriausybė, atsižvelgdama į Trišalės tarybos išvadą.

2. Streikai draudžiami stichinės nelaimės zonose, taip pat regionuose, kuriuose nustatyta tvarka paskelbta karo, nepaprastoji padėtis, kol bus likviduojami stichinės nelaimės padariniai ar atšaukta karo, nepaprastoji padėtis.

3. Kolektyvinės sutarties galiojimo metu draudžiama skelbti streiką, jeigu šios sutarties laikomasi.

79 straipsnis. Vadovavimas streikui

Streikui vadovauja profesinė sąjunga arba jos sudarytas streiko komitetas.

80 straipsnis. Streiko eiga

1. Streikui vadovaujantis organas kartu su darbdaviu privalo užtikrinti turto ir žmonių apsaugą.

2. Streiko šio Kodekso 77 straipsnio 4 dalyje nurodytose įmonėse, įstaigose, organizacijose metu turi būti užtikrintos neatidėliotiniems (gyvybiniams) visuomenės poreikiams tenkinti būtinos minimalios sąlygos (paslaugos). Jas pagal kompetenciją nustato Vyriausybė, atsižvelgdama į Trišalės tarybos išvadą, arba savivaldybės vykdomoji institucija, pasikonsultavusi su kolektyvinio ginčo šalimis. Šių sąlygų vykdymą užtikrina streikui vadovaujantis organas, darbdavys ir jų paskirti darbuotojai.

3. Jei sąlygos, nurodytos šio straipsnio 2 dalyje, nevykdomos, Vyriausybė arba savivaldybės vykdomoji institucija joms užtikrinti gali pasitelkti kitas tarnybas.

81 straipsnis. Streiko teisėtumas

1. Paskelbus streiką darbdavys ar reikalavimus gavęs subjektas gali kreiptis į teismą dėl streiko pripažinimo neteisėtu. Teismas bylą turi išnagrinėti per dešimt dienų.

2. Teismas pripažįsta streiką neteisėtu, jeigu jo tikslai prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai, kitiems įstatymams arba jeigu jis paskelbtas nesilaikant šiame Kodekse nustatytos tvarkos ir reikalavimų.

3. Įsiteisėjus teismo sprendimui dėl streiko pripažinimo neteisėtu, streikas negali būti pradėtas, o jau vykstantis streikas turi būti nedelsiant nutrauktas.

4. Jei kyla tiesioginė grėsmė, kad gali būti neužtikrintos neatidėliotiniems (gyvybiniams) visuomenės poreikiams tenkinti būtinos minimalios sąlygos (paslaugos), ir tai gali sukelti pavojų žmonių gyvybei, sveikatai ir saugumui, teismas turi teisę trisdešimčiai dienų atidėti dar neprasidėjusį streiką, o prasidėjusį tokiam pat laikui sustabdyti.

82 straipsnis. Teisinė streikuotojų padėtis ir garantijos

1. Niekas negali būti verčiamas dalyvauti arba atsisakyti dalyvauti streike. Streiko laikotarpiu streike dalyvaujantiems darbuotojams darbo sutarties vykdymas sustabdomas išsaugant darbo stažą, aprūpinimą pagal valstybinį socialinį draudimą.

2. Streike dalyvaujantiems darbuotojams nemokamas atlyginimas, jie atleidžiami nuo įsipareigojimų atlikti savo darbo funkcijas. Derybose dėl streiko užbaigimo gali būti susitarta, kad streikuotojams bus išmokėtas visas darbo užmokestis arba jo dalis.

3. Darbuotojams, nedalyvaujantiems streike, bet dėl jo negalintiems dirbti savo darbo, apmokama kaip už prastovą ne dėl jų kaltės arba jie gali būti jų sutikimu perkelti į kitą darbą.

83 straipsnis. Darbdaviui draudžiami veiksmai paskelbus streiką

1. Priėmus sprendimą dėl streiko ir jo metu darbdaviui draudžiama:

1) priimti bet kokį vienašališką sprendimą visiškai arba iš dalies nutraukti įmonės (įstaigos, organizacijos) ar struktūrinio padalinio darbą (veiklą);

2) trukdyti visiems ar paskiriems darbuotojams ateiti į darbo vietas;

3) atsisakyti suteikti darbuotojams darbą ar darbo įrankius;

4) sudaryti kitas sąlygas, kurios visiškai ar iš dalies gali sustabdyti visos įmonės, įstaigos, organizacijos ar atskirų jos grandžių darbą (veiklą);

5) priimti kitus sprendimus, trikdančius normalų įmonės, įstaigos, organizacijos darbą (veiklą).

2. Streiko metu darbdaviui draudžiama į streikuotojų vietas priimti naujus darbuotojus, išskyrus šio Kodekso 80 straipsnio 3 dalyje nustatytus atvejus.

84 straipsnis. Streiko pasibaigimas

1. Streikas pasibaigia:

1) patenkinus reikalavimus;

2) streiko metu šalims susitarus atitinkamomis sąlygomis nutraukti streiką;

3) streiką organizavusiai profesinei sąjungai pripažinus, kad toliau tęsti streiką netikslinga.

2. Patenkinus reikalavimus, sprendimą nutraukti streiką priima streiką paskelbusi profesinė sąjunga. Rašytiniame sprendime nutraukti streiką turi būti nurodyta darbų atnaujinimo pradžia.

85 straipsnis. Atsakomybė

1. Neteisėto streiko atveju nuostolius darbdaviui savo lėšomis ir turtu privalo atlyginti profesinė sąjunga, jeigu ji šį streiką skelbė ir jam vadovavo arba jei streikui vadovavo jos sudarytas streiko komitetas.

2. Jeigu nuostoliams atlyginti profesinės sąjungos lėšų nepakanka, darbdavys savo sprendimu gali panaudoti lėšas, skirtas pagal kolektyvinę sutartį darbuotojų atlyginimų priemokoms, kitoms papildomoms, įstatymų nenustatytoms lengvatoms ir kompensacijoms.

3. Įmonės, struktūrinio padalinio vadovai ir kiti pareigūnai, dėl kurių kaltės kilo streikas arba kurie nevykdė ar uždelsė įvykdyti taikinimo komisijos (darbo arbitražo, trečiųjų teismo) sprendimą, pažeidė šio Kodekso 83 straipsnio reikalavimus, įstatymų nustatyta tvarka gali būti traukiami drausminėn atsakomybėn, taip pat jiems gali būti taikoma materialinė atsakomybė iki šešių mėnesių pareiginės algos dydžio, jeigu dėl jų kaltės darbdaviui buvo padaryta žala.

4. Streiko padaryta žala kitiems fiziniams ar juridiniams asmenims atlyginama pagal galiojančius įstatymus.

III DALIS
INDIVIDUALŪS DARBO SANTYKIAI

XI SKYRIUS
ĮDARBINIMAS

86 straipsnis. Teisės į darbą įgyvendinimas

Asmenys teisę į darbą įgyvendina tiesiogiai sudarydami darbo sutartis su darbdaviais arba tarpininkaujant įdarbinimo tarnyboms.

87 straipsnis. Įdarbinimo sąvoka

Įdarbinimas yra sistema teisinių, ekonominių, socialinių ir organizacinių priemonių, kurias teikia valstybės, savivaldybių arba kitos įmonės, įstaigos, organizacijos, padedančios sudaryti darbo sutartį.

88 straipsnis. Įdarbinimo tarpininkavimo tarnybos

1. Įdarbinimo tarpininkavimo paslaugas nemokamai teikia Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Lietuvos darbo birža). Lietuvos darbo biržos struktūrą sudaro Respublikinė ir teritorinės darbo biržos.

2. Tarpininkauti dėl įdarbinimo gali ir kitos įmonės, įstaigos, organizacijos, kurių įstatuose ar steigimo dokumentuose nurodyta ši veikla.

89 straipsnis. Informacija apie laisvas darbo vietas

1. Ieškantys darbuotojų darbdaviai turi informuoti teritorines darbo biržas apie laisvas darbo vietas, darbo funkcijas ir darbo pobūdį, darbo apmokėjimo ir kitas sąlygas bei pretendentams įsidarbinti keliamus kvalifikacinius reikalavimus.

2. Teritorinės darbo biržos registruoja laisvas darbo vietas, viešai jas skelbia ir siūlo ieškantiems darbo asmenims.

90 straipsnis. Tarpininkavimas įdarbinant užsienyje

Tarpininkauti dėl piliečių darbo užsienyje – išimtinė valstybės teisė. Ją įgyvendina Lietuvos darbo birža. Kitos įmonės, įstaigos ir organizacijos gali tarpininkauti dėl piliečių įdarbinimo užsienyje tik turėdamos Vyriausybės įgaliotos institucijos išduotas licencijas.

91 straipsnis. Bedarbiai

1. Bedarbiais laikomi nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, nesimokantys dieninėse mokymo įstaigose, neturintys pakankamų pragyvenimo lėšų, užsiregistravę gyvenamosios vietos teritorinėje darbo biržoje kaip ieškantys darbo ir pasirengę priimti pasiūlymą įsidarbinti arba mokytis profesijos.

2. Bedarbiams teikiamų įdarbinimo paslaugų ir paramos formas bei tvarką nustato specialus įstatymas.

92 straipsnis. Darbo rinkoje papildomai remiami asmenys

1. Bedarbiai, turintys ar galintys turėti sunkumų susirasti darbą dėl nepakankamos kvalifikacijos ar darbo patirties, ilgalaikio nedarbo ar darbingumo praradimo, gali būti papildomai remiami priimant juos į darbą.

2. Darbo rinkoje papildomai remiami asmenys yra šie:

1) invalidai;

2) asmenys nuo šešiolikos iki dvidešimt penkerių metų, pirmą kartą pradedantys darbo veiklą;

3) ilgalaikiai bedarbiai, kurių nedarbo trukmė nuo įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos yra ilgesnė kaip dveji metai;

4) asmenys, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus likę ne daugiau kaip penkeri metai;

5) motina arba tėvas, auginanti (auginantis) vaiką iki aštuonerių metų;

6) asmenys, grįžę iš laisvės atėmimo vietų, kai laisvės atėmimo laikotarpis buvo ilgesnis kaip šeši mėnesiai;

7) profesinių, aukštesniųjų ir aukštųjų mokyklų absolventai, pradedantys darbo veiklą pagal specialybę.

3. Papildomo rėmimo priimant į darbą sąlygas ir taikymo tvarką nustato specialus įstatymas.

XII SKYRIUS
DARBO SUTARTIS

PIRMASIS SKIRSNIS
DARBO SUTARTIES TURINYS IR JOS SUDARYMAS

93 straipsnis. Darbo sutarties sąvoka

Darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas

paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.

94 straipsnis. Darbo sutarties turinys

1. Darbo sutarties turinys yra jos šalių sulygtos sutarties sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas.

2. Šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato šis Kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Jei darbo sutarties sąlygos prieštarauja šiam Kodeksui, įstatymui arba kolektyvinei sutarčiai, taikomos šio Kodekso, įstatymų, norminių teisės aktų arba kolektyvinės sutarties nuostatos. Ginčą dėl darbo sutarties sąlygų taikymo sprendžia darbo ginčų nagrinėjimo organai.

95 straipsnis. Darbo sutarties sąlygos

1. Kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo sulygti dėl būtinųjų sutarties sąlygų: darbuotojo darbovietės (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.) ir darbo funkcijų, t. y. dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba tam tikrų pareigų.

2. Atskiroms darbo sutarčių rūšims darbo įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatomos ir kitos būtinosios sąlygos, kurias šalys sulygsta sudarydamos tokią darbo sutartį (susitarimas dėl sutarties termino, sezoninio darbo pobūdžio ir kt.).

3. Kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygsta dėl darbo apmokėjimo sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt.).

4. Šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti (išbandymo, profesijų jungimo, materialinės atsakomybės ir kt.).

96 straipsnis. Garantijos priimant į darbą

1. Draudžiama atsisakyti priimti į darbą:

1) šio Kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punkto nustatytais motyvais;

2) jeigu yra raštiškas darbdavių susitarimas dėl darbuotojo perkėlimo į kitą darbovietę;

3) kitais įstatymų nustatytais atvejais.

2. Atsisakymas priimti į darbą šio straipsnio 1 dalyje nustatytais atvejais gali būti ne vėliau kaip per vieną mėnesį ginčijamas teisme.

3. Teismui nustačius, kad atsisakymas priimti į darbą yra neteisėtas, darbdavys teismo sprendimu įpareigojamas priimti šį asmenį į darbą ir už laiką nuo atsisakymo priimti į darbą dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos sumokėti jam minimaliojo darbo užmokesčio dydžio kompensaciją.

97 straipsnis. Priėmimo į darbą apribojimai

1. Priėmimo į darbą apribojimus gali nustatyti tik įstatymai.

2. Draudžiama eiti tarnautojų pareigas vienoje valstybės ir savivaldybės institucijoje bei valstybės ar savivaldybės įmonėje asmenims, kuriuos sieja artimi giminystės ar svainystės ryšiai (tėvai, įtėviai, broliai, seserys ir jų vaikai, seneliai, sutuoktiniai, vaikai, įvaikiai, jų sutuoktiniai ir jų vaikai, taip pat sutuoktinių tėvai, broliai, seserys ir jų vaikai), jeigu jų tarnyba kartu yra susijusi su vieno iš jų tiesioginiu pavaldumu kitam arba su vieno teise kontroliuoti kitą. Išimtis iš šios taisyklės gali nustatyti Vyriausybė.

3. Šio straipsnio 2 dalies nuostatos netaikomos tarnautojams, kurių tarnybą reglamentuoja valstybės tarnybos santykius reglamentuojantys įstatymai.

98 straipsnis. Nelegalus darbas

1. Nelegaliu darbu laikomas darbas:

1) esant šio Kodekso 93 straipsnyje nustatytiems darbo sutarties požymiams, dirbamas nesudarius darbo sutarties;

2) dirbamas užsienio valstybių piliečių ir asmenų be pilietybės, nesilaikant jiems norminių teisės aktų nustatytos įsidarbinimo tvarkos.

2. Nelegaliu darbu nelaikomi pagalbos (talkos) ir savanoriški darbai. Jų sąlygas ir atlikimo tvarką nustato Vyriausybė.

3. Darbdaviai ar jų įgalioti asmenys, leidę dirbti nelegalų darbą, atsako įstatymų nustatyta tvarka.

99 straipsnis. Darbo sutarties sudarymas

1. Darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų (Kodekso 95 straipsnis).

2. Darbo sutartis turi būti sudaroma raštu pagal pavyzdinę formą. Rašytinė darbo sutartis sudaroma dviem egzemplioriais. Darbo sutartį pasirašo darbdavys arba jo įgaliotas asmuo ir darbuotojas. Vienas pasirašytas darbo sutarties egzempliorius įteikiamas darbuotojui, kitas lieka darbdaviui. Darbo sutartis tą pačią dieną įregistruojama darbo sutarčių registravimo žurnale. Toks žurnalas neprivalomas, jei darbdavys yra fizinis asmuo, samdantis tris ir mažiau darbuotojų. Ne vėliau kaip prieš darbo pradžią kartu su antruoju darbo sutarties egzemplioriumi darbdavys įteikia darbuotojui pastarojo tapatybę patvirtinantį dokumentą (darbo pažymėjimą). Darbo sutarties pavyzdinę formą, registravimo taisykles, taip pat darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento formą, jo išdavimo, nešiojimo bei pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tvarką nustato Vyriausybė.

3. Darbdavys užtikrina, kad darbuotojui būtų leidžiama dirbti tik pasirašius su juo darbo sutartį, įteikus jam antrą sutarties egzempliorių ir išdavus jo tapatybę patvirtinantį dokumentą. Už tinkamą darbo sutarties sudarymą atsako darbdavys.

4. Sudarydamas darbo sutartį, darbdavys arba jo įgaliotas asmuo privalo supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą.

5. Darbuotojas privalo pradėti dirbti kitą po darbo sutarties sudarymo dieną, jeigu šalys nesutarė kitaip.

100 straipsnis. Darbo sutarties prielaidos

Darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinės sutartys gali nustatyti, kad į tam tikras pareigas skiriama konkurso, rinkimų būdu arba išlaikius kvalifikacinius egzaminus.

101 straipsnis. Konkursas

1. Konkurso būdu gali būti skiriama į vadovaujančiųjų darbuotojų ir specialistų pareigas, taip pat tokias pareigas, kurias eiti gali asmenys, turintys tam tikrų gebėjimų arba kuriems keliami ypatingi intelekto, fiziniai, medicinos ar kiti reikalavimai.

2. Konkursinių pareigų sąrašą ir konkursų valstybės ir savivaldybių įmonėse tvarką nustato Vyriausybė. Kitose darbovietėse konkursinių pareigų sąrašus ir konkursų nuostatus tvirtina darbdavys arba jo įgaliotas asmuo, atsižvelgdamas į darbuotojų atstovų nuomonę.

3. Į pareigas, įtrauktas į konkursinių pareigų sąrašą, konkursų nuostatuose nustatytais atvejais iki konkurso asmuo gali būti priimamas pagal terminuotą darbo sutartį, bet ne ilgesniam negu vienerių metų laikui.

102 straipsnis. Renkamosios pareigos

1. Į kokias pareigas turi būti paskiriama rinkimų būdu ir rinkimų tvarką nustato įstatymai, reglamentuojantys atitinkamos rūšies įmonių, įstaigų ir organizacijų veiklą, ir tų įmonių, įstaigų bei organizacijų įstatai.

2. Kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatyta, kad rinkimų būdu turi būti paskiriama ir į tokias pareigas, kurios šio straipsnio 1 dalyje išvardytuose norminiuose teisės aktuose nenustatytos.

103 straipsnis. Kvalifikaciniai egzaminai

1. Gali būti pareikalauta, kad kandidatai, pretenduojantys eiti pareigas arba dirbti darbus, reikalaujančius specialių žinių, išlaikytų kvalifikacinius egzaminus.

2. Kvalifikacinius reikalavimus ir egzaminų tvarką valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustato Vyriausybė ar jos įgaliota institucija. Kitose darbovietėse kvalifikacinius reikalavimus nustato darbdavys, o kvalifikacinių egzaminų tvarką nustato darbdavys, atsižvelgdamas į darbuotojų atstovų nuomonę.

104 straipsnis. Priimant į darbą būtini dokumentai

1. Darbdavys privalo pareikalauti, kad priimamasis dirbti pateiktų asmens tapatybę patvirtinantį dokumentą ir valstybinio socialinio draudimo pažymėjimą.

2. Jeigu darbo įstatymai sieja priėmimą į darbą su tam tikru išsimokslinimu ar profesiniu pasirengimu, sveikatos būkle, darbdavys privalo pareikalauti, kad priimamasis pateiktų išsimokslinimą, profesinį pasirengimą, sveikatos būklę patvirtinančius dokumentus, o priimdamas į darbą nepilnametį nuo keturiolikos iki šešiolikos metų, – gimimo liudijimą, mokyklos, kurioje mokosi, taip pat vieno iš tėvų ar kito vaiko atstovo pagal įstatymą raštišką sutikimą bei vaiko sveikatą prižiūrinčio gydytojo leidimą. Darbdavys turi teisę pareikalauti ir kitų įstatymų nustatytų dokumentų.

105 straipsnis. Išbandymas sudarant darbo sutartį

1. Sudarant darbo sutartį, šalių susitarimu gali būti sulygstamas išbandymas. Jis gali būti nustatomas norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, taip pat stojančiojo dirbti pageidavimu – ar darbas tinka darbuotojui. Išbandymo sąlyga turi būti nustatoma darbo sutartyje.

2. Išbandymo laikotarpiu darbuotojui taikomi visi darbo įstatymai.

3. Išbandymas norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, nenustatomas priimant į darbą asmenis:

1) iki aštuoniolikos metų;

2) pareigoms konkurso arba rinkimų būdu, taip pat išlaikiusius kvalifikacinius egzaminus pareigoms eiti;

3) darbdavių susitarimu perkeliamus dirbti į kitą darbovietę;

4) kitais darbo įstatymų nustatytais atvejais.

106 straipsnis. Išbandymo terminas

1. Išbandymo terminas negali būti ilgesnis kaip trys mėnesiai.

2. Įstatymų nustatytais atvejais norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, gali būti taikomi ilgesni išbandymo terminai, bet ne ilgesni kaip šeši mėnesiai.

3. Į išbandymo terminą neįskaitomi laikotarpiai, kai darbuotojas nebuvo darbe.

107 straipsnis. Išbandymo rezultatai

1. Jei darbdavys pripažino, kad išbandymo norint patikrinti, ar darbuotojas tinka pavestam darbui, rezultatai nepatenkinami, jis iki išbandymo termino pabaigos gali atleisti darbuotoją iš darbo, apie tai raštu įspėjęs darbuotoją prieš tris dienas, ir nemokėti jam išeitinės kompensacijos.

2. Jei išbandymas yra nustatytas norint patikrinti, ar darbas tinka darbuotojui, išbandymo įvertinimas priklauso nuo darbuotojo valios. Per išbandymo terminą darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį, apie tai raštu įspėjęs darbdavį prieš tris dienas.

3. Kai išbandymo terminas yra pasibaigęs, o darbuotojas tebedirba, nutraukti darbo sutartį leidžiama tik bendraisiais pagrindais, nustatytais šio skyriaus ketvirtajame skirsnyje.

ANTRASIS SKIRSNIS
DARBO SUTARČIŲ RŪŠYS

108 straipsnis. Darbo sutarčių rūšys

1. Darbo sutartys gali būti:

1) neterminuotos;

2) terminuotos, laikinosios, sezoninės;
3) dėl papildomo darbo, antraeilių pareigų;
4) su namudininkais;
5) patarnavimo darbams;
6) kitos.
2. Darbo sutartis paprastai sudaroma neapibrėžtam laikui (neterminuota).

109 straipsnis. Terminuota darbo sutartis

1. Terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip penkeriems metams.

2. Neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys.

3. Su renkamaisiais darbuotojais terminuota darbo sutartis sudaroma laikui, kuriam jie išrinkti, o su darbuotojais, kuriuos pagal įstatymus arba pagal įmonės, įstaigos, organizacijos įstatus skiria į darbą renkamieji organai, terminuota darbo sutartis sudaroma tų renkamųjų organų įgaliojimų laikui (kadencijai).

110 straipsnis. Darbo sutarties termino nustatymas

1. Darbo sutarties terminas gali būti nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos arba iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo arba pasibaigimo.

2. Jeigu darbo sutartyje jos terminas nenurodytas arba netinkamai nustatytas, laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis.

111 straipsnis. Terminuotos darbo sutarties termino pasibaigimo pasekmės

1. Jeigu darbo sutarties terminas pasibaigė, o darbo santykiai faktiškai tęsiasi ir nė viena iš šalių iki pasibaigiant terminui nepareikalavo jos nutraukti (Kodekso 126 straipsnis), laikoma, kad sutartis pratęsta neapibrėžtam laikui.

2. Terminuota darbo sutartis tampa neterminuota, kai darbo santykių buvimo laikotarpiu išnyksta aplinkybės, dėl kurių buvo apibrėžtas sutarties terminas (darbuotojas po atostogų negrįžta į darbą ir kt.).

3. Jeigu darbo sutartis, pasibaigus jos terminui, nepratęsiama arba nutraukiama, bet nepraėjus vienam mėnesiui nuo jos nutraukimo dienos su atleistu iš darbo darbuotoju vėl sudaroma terminuota darbo sutartis tam pačiam darbui, tai darbuotojo reikalavimu tokia sutartis pripažįstama sudaryta neapibrėžtam laikui, išskyrus šio Kodekso 109 straipsnio 2 ir 3 dalyse nustatytus atvejus. Ginčus šiuo klausimu sprendžia darbo ginčus nagrinėjantys organai. Jeigu darbo sutartis pripažįstama neterminuota, pertrauka darbe įskaičiuojama į darbuotojo nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje.

112 straipsnis. Sezoninė darbo sutartis

1. Sezoninė darbo sutartis sudaroma sezoniniams darbams atlikti. Sezoniniais vadinami darbai, kurie dėl gamtinių ir klimato sąlygų dirbami ne visus metus, o tam tikrais periodais (sezonais), ne ilgesniais kaip aštuoni mėnesiai (vienas po kito einančių dvylikos mėnesių laikotarpiu), ir yra įtraukti į sezoninių darbų sąrašą.

2. Sezoninių darbų sąrašą, sezoninės darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo, taip pat darbo ir poilsio laiko ir darbo apmokėjimo ypatybes remdamasi šiuo Kodeksu nustato Vyriausybė.

113 straipsnis. Laikinoji darbo sutartis

1. Laikinoji darbo sutartis yra darbo sutartis, sudaryta ne ilgesniam kaip dviejų mėnesių laikui.

2. Laikinosios darbo sutarties sudarymo pagrindus (aplinkybes, kurioms esant gali būti sudaroma laikinoji darbo sutartis), tokios sutarties pakeitimo ir pasibaigimo, taip pat laikinųjų darbuotojų darbo ir poilsio laiko ypatybes nustato Vyriausybė.

114 straipsnis. Papildomo darbo ir antraeilių pareigų sutartis

1. Darbuotojas gali susitarti, jeigu to nedraudžia įstatymai, kad jis toje pačioje darbovietėje eis tam tikras papildomas pareigas arba dirbs tam tikrą papildomą (sutartyje nesulygtą) darbą.

2. Darbuotojas gali eiti antraeiles pareigas arba dirbti darbus kitoje darbovietėje, jeigu to nedraudžia įstatymai ar kiti norminiai teisės aktai. Darbo sutarties dėl antraeilių pareigų (darbo) ypatumus nustato Vyriausybė ir kolektyvinės sutartys.

115 straipsnis. Darbo sutartis su namudininkais

Darbo sutartyje gali būti nustatyta, kad sutartyje sulygtą darbo funkciją darbuotojas atliks namuose. Darbo sutarties su namudininkais ypatumus nustato Vyriausybė ir kolektyvinės sutartys.

116 straipsnis. Patarnavimo sutartis

Patarnavimo sutartis yra darbo sutartis, kuria darbuotojas įsipareigoja teikti darbdaviui asmenines namų ūkio paslaugas. Šios rūšies darbo sutarties ypatumus nustato Vyriausybė.

117 straipsnis. Kitų darbo sutarties rūšių ypatumai

Darbo sutarčių su ūkininkų ūkių ir kitų žemės ūkio subjektų darbuotojais, specialiosios paskirties įmonių darbuotojais, kurių veikla gali sukelti šių įmonių veiklos sutrikimų, susijusių su itin sunkiomis pasekmėmis žmonėms ir gamtai, taip pat sutarčių, sudaromų kitais įstatymų nustatytais atvejais, ypatumus šio Kodekso, kitų įstatymų nustatyta tvarka nustato kolektyvinės sutartys ir tų rūšių darbo sutartis reglamentuojantys norminiai teisės aktai.

TREČIASIS SKIRSNIS
DARBO SUTARTIES VYKDYMAS

118 straipsnis. Darbuotojo pareiga pačiam atlikti jam pavestą darbą

Darbuotojas neturi teisės be darbdavio ar jo įgalioto asmens sutikimo savo darbą pavesti atlikti kitam asmeniui.

119 straipsnis. Draudimas reikalauti atlikti darbą, nesulygtą darbo sutartimi

Darbdavys neturi teisės reikalauti, išskyrus šiame Kodekse nustatytus atvejus, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi. Dėl papildomo darbo ar pareigų turi būti sutarta ir tai turi būti aptarta darbo sutartyje.

120 straipsnis. Darbo sutarties sąlygų pakeitimas

1. Kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija arba darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais darbdavys turi teisę pakeisti darbo sutarties sąlygas. Jei darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, jis gali būti atleistas iš darbo pagal šio Kodekso 129 straipsnį laikantis nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos.

2. Darbo sutarties sąlygos, nustatytos šio Kodekso 95 straipsnio 1 ir 2 dalyse, gali būti keičiamos esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui, išskyrus šio Kodekso 121 straipsnyje nustatytus atvejus.

3. Darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojo raštiško sutikimo darbdavys gali keisti tik tuo atveju, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Keičiant darbo apmokėjimo sąlygas, sumažinti darbo užmokestį be darbuotojo raštiško sutikimo negalima.

121 straipsnis. Laikinas darbo sąlygų pakeitimas ypatingais atvejais

1. Darbdavys turi teisę perkelti darbuotoją iki vieno mėnesio laikui į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje vietovėje, taip pat pakeisti kitas šio Kodekso 95 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytas sąlygas, kai reikia užkirsti kelią gaivalinei nelaimei ar gamybinei avarijai, ją

likviduoti arba nedelsiant pašalinti jos padarinius, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, gesinti gaisrą ir kitais ypatingais iš anksto nenumatytais atvejais.

2. Draudžiama perkelti darbuotoją į tokį darbą, kuris neleistinas dėl jo sveikatos būklės.

3. Šio straipsnio 1 dalyje nustatytais atvejais darbuotojui darbo užmokestis mokamas pagal atliekamą darbą. Jeigu perkėlus darbuotoją į kitą darbą sumažėja darbo užmokestis dėl nepriklausančių nuo darbuotojo priežasčių, jam paliekamas pirmesnio darbo vidutinis darbo užmokestis.

122 straipsnis. Perkėlimas į kitą darbą prastovos atveju

1. Prastova ne dėl darbuotojo kaltės yra tokia padėtis darbovietėje, kai darbdavys neduoda darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių (gamybinių ar kt.).

2. Prastovos laikui darbuotojai, atsižvelgiant į jų profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir sveikatos būklę, jų raštišku sutikimu perkeliami į kitą darbą. Jeigu darbuotojai sutinka, jie gali būti perkeliami į kitą darbą neatsižvelgiant į profesiją, specialybę, kvalifikaciją.

3. Darbuotojams, perkeltiems į kitą darbą dėl prastovos, už darbą mokama šio Kodekso 195 straipsnio nustatyta tvarka.

123 straipsnis. Nušalinimas nuo darbo

1. Jei darbuotojas pasirodė darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, darbdavys tą dieną (pamainą) neleidžia jam dirbti ir nemoka jam darbo užmokesčio. Kitais atvejais nušalinti darbuotoją nuo darbo (pareigų) darbdavys gali tik įstatymų nustatytais pagrindais.

2. Darbdavys nušalina darbuotoją nuo darbo, nemoka jam darbo užmokesčio pagal pareigūnų arba organų, kuriems įstatymas suteikia nušalinimo teisę, rašytinį reikalavimą. Jame turi būti nurodyta, kuriam laikui darbuotojas nušalinamas, nušalinimo priežastis ir teisinis pagrindas.

3. Nušalintas darbuotojas jo sutikimu perkeliamas į kitą darbą, jei toks perkėlimas neprieštarauja nušalinimo tikslui.

4. Nušalinimo terminui pasibaigus, darbuotojas grąžinamas į ankstesnį darbą, jei dėl nušalinimo neatsirado pagrindas nutraukti darbo sutartį.

5. Jeigu darbuotojas darbdavio arba tam įgaliotų organų pareigūnų reikalavimu buvo nušalintas nuo darbo (pareigų) nepagrįstai, jis turi teisę reikalauti, kad įstatymų nustatyta tvarka jam būtų atlyginta žala.

KETVIRTASIS SKIRSNIS
DARBO SUTARTIES PASIBAIGIMAS

124 straipsnis. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai

Darbo sutartis baigiasi:

1) ją nutraukus šio Kodekso ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais;

2) likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo;

3) darbuotojui mirus.

125 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu

1. Viena darbo sutarties šalis gali raštu pasiūlyti kitai šaliai nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu. Jei ši sutinka su pasiūlymu, per septynias dienas turi apie tai pranešti šaliai, pateikusiai pasiūlymą nutraukti darbo sutartį. Sutarusios nutraukti sutartį, šalys sudaro raštišką susitarimą dėl sutarties nutraukimo. Susitarime numatoma, nuo kurio laiko sutartis nutraukiama, ir kitos sutarties nutraukimo sąlygos (kompensacijų, nepanaudotų atostogų suteikimo ir kt.).

2. Jei antroji šalis per šio straipsnio 1 dalyje nustatytą laiką nepraneša, kad sutinka nutraukti sutartį, laikoma, kad pasiūlymas nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu yra atmestas.

126 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas suėjus terminui

1. Suėjus darbo sutarties terminui, darbdavys arba darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį.

2. Nė vienai iš šalių darbo sutarties nenutraukus, laikoma, kad sutartis tapo neterminuota.

127 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu

1. Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika dienų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ir kitoks įspėjimo terminas, bet jis negali viršyti vieno mėnesio. Įspėjimo terminui pasibaigus, darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys privalo įforminti darbo sutarties nutraukimą ir atsiskaityti su darbuotoju.

2. Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš tris dienas, jei reikalavimas nutraukti darbo sutartį pagrįstas darbuotojo liga ar invalidumu, trukdančiu tinkamai atlikti darbą, arba kitomis svarbiomis priežastimis, nustatytomis kolektyvinėje sutartyje, arba jei darbdavys nevykdo įsipareigojimų pagal darbo sutartį, pažeidžia įstatymus ar kolektyvinę sutartį. Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, apie tai įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš tris dienas, jeigu jis jau yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna. Darbo sutartis tokiais atvejais turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos dienos.

3. Darbo sutartyje gali būti sulygta: jeigu sutartis nutraukiama darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties (šio straipsnio 1 dalis), tai darbuotojas įsipareigoja atlyginti darbdaviui jo turėtas išlaidas per paskutinius vienerius darbo metus darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms ir kt.

4. Darbuotojas turi teisę atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per tris dienas nuo prašymo padavimo dienos. Po to jis gali atšaukti prašymą tik darbdavio sutikimu.

128 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių

1. Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, taip pat terminuotą darbo sutartį, sudarytą ilgesniam kaip šešių mėnesių laikui, jeigu jo darbo vietoje darbo sutartyje nustatytu darbo laiku prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip trisdešimt dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip šešiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių, taip pat jeigu jam daugiau kaip du mėnesius iš eilės nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga).

2. Darbo sutartis turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos datos. Ši data turi būti ne ankstesnė kaip trys dienos nuo prašymo padavimo dienos.

129 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės

1. Darbdavys gali nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių, apie tai įspėjęs jį šio Kodekso 130 straipsnyje nustatyta tvarka. Atleisti darbuotoją iš darbo, kai nėra darbuotojo kaltės, leidžiama, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą.

2. Svarbiomis gali būti pripažįstamos tik tos aplinkybės, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe. Darbo sutartis taip pat gali būti nutraukta dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir dėl panašių svarbių priežasčių.

3. Teisėta priežastis nutraukti darbo santykius negali būti:

1) narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ne darbo metu, o darbdavio sutikimu ir darbo metu;

2) darbuotojų atstovo funkcijų atlikimas dabartyje ar praeityje;

3) dalyvavimas byloje prieš darbdavį, kaltinamą įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar kolektyvinės sutarties pažeidimais, taip pat kreipimasis į administracinius organus;

4) lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis, tikėjimas, santuokinė ir šeiminė padėtis, įsitikinimai ar pažiūros, priklausomybė politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms;

5) amžius, išskyrus atvejus, kai darbuotojas jau yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna;

6) nebuvimas darbe, kai darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais atlieka karines ar kitokias Lietuvos Respublikos piliečio pareigas ir prievoles.

4. Darbo sutartis su darbuotojais, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenimis iki aštuoniolikos metų, invalidais, darbuotojais, auginančiais vaikų iki keturiolikos metų, gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus.

5. Darbdavys turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, laikydamasis šio ir 130 straipsnio nuostatų, tik ypatingais atvejais, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą, arba sumokėjęs darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį.

130 straipsnis. Įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą

1. Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį raštu įspėjęs darbuotoją prieš du mėnesius. Darbuotojai, nurodyti šio Kodekso 129 straipsnio 4 dalyje, apie atleidimą iš darbo turi būti įspėti ne vėliau kaip prieš keturis mėnesius.

2. Įspėjime apie darbo sutarties nutraukimą turi būti nurodyta:

1) atleidimo iš darbo priežastis ir aplinkybės, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas;

2) atleidimo iš darbo data;

3) atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka.

3. Per įspėjimo laikotarpį darbdavys turi duoti darbuotojui laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškoms. Šio laiko trukmė negali būti mažesnė negu dešimt procentų darbo laiko normos, tenkančios darbuotojui per įspėjimo terminą. Laisvas nuo darbo laikas suteikiamas darbuotojo ir darbdavio sutarta tvarka. Už šį laiką darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis.

4. Kai darbuotojus numatoma atleisti iš darbo dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, taip pat dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų, darbdavys, prieš įteikdamas įspėjimus apie darbo sutarties nutraukimą, turi surengti konsultacijas su darbuotojų atstovais (Kodekso 19 straipsnis), kad būtų išvengta numatomų pertvarkymų neigiamų pasekmių arba jos būtų sušvelnintos. Konsultacijų išvados įforminamos protokolu. Jį pasirašo darbdavys bei darbuotojų kolektyvui atstovaujančio organo atstovai.

5. Įstatymų nustatyta tvarka mažindamas darbuotojų skaičių arba nutraukdamas įmonės veiklą, darbdavys privalo raštu prieš du mėnesius pranešti teritorinei darbo biržai, savivaldybės institucijai ir įmonės darbuotojų atstovams (Kodekso 19 straipsnis), kai per trisdešimt kalendorinių dienų numatoma atleisti:

1) dešimt ir daugiau darbuotojų, jeigu įmonėje dirba iki devyniasdešimt devynių darbuotojų;

2) daugiau kaip dešimt procentų darbuotojų, jeigu įmonėje dirba nuo šimto iki dviejų šimtų devyniasdešimt devynių darbuotojų;

3) trisdešimt ir daugiau darbuotojų, jeigu įmonėje dirba trys šimtai ir daugiau darbuotojų.

6. Grupės darbuotojų atleidimais nelaikomi atvejai, kai atleidžiama grupė darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis ir sezoninių darbų sutartis, nepažeidžiant sutartyse nurodyto termino. Grupės darbuotojų atleidimo tvarką ir ypatumus nustato Vyriausybė.

7. Įspėjimas netenka galios, jei nuo jo termino pabaigos praeina daugiau kaip vienas mėnuo, neįskaitant darbuotojo laikinojo nedarbingumo ir atostogų laiko.

8. Jeigu darbuotojas atleidžiamas iš darbo nepasibaigus įspėjimo terminui, jo atleidimo iš darbo data perkeliama iki to laiko, kada turėjo pasibaigti įspėjimo terminas.

131 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimo apribojimai

1. Draudžiama įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo:

1) darbuotoją laikino nedarbingumo laikotarpiu (Kodekso 133 straipsnis), taip pat jo atostogų metu, išskyrus šio Kodekso 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus;

2) darbuotoją, pašauktą atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą arba kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas, išskyrus šio Kodekso 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus;

3) kitais įstatymų nustatytais atvejais.

2. Jeigu darbuotojas, pasibaigus šio straipsnio 1 dalyje nustatytiems laikotarpiams, neatvyksta į darbą, darbo sutartis su juo gali būti nutraukiama šiame skirsnyje nustatytais darbo sutarties nutraukimo pagrindais.

132 straipsnis. Garantijos nėščioms moterims ir darbuotojams, auginantiems vaikus

1. Darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus šio Kodekso 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytus atvejus.

2. Su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta, jei nėra darbuotojo kaltės (Kodekso 129 straipsnis).

133 straipsnis. Garantijos sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams

1. Darbuotojams, netekusiems darbingumo dėl sužalojimo darbe arba profesinės ligos, darbo vieta ir pareigos paliekamos, kol bus atgautas darbingumas arba nustatytas invalidumas. Su darbuotoju, kuriam nustatytas invalidumas, darbo sutartis gali būti nutraukiama laikantis šio skirsnio nuostatų.

2. Darbuotojams, tapusiems laikinai nedarbingiems ne dėl šio straipsnio 1 dalyje nustatytų priežasčių, darbo vieta ir pareigos paliekamos, jeigu jie dėl laikinojo nedarbingumo neatvyksta į darbą ne daugiau kaip šimtą dvidešimt dienų iš eilės arba ne daugiau kaip šimtą keturiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių, jei įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai nenustato, kad tam tikros ligos atveju darbo vieta ir pareigos paliekamos ilgesnį laiką.

3. Į šio straipsnio 2 dalyje nustatytus laikotarpius neįskaitomas laikas, per kurį darbuotojas gavo valstybinio socialinio draudimo pašalpą šeimos nariui slaugyti arba pašalpą epideminių situacijų atvejais.

134 straipsnis. Garantijos darbuotojų atstovams

1. Darbuotojai, išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus (šio Kodekso 19 straipsnis), laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, negali būti atleisti iš darbo pagal šio Kodekso 129 straipsnį be išankstinio to organo sutikimo.

2. Ar patenkinti darbdavio pareiškimą duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą, atstovaujamasis organas privalo nuspręsti per keturiolika dienų nuo pareiškimo gavimo. Darbuotojams atstovaujantis organas sutikimą ar nesutikimą atleisti darbuotoją iš darbo turi pateikti raštu. Jeigu per šį laikotarpį darbuotojams atstovaujantis organas darbdaviui atsakymo neduoda, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį.

3. Darbdavys turi teisę teismo tvarka ginčyti darbuotojams atstovaujančio organo atsisakymą duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą. Teismas gali panaikinti tokį sprendimą, jei darbdavys įrodo, kad šis sprendimas iš esmės pažeidžia jo interesus.

4. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta, kad šio straipsnio 1 dalyje nustatyta garantija taikoma ir kitiems darbuotojams. Įstatymuose ar kolektyvinėse sutartyse nustatytais atvejais darbuotojai negali būti atleidžiami iš darbo negavus ir kitų organų sutikimo.

5. Darbuotojams atstovaujančio organo sutikimas galioja, kol pasibaigia šio Kodekso 130 straipsnyje nustatyti įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminai. Darbuotojas, atleistas iš darbo pažeidžiant šiame straipsnyje nustatytus reikalavimus, darbo ginčus nagrinėjančio organo sprendimu turi būti grąžintas į ankstesnį darbą.

135 straipsnis. Pirmenybės teisė būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius

1. Kai dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius, pirmenybės teisę būti palikti dirbti turi darbuotojai:

1) kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;

2) kurie vieni augina vaikus (įvaikius) iki šešiolikos metų arba prižiūri kitus šeimos narius, pripažintus pirmos ar antros grupės invalidais;

3) kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, įgijusius teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunančius;

4) kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip treji metai;

5) kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje;

6) kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus (Kodekso 19 straipsnis).

2. Šio straipsnio 1 dalies 2, 3, 4 ir 5 punktuose nustatyta pirmenybė likti darbe taikoma tik tiems darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, kvalifikaciją.

136 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas be įspėjimo

1. Darbo sutartis be įspėjimo turi būti nutraukiama šiais atvejais:

1) įsiteisėjusiu teismo sprendimu arba kai įsiteisėja teismo nuosprendis, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios jis negali tęsti darbo;

2) kai darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą;

3) įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu;

4) kai darbuotojas pagal medicinos ar invalidumą nustatančios komisijos išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo;

5) kai darbuotojas nuo keturiolikos iki šešiolikos metų, vienas iš tėvų arba vaiko atstovas pagal įstatymą, arba vaiko sveikatą prižiūrintis gydytojas, arba mokykla, kurioje vaikas mokosi, reikalauja nutraukti darbo sutartį;

6) likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievoles nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo.

2. Darbdaviui mirus darbo sutartis pasibaigia, jeigu ji buvo sudaryta patarnavimo darbams asmeniškai jam atlikti, taip pat kai nėra jo teisių perėmėjo.

3. Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo:

1) kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos;

2) kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas (Kodekso 235 straipsnis).

4. Darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį pagal šio straipsnio 3 dalį, privalo laikytis drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių (Kodekso XVI skyrius).

137 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio bankroto atveju

Pradėjus darbdavio bankroto procedūrą, darbo sutartys gali būti nutraukiamos laikantis bankroto įstatymų nuostatų. Šio skirsnio nuostatos tokiais atvejais taikomos tada, kai atitinkamų klausimų nereglamentuoja bankroto įstatymai.

138 straipsnis. Apribojimai nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę

Įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius.

139 straipsnis. Darbo sutarties prieštaravimų įstatymams pašalinimas

1. Kai darbo sutarties sudėtinės dalys (dalis) prieštarauja įstatymų draudžiamosioms nuostatoms ir tų prieštaravimų negalima pašalinti, taip pat nėra galimybės perkelti darbuotojo jo sutikimu į kitą darbą, darbo sutartis nutraukiama.

2. Darbo sutartis, sudaryta pažeidžiant įstatymus ar Lietuvos Respublikos tarptautinius susitarimus, reglamentuojančius laikinai atvykusių į Lietuvos Respubliką asmenų įdarbinimą, turi būti nutraukiama. Darbdaviui ar jo įgaliotam asmeniui, padariusiam tokį pažeidimą, taikomos įstatymų nustatytos sankcijos.

3. Ginčus dėl darbo sutarties nutraukimo ar jos dalių, prieštaraujančių įstatymams, pripažinimo negaliojančiomis sprendžia darbo ginčus nagrinėjantis organas.

140 straipsnis. Išeitinė išmoka

1. Nutraukus darbo sutartį pagal šio Kodekso 129 straipsnį, atleistam darbuotojui išmokama jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje:

1) iki dvylikos mėnesių – vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio;

2) nuo dvylikos iki trisdešimt šešių mėnesių – dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;

3) nuo trisdešimt šešių iki šešiasdešimties mėnesių – trijų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;

4) nuo šešiasdešimties iki šimto dvidešimties mėnesių – keturių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;

5) nuo šimto dvidešimties iki dviejų šimtų keturiasdešimties mėnesių – penkių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;

6) daugiau kaip dviejų šimtų keturiasdešimties mėnesių – šešių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio.

2. Nutraukus darbo sutartį kitais šiame skirsnyje (išskyrus Kodekso 125 ir 126 straipsniuose bei 127 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus) ir kituose įstatymuose nustatytais atvejais, kai nėra darbuotojo kaltės, jam išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, jeigu įstatymai ar kolektyvinės sutartys nenustato kitaip.

141 straipsnis. Atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka

1. Darbdavys privalo visiškai atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju jo atleidimo dieną, jeigu įstatymais ar darbdavio ir darbuotojo susitarimu nenustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka.

2. Darbdavys atsiskaitymo su darbuotoju dieną privalo išmokėti visas jam priklausančias pinigų sumas, nustatyta tvarka užpildyti darbuotojo valstybinio socialinio draudimo pažymėjimą ir darbuotojo darbo sutartį.

3. Jeigu darbuotojas pageidauja, darbdavys privalo išduoti jam pažymą apie darbą, nurodydamas darbo funkcijas (pareigas), jo pradžios ir pabaigos datas, o darbuotojo prašymu – darbo užmokesčio dydį ir darbo įvertinimą (charakteristiką).

XIII SKYRIUS
DARBO LAIKAS

142 straipsnis. Darbo laiko sąvoka

Darbo laikas – tai laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, ir kiti jam prilyginti laikotarpiai.

143 straipsnis. Darbo laiko struktūra

1. Į darbo laiką įeina:

1) faktiškai dirbtas laikas, budėjimas darbe ir namuose;

2) tarnybinės komandiruotės, tarnybinės kelionės į kitą vietovę laikas;

3) laikas, reikalingas darbo vietai, darbo įrankiams, saugos priemonėms paruošti ir sutvarkyti;

4) pertraukos darbe, pagal norminius teisės aktus įskaitomos į darbo laiką;

5) privalomų medicininių apžiūrų laikas;

6) stažuotė, kvalifikacijos kėlimas darbovietėje ar mokymo centruose;

7) nušalinimo nuo darbo laikas, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos;

8) prastovos laikas;

9) kiti norminių teisės aktų nustatyti laikotarpiai.

2. Į darbo laiką neįeina:

1) pravaikšta;

2) neatvykimas į darbą administracijos leidimu;

3) valstybinių, visuomeninių ar piliečio pareigų atlikimas, karinė tarnyba arba mokomosios karinės pratybos;

4) nedarbingumo laikas;

5) pertraukos pailsėti ir pavalgyti, kasdieninis (tarp pamainų), kassavaitinis poilsis, šventės, atostogos;

6) kiti norminių teisės aktų nustatyti laikotarpiai.

144 straipsnis. Darbo laiko trukmė

1. Darbo laikas negali būti ilgesnis kaip keturiasdešimt valandų per savaitę.

2. Kasdieninė darbo laiko trukmė neturi viršyti aštuonių darbo valandų. Išimtis gali nustatyti įstatymai, Vyriausybės nutarimai ir kolektyvinės sutartys.

3. Maksimalus darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per septynias dienas neturi viršyti keturiasdešimt aštuonių valandų.

4. Tam tikrų kategorijų (gydymo, globos (rūpybos), vaikų auklėjimo įstaigų, energetikos, ryšių specializuotų tarnybų bei avarijų likvidavimo specializuotų tarnybų ir kitų tarnybų, dirbančių nepertraukiamo budėjimo režimu) darbuotojams, budėtojams patalpose darbo laikas gali būti iki dvidešimt keturių valandų per parą. Tokių darbuotojų vidutinis darbo laikas per septynių dienų laikotarpį neturi viršyti keturiasdešimt aštuonių valandų, o poilsio tarp darbo dienų laikas privalo būti ne trumpesnis kaip dvidešimt keturios valandos. Tokių darbų sąrašą tvirtina Vyriausybė.

5. Darbuotojų, dirbančių ne vienoje darbovietėje arba vienoje darbovietėje, bet pagal dvi ar daugiau darbo sutarčių, darbo dienos trukmė (kartu su pertrauka pailsėti ir pavalgyti) negali būti ilgesnė kaip dvylika valandų.

145 straipsnis. Sutrumpintas darbo laikas

1. Sutrumpintas darbo laikas nustatomas:

1) asmenims iki aštuoniolikos metų – pagal Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo nuostatas;

2) asmenims, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytus leistinus ribinius dydžius (kiekius) ir kai techninėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma, darbo laikas nustatomas atsižvelgiant į darbo aplinką, bet ne ilgesnis kaip trisdešimt šešios valandos per savaitę;

3) asmenims, dirbantiems naktį.

2. Darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarką nustato Vyriausybė.

146 straipsnis. Ne visas darbo laikas

1. Ne visas darbo dienos arba darbo savaitės darbo laikas nustatomas:

1) darbuotojo ir darbdavio susitarimu;

2) darbuotojo reikalavimu dėl jo sveikatos būklės pagal medicinos įstaigos išvadą;

3) pareikalavus nėščiai moteriai, neseniai pagimdžiusiai moteriai (motinos, pateikusios darbdaviui sveikatos priežiūros įstaigos pažymą apie gimdymą ir auginančios vaiką, kol jam sukaks vieneri metai, toliau Kodekse – neseniai pagimdžiusios moterys), krūtimi maitinančiai moteriai (motinos, pateikusios darbdaviui sveikatos priežiūros įstaigos pažymą, kad augina ir maitina savo vaiką iki vienerių metų, toliau Kodekse – krūtimi maitinanti moteris), darbuotojui,

auginančiam vaiką iki trejų metų, bei darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką invalidą iki šešiolikos metų;

4) darbuotojo iki aštuoniolikos metų reikalavimu;

5) invalido reikalavimu pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą;

6) darbuotojo, slaugančio sergantį šeimos narį, reikalavimu pagal medicinos įstaigos išvadą.

2. Jeigu kitaip nenustatyta sveikatos priežiūros įstaigos išvadoje, susitarus ne visas darbo laikas gali būti nustatomas sumažinant savaitės darbo dienų skaičių arba sutrumpinant darbo dieną (pamainą), arba darant ir viena, ir kita. Ne visas darbo laikas darbo dieną gali būti suskaidomas dalimis. Kitas su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusias sąlygas nustato Vyriausybė.

3. Darbas ne viso darbo laiko sąlygomis nesukelia jokių apribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, keliant kvalifikaciją, neapriboja kitų darbuotojo darbo teisių. Darbas apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui.

147 straipsnis. Darbo laiko režimas

1. Kiekvieno darbuotojo darbo ir poilsio laiko paskirstymas (kaita) per parą, savaitę ar apskaitinį laikotarpį, taip pat kasdieninio darbo (pamainos) pradžia ir pabaiga nustatoma pagal įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisykles. Darbo (pamainų) grafikus tvirtina administracija suderinusi su įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojų atstovais (Kodekso 19 straipsnis) arba kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka. Darbo laiko pradžią ir pabaigą valstybių ir savivaldybių įmonėse, įstaigose, organizacijose nustato Vyriausybė, vadovaudamasi šio skyriaus nuostatomis.

2. Darbuotojams nustatoma penkių darbo dienų savaitė su dviem poilsio dienomis. Įmonėse, kuriose dėl gamybos pobūdžio ar kitų sąlygų penkių darbo dienų savaitė neįmanoma, nustatoma šešių darbo dienų savaitė su viena poilsio diena.

3. Darbuotojai privalo dirbti darbo (pamainų) grafikuose nustatytu laiku. Darbo grafikai paskelbiami viešai įmonių ir jų padalinių informaciniuose stenduose ne vėliau kaip prieš dvi savaites iki šių grafikų įsigaliojimo. Darbdavys privalo užtikrinti tolygų pamainų keitimąsi.

4. Draudžiama skirti darbuotoją dirbti dvi pamainas iš eilės.

5. Darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų, jeigu yra galimybė, turi pirmumo teisę pasirinkti darbo pamainą.

6. Darbuotojų dirbtas darbo laikas žymimas Vyriausybės patvirtintos pavyzdinės formos darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose.

148 straipsnis. Darbo ir poilsio ypatumai ekonominės veiklos srityse

Transporto, pašto, žemės ūkio, energetikos įmonėse, gydymo bei globos (rūpybos) įstaigose, taip pat jūrų ir upių laivyboje ir kitose ekonominės veiklos srityse darbo bei poilsio laikas atsižvelgiant į darbo sezoniškumą bei kitas sąlygas gali skirtis nuo šio Kodekso nustatytų normų. Darbo laiko ir poilsio laiko ypatumus šiose veiklos srityse nustato Vyriausybė.

149 straipsnis. Suminė darbo laiko apskaita

1. Nepertraukiamai veikiančiose įmonėse, įstaigose ir organizacijose, atskiruose cechuose, baruose, darbuose, kur yra pertraukiamasis darbo dienos (pamainos) režimas, taip pat darbuose, kur dėl techninių gamybos sąlygų negalima laikytis konkrečiai darbuotojų kategorijai nustatytos kasdieninės ar kassavaitinės darbo trukmės, atsižvelgus į darbuotojų atstovų nuomonę (Kodekso 19 straipsnis), galima įvesti suminę darbo laiko apskaitą, bet darbo laiko trukmė per apskaitinį laikotarpį neturi viršyti tai darbuotojų kategorijai nustatyto darbo valandų skaičiaus. Esant suminei darbo laiko apskaitai, negali būti dirbama vidutiniškai daugiau kaip keturiasdešimt aštuonias valandas per savaitę ir dvylika valandų per darbo dieną (pamainą). Apskaitinio laikotarpio trukmė negali būti ilgesnė negu keturi mėnesiai.

2. Esant suminei darbo laiko apskaitai, privalo būti garantuota šio Kodekso nustatyta paros bei savaitės nepertraukiamo poilsio trukmė. Jeigu suminiu darbo laiko apskaitiniu

laikotarpiu viršijamas tai darbuotojų kategorijai nustatytas darbo valandų skaičius, darbuotojams jų pageidavimu sutrumpinama darbo diena arba suteikiama poilsio diena (dienos) darbo, kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse nustatyta tvarka ar papildomai apmokama kaip už viršvalandinį darbą.

3. Darbus, sąlygas, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarką nustato Vyriausybė.

150 straipsnis. Viršvalandinių darbų apribojimas

1. Viršvalandiniais laikomi darbai, dirbami viršijant šio Kodekso 144 straipsnio 1 dalyje, 145, 146 straipsniuose ir 149 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytą darbo laiko trukmę.

2. Viršvalandiniai darbai paprastai draudžiami. Darbdavys gali skirti viršvalandinius darbus tik išimtiniais atvejais, kuriuos nustato šio Kodekso 151 straipsnis.

3. Dirbti viršvalandinius darbus neleidžiama skirti: jaunesnius kaip aštuoniolikos metų asmenis; asmenis, kurie mokosi bendrojo lavinimo ir profesinėse mokyklose nenutraukdami darbo – mokymosi dienomis; kai darbo aplinkos veiksniai viršija leistinus dydžius ir kitais įstatymų bei kolektyvinės sutarties nustatytais atvejais.

4. Nėščios moterys, neseniai pagimdžiusios moterys, krūtimi maitinančios moterys, darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų, darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką invalidą iki šešiolikos metų, ir invalidai gali būti skiriami dirbti viršvalandinius darbus tik jų sutikimu. Be to, invalidai gali būti skiriami dirbti viršvalandinius darbus, jeigu to jiems nedraudžia invalidumą nustatančios komisijos išvada.

5. Viršvalandiniu darbu nelaikomas administracijos pareigūnų darbas, viršijantis nustatytą darbo trukmę. Tokių pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse.

151 straipsnis. Išimtiniai atvejai, kai leidžiami viršvalandiniai darbai

Viršvalandiniai darbai leidžiami šiais išimtiniais atvejais:

1) kai dirbami darbai, būtini krašto apsaugai, ir siekiant užkirsti kelią nelaimėms bei pavojams;

2) kai dirbami visuomenei būtini darbai, šalinamos atsitiktinės ar staiga atsiradusios aplinkybės dėl avarijų, gaivalinių nelaimių;

3) kai būtina užbaigti pradėtą darbą, kurio dėl nenumatytos ar atsitiktinės kliūties esamomis techninėmis gamybos sąlygomis nebuvo galima užbaigti per darbo valandų skaičių, jeigu nutraukus pradėtą darbą gali sugesti medžiagos ar įrengimai;

4) kai dirbami mechanizmų arba įrengimų remonto ir atstatymo darbai, jeigu dėl jų gedimo didelis darbuotojų skaičius turėtų nutraukti darbą;

5) kai darbo tęsti neatvyksta pamainininkas, jeigu dėl to gali sutrikti darbo procesas; šiais atvejais administracija turi nedelsdama, ne vėliau kaip po pusės pamainos, pakeisti pamainininką kitu darbuotoju;

6) pakrovimo ir iškrovimo operacijoms ir su jomis susijusiems transporto darbams atlikti, kai būtina ištuštinti transporto įmonių sandėlius, taip pat transporto priemonėms pakrauti ir iškrauti, kad kroviniai nesusikauptų išsiuntimo bei paskirties punktuose ir būtų išvengta transporto priemonių prastovos.

152 straipsnis. Viršvalandinių darbų trukmė

1. Darbuotojo viršvalandinis darbas per dvi dienas iš eilės neturi viršyti keturių valandų ir šimto dvidešimties valandų per metus.

2. Darbdavys privalo žymėti darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose tikslią kiekvieno darbuotojo dirbtų viršvalandžių apskaitą.

153 straipsnis. Darbo trukmė švenčių ir poilsio dienų išvakarėse

1. Švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė sutrumpinama viena valanda, išskyrus sutrumpintą darbo laiką dirbančius darbuotojus.

2. Esant šešių dienų darbo savaitei, prieš poilsio dieną darbas neturi trukti ilgiau kaip penkias valandas.

154 straipsnis. Darbas naktį

1. Nakties laikas yra kalendorinis laikas nuo dvidešimt antros valandos iki šeštos valandos.

2. Naktiniu laikomas darbas, jeigu trys darbo valandos tenka nakčiai. Naktinis darbo laikas sutrumpinamas viena valanda.

3. Dirbti naktį draudžiama skirti asmenis iki aštuoniolikos metų, taip pat darbuotojus, kuriems dirbti naktį neleidžia sveikatos priežiūros įstaigos išvada.

4. Invalidai, jeigu jiems nedraudžia invalidumą nustatanti komisija, nėščios moterys, neseniai pagimdžiusios moterys, krūtimi maitinančios moterys, darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų, darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką invalidą iki šešiolikos metų, gali būti skiriami dirbti naktį tik jų sutikimu.

5. Nakties darbo trukmė netrumpinama esant nepertraukiamai gamybai, taip pat kai pagal darbo sutartį darbuotojas yra priimtas darbui naktį.

6. Darbuotojų, dirbančių naktį, sveikata nemokamai tikrinama Vyriausybės nustatyta tvarka, taip pat darbuotojo pageidavimu (jei turi nusiskundimų dėl nakties darbo). Jeigu nustatoma, kad darbas naktį pakenkė arba gali pakenkti darbuotojo sveikatai, darbdavys, vadovaudamasis sveikatos priežiūros įstaigos išvada, privalo perkelti darbuotoją dirbti tik dieną.

155 straipsnis. Budėjimas

1. Ypatingais atvejais, kai reikia užtikrinti įmonėje darbo tvarką ar garantuoti, jog bus atlikti neatidėliotini darbai, darbdavys gali pavesti darbuotojui ne dažniau kaip kartą per mėnesį, o darbuotojo sutikimu – ne dažniau kaip kartą per savaitę budėti įmonėje arba namuose pasibaigus darbo dienai arba poilsio ir švenčių dienomis.

2. Budėjimo laikas įmonėje kartu su darbo dienos (pamainos) trukme (kai budima darbo dienai (pamainai) pasibaigus) negali viršyti šio Kodekso 144 straipsnyje nustatytos darbo dienos (pamainos) trukmės, o budėjimo trukmė įmonėje poilsio ir švenčių dienomis, taip pat namuose negali viršyti aštuonių valandų per parą. Budėjimas įmonėje prilyginamas darbo laikui, o budėjimas namuose – ne mažiau kaip pusei darbo laiko.

3. Už budėjimą įmonėje, kai viršijama darbo laiko trukmė (Kodekso 144 straipsnio 1 ir 2 dalys, 145, 146 straipsniai ir 149 straipsnio 1 dalis), ar namuose per artimiausią mėnesį privalo būti suteikiamas poilsio laikas tokios pat trukmės kaip budėjimas įmonėje ar darbo laikui prilygintas budėjimo laikas (budint namuose), arba darbuotojo pageidavimu šis poilsio laikas gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų, arba apmokama kaip už viršvalandinį darbą.

4. Budėti įmonėje arba namuose negalima skirti asmenų iki aštuoniolikos metų. Nėščios moterys, neseniai pagimdžiusios moterys ir krūtimi maitinančios moterys, darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų, bei darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką invalidą iki šešiolikos metų, invalidą slaugantys asmenys, invalidai, jeigu jiems nedraudžia invalidumą nustatanti komisija, budėti įmonėje arba namuose gali būti skiriami tik jų sutikimu.

XIV SKYRIUS
POILSIO LAIKAS

156 straipsnis. Poilsio laiko sąvoka

Poilsio laikas – tai įstatymu, kolektyvine ar darbo sutartimi reglamentuotas laisvas nuo darbo laikas.

157 straipsnis. Poilsio laiko rūšys

Poilsio laiko rūšys yra šios:

1) pertrauka pailsėti ir pavalgyti;

2) papildomos ir specialios pertraukos pailsėti darbo dienos (pamainos) laiku;

3) paros nepertraukiamasis poilsis tarp darbo dienų (pamainų);

4) savaitės nepertraukiamasis poilsis;
5) kasmetinis poilsio laikas (švenčių dienos, atostogos).

158 straipsnis. Pertrauka pailsėti ir pavalgyti

1. Darbuotojams suteikiama ne ilgesnė kaip dviejų valandų ir ne trumpesnė kaip pusės valandos pertrauka pailsėti ir pavalgyti. Ši pertrauka paprastai suteikiama praėjus pusei darbo dienos (pamainos) laiko, bet ne vėliau kaip po keturių darbo valandų.

2. Darbuotojas pertrauką pailsėti ir pavalgyti naudoja savo nuožiūra. Jis šiuo laiku gali palikti darbo vietą. Ši pertrauka neįskaitoma į darbo laiką.

3. Esant šešių dienų darbo savaitei, poilsio ir švenčių dienų išvakarėse gali būti dirbama be pertraukos pailsėti ir pavalgyti tik tada, jei tos darbo dienos trukmė neviršija šešių valandų.

4. Darbdavys privalo pasirūpinti, kad darbuotojams būtų sudarytos tinkamos sąlygos per pertrauką pailsėti ir pavalgyti.

5. Tuose darbuose, kur dėl gamybos sąlygų negalima daryti pertraukos pailsėti ir pavalgyti, darbuotojui turi būti suteikiama galimybė pavalgyti darbo laiku.

6. Pertraukos pailsėti ir pavalgyti pradžią, pabaigą ir kitas sąlygas nustato darbo tvarkos taisyklės, darbo grafikas, kolektyvinė ir darbo sutartis.

159 straipsnis. Papildomos ir specialios pertraukos

1. Atsižvelgiant į darbo sąlygas, darbuotojams darbo laiku suteikiamos papildomos pertraukos pailsėti.

2. Jaunesniems kaip aštuoniolikos metų darbuotojams, kurių darbo laiko trukmė yra ilgesnė negu keturios valandos, privalo būti suteikta mažiausiai trisdešimties minučių papildoma pertrauka pailsėti darbo metu. Ji įskaitoma į darbo laiką.

3. Dirbant lauke arba nešildomose patalpose, kai aplinkos temperatūra žemesnė kaip –10 °C, taip pat dirbant sunkų fizinį ar didelės protinės įtampos reikalaujantį darbą arba darbą veikiant kitiems nepalankiems sveikatai veiksniams, privalo būti suteikiamos specialios pertraukos.

4. Papildomos ir specialios pertraukos įskaitomos į darbo laiką, jų nustatymo tvarką tvirtina Vyriausybė.

5. Papildomų ir specialių pertraukų skaičius, trukmė ir poilsio vieta atsižvelgiant į konkrečias darbo sąlygas nustatomi kolektyvinėse sutartyse bei darbo tvarkos taisyklėse.

160 straipsnis. Paros poilsis

1. Kasdieninio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) trukmė negali būti trumpesnė kaip vienuolika valandų iš eilės.

2. Kasdieninio nepertraukiamojo poilsio laikas darbuotojams iki šešiolikos metų privalo būti ne trumpesnis kaip keturiolika valandų, o asmenims nuo šešiolikos iki aštuoniolikos metų – ne trumpesnis kaip dvylika valandų ir apimti laiką nuo dvidešimt antros valandos iki šeštos valandos.

161 straipsnis. Savaitės nepertraukiamasis poilsis

1. Bendra poilsio diena yra sekmadienis, o esant penkių dienų darbo savaitei, – šeštadienis ir sekmadienis, išskyrus šio straipsnio 2, 3, 4 dalyse ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatytus atvejus.

2. Įmonėms ir organizacijoms, kuriose bendrą poilsio dieną negalima nutraukti darbo dėl to, kad reikia aptarnauti gyventojus (miesto transportas, sveikatos priežiūros įstaigos, energijos tiekimo įmonės, teatrai, muziejai ir kt.), poilsio dienas nustato savivaldybės vykdomoji institucija.

3. Įmonėse ir organizacijose, kuriose negalima sustabdyti darbo dėl techninių gamybos sąlygų arba dėl to, kad reikia nuolat nepertraukiamai aptarnauti gyventojus, taip pat kitose nepertraukiamos gamybos įmonėse poilsio dienos suteikiamos kitomis savaitės dienomis iš eilės kiekvienai darbuotojų grupei pagal darbo (pamainų) grafikus. Jie sudaromi ir tvirtinami šio Kodekso 147 straipsnyje nustatyta tvarka.

4. Esant suminei darbo laiko apskaitai, darbuotojams suteikiamos poilsio dienos pagal darbo (pamainų) grafikus (tvarkaraščius).

5. Savaitės nepertraukiamasis poilsis turi trukti ne mažiau kaip trisdešimt penkias valandas. Šio straipsnio 2, 3 ir 4 dalyse nustatytais atvejais abi poilsio dienos turi būti suteikiamos iš eilės.

6. Skirti dirbti poilsio dienomis draudžiama, išskyrus tokius darbus, kurių sustabdyti negalima dėl techninių gamybos sąlygų (nepertraukiamai veikiančios įmonės, organizacijos), darbus, būtinus gyventojams aptarnauti, taip pat neatidėliotinus remonto ir krovos darbus. Nėščias moteris, neseniai pagimdžiusias moteris ir krūtimi maitinančias moteris, darbuotojus, auginančius vaiką iki trejų metų, bei darbuotojus, vienus auginančius vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką invalidą iki šešiolikos metų, asmenis iki aštuoniolikos metų dirbti poilsio dienomis galima skirti tik jų sutikimu.

7. Asmenims iki aštuoniolikos metų turi būti suteikiamos ne mažiau kaip dvi poilsio dienos per savaitę.

162 straipsnis. Švenčių dienos

1. Įmonėse, įstaigose ir organizacijose nedirbama šiomis švenčių dienomis:

1) sausio 1-ąją – Naujųjų metų dieną;

2) vasario 16-ąją – Lietuvos valstybės atkūrimo dieną;

3) kovo 11-ąją – Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo dieną;

4) sekmadienį ir pirmadienį – krikščionių Velykų (pagal vakarietiškąją tradiciją) dienomis;

5) gegužės 1-ąją – Tarptautinę darbo dieną;

6) pirmąjį gegužės sekmadienį – Motinos dieną;

7) birželio 24-ąją – Rasos ir Joninių dieną;

8) liepos 6-ąją – Valstybės (Lietuvos karaliaus Mindaugo karūnavimo) dieną;

9) rugpjūčio 15-ąją – Žolinę (Švč. Mergelės Marijos ėmimo į dangų dieną);

10) lapkričio 1-ąją – Visų Šventųjų dieną;

11) gruodžio 25-ąją ir 26-ąją – Kalėdų dienomis.

2. Skirti dirbti švenčių dienomis draudžiama, išskyrus tokius darbus, kurių sustabdyti negalima dėl techninių gamybos sąlygų (nepertraukiamai veikiančios įmonės, organizacijos), darbus, būtinus gyventojams aptarnauti, taip pat neatidėliotinus remonto ir krovos darbus. Nėščias moteris, neseniai pagimdžiusias moteris ir krūtimi maitinančias moteris, darbuotojus, auginančius vaiką iki trejų metų, bei darbuotojus, vienus auginančius vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką invalidą iki šešiolikos metų, asmenis iki aštuoniolikos metų dirbti švenčių dienomis galima skirti tik jų sutikimu.

Straipsnio pakeitimai:

Nr. IX-1656, 2003-06-26, Žin., 2003, Nr. 70-3167 (2003-07-16)

163 straipsnis. Atmintinos dienos

Dienos, įstatymu paskelbtos atmintinomis, yra darbo dienos.

164 straipsnis. Atostogų rūšys

Atostogos yra kasmetinės ir tikslinės.

165 straipsnis. Kasmetinės atostogos

1. Kasmetinės atostogos – tai kalendorinėmis dienomis skaičiuojamas laikotarpis, suteikiamas darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, paliekant darbo vietą (pareigas) ir mokant vidutinį darbo užmokestį. Šio Kodekso 162 straipsnyje nurodytos švenčių dienos į atostogų trukmę neįskaitomos.

2. Kasmetinės atostogos yra minimaliosios, pailgintos ir papildomos.

166 straipsnis. Kasmetinės minimaliosios atostogos

1. Kasmetinių minimaliųjų atostogų trukmė – dvidešimt aštuonios kalendorinės dienos.

2. Kasmetinės trisdešimt penkių kalendorinių dienų atostogos suteikiamos:

1) darbuotojams iki aštuoniolikos metų;

2) darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką invalidą iki šešiolikos metų;

3) invalidams;

4) kitiems įstatymų nustatytiems asmenims.

3. Dirbantiems ne visą darbo laiką kasmetinės atostogos netrumpinamos.

167 straipsnis. Kasmetinės pailgintos atostogos

Pailgintos iki penkiasdešimt aštuonių kalendorinių dienų kasmetinės atostogos suteikiamos kai kurių kategorijų darbuotojams, kurių darbas susijęs su didesne nervine, emocine, protine įtampa bei profesine rizika, taip pat kurių darbo sąlygos yra specifinės. Vyriausybė tvirtina darbuotojų, turinčių teisę į šias atostogas, kategorijų sąrašą ir nustato jame konkrečią pailgintų atostogų trukmę kiekvienai darbuotojų kategorijai.

168 straipsnis. Kasmetinės papildomos atostogos

1. Kasmetinės papildomos atostogos gali būti suteikiamos:

1) darbuotojams už darbą sąlygomis, neatitinkančiomis normalių darbo sąlygų;

2) už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą toje darbovietėje;

3) už ypatingą darbų pobūdį.

2. Kasmetinių papildomų atostogų trukmę, suteikimo sąlygas ir tvarką nustato Vyriausybė. Darbo, kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse gali būti nustatomos didesnės trukmės ir kitų rūšių negu šiame straipsnyje kasmetinės papildomos atostogos.

169 straipsnis. Kasmetinių atostogų suteikimo tvarka

1. Už kiekvienus darbo metus kasmetinės atostogos suteikiamos tais pačiais darbo metais.

2. Už pirmuosius darbo metus kasmetinės atostogos paprastai suteikiamos po šešių mėnesių nepertraukiamojo darbo toje įmonėje. Už antruosius ir paskesnius darbo metus kasmetinės atostogos suteikiamos bet kuriuo darbo metų laiku pagal kasmetinių atostogų suteikimo eilę. Eilės sudarymo tvarka nustatoma kolektyvinėje sutartyje, o ten, kur tokia sutartis nesudaroma, kasmetinių atostogų suteikimo eilė nustatoma šalių susitarimu.

3. Nesuėjus šešiems nepertraukiamojo darbo mėnesiams, darbuotojo prašymu kasmetinės atostogos suteikiamos:

1) moterims prieš nėštumo ir gimdymo atostogas arba po jų;

2) kitais įstatymų arba kolektyvinių sutarčių nustatytais atvejais.

4. Teisę pasirinkti kasmetinių atostogų laiką po šešių mėnesių nepertraukiamojo darbo įmonėje turi:

1) asmenys iki aštuoniolikos metų;

2) nėščios moterys ir darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką invalidą iki šešiolikos metų.

5. Vyrams jų pageidavimu kasmetinės atostogos suteikiamos žmonos nėštumo ir gimdymo atostogų metu.

6. Mokymo įstaigų pedagogams pirmaisiais darbo metais kasmetinės atostogos suteikiamos moksleivių ir studentų vasaros atostogų metu, nepaisant to, kada šie pedagogai pradėjo dirbti toje mokymo įstaigoje.

7. Asmenims, kurie mokosi nenutraukdami darbo, kasmetinės atostogos jų pageidavimu derinamos prie egzaminų, įskaitų laikymo, diplominio darbo rengimo, laboratorinių darbų ir konsultacijų laiko.

8. Darbuotojams, namie slaugantiems ligonius ir invalidus, taip pat asmenims, sergantiems chroniškomis ligomis, kurių paūmėjimas priklauso nuo atmosferos sąlygų, esant medicinos įstaigos rekomendacijai, kasmetinės atostogos suteikiamos jų pageidaujamu laiku.

170 straipsnis. Darbo stažas kasmetinėms atostogoms gauti

1. Į darbo metus, už kuriuos suteikiamos kasmetinės atostogos, įskaitoma:

1) faktiškai dirbtas laikas;

2) laikas, per kurį pagal įstatymus darbuotojui išsaugoma darbo vieta (pareigos) ir visas darbo užmokestis arba jo dalis;

3) laikas, per kurį pagal įstatymus darbuotojui išsaugoma darbo vieta (pareigos) ir mokama stipendija arba kitos išmokos, išskyrus laiką, kai darbuotojas yra išėjęs vaiko priežiūros atostogų, kol vaikui sueis treji metai;

4) laikas, kurį darbuotojas gavo ligos arba motinystės pašalpą;

5) mokamos kasmetinės atostogos;

6) nemokamos atostogos iki keturiolikos kalendorinių dienų;

7) nemokamos atostogos iki trisdešimties kalendorinių dienų invalidams;

8) nemokamos atostogos iki trisdešimties kalendorinių dienų asmenims, slaugantiems invalidą;

9) priverstinės pravaikštos laikas darbuotojui, grąžintam į ankstesnį darbą;

10) teisėto streiko laikas;

11) kiti įstatymų nustatyti laikotarpiai.

2. Darbo metai, už kuriuos suteikiamos kasmetinės atostogos, prasideda nuo darbuotojo priėmimo į darbą dienos.

171 straipsnis. Kasmetinių atostogų trukmės nustatymas

1. Kasmetinės papildomos atostogos pridedamos prie kasmetinių minimaliųjų atostogų ir gali būti suteikiamos kartu arba atskirai.

2. Darbuotojams, turintiems teisę gauti kasmetines pailgintas ir kasmetines papildomas atostogas, jų pasirinkimu suteikiamos arba tik kasmetinės pailgintos atostogos, arba šio straipsnio 1 dalyje nustatyta tvarka prie kasmetinių minimaliųjų atostogų pridėtos kasmetinės papildomos atostogos.

172 straipsnis. Kasmetinių atostogų suteikimas dalimis

Darbuotojo pageidavimu kasmetinės atostogos gali būti suteikiamos dalimis. Viena iš kasmetinių atostogų dalių negali būti trumpesnė kaip keturiolika kalendorinių dienų.

173 straipsnis. Atšaukimas iš kasmetinių atostogų

Atšaukti iš kasmetinių atostogų leidžiama tik darbuotojo sutikimu. Nepanaudota kasmetinių atostogų dalis suteikiama šio Kodekso 174 straipsnio 2 ir 3 dalyse nustatyta tvarka.

174 straipsnis. Kasmetinių atostogų perkėlimas ir pratęsimas

1. Perkelti kasmetines atostogas leidžiama tik darbuotojo prašymu arba sutikimu. Kasmetinės atostogos taip pat perkeliamos, kai darbuotojas:

1) yra laikinai nedarbingas;

2) įgyja teisę į tikslines atostogas, nurodytas šio Kodekso 178 straipsnyje;

3) įgyja teisę į nemokamas atostogas, nurodytas šio Kodekso 184 straipsnio 1 dalyje;

4) atleidžiamas nuo darbo valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti šio Kodekso 183 straipsnio 1 ir 3 dalyse nustatytais atvejais;

5) dalyvauja likviduojant stichinių nelaimių ir avarijų pasekmes, nepaisant to, kokia tvarka jis buvo pašauktas šiems darbams.

2. Jeigu šio straipsnio 1 dalyje nustatytos arba kitos priežastys, dėl kurių kasmetinės atostogos negali būti panaudotos, atsirado iki kasmetinių atostogų pradžios, darbuotojui susitarus su administracija kasmetinės atostogos perkeliamos kitam laikui. Jei tokios priežastys atsirado kasmetinių atostogų metu, kasmetinės atostogos pratęsiamos atitinkamą dienų skaičių arba darbuotojui susitarus su administracija nepanaudotų kasmetinių atostogų dalis perkeliama į kitą laiką.

3. Perkeltos kasmetinės atostogos paprastai suteikiamos tais pačiais darbo metais. Darbuotojo prašymu arba sutikimu nepanaudotų kasmetinių atostogų dalis gali būti perkeliama ir pridedama prie kitų darbo metų kasmetinių atostogų.

175 straipsnis. Nepanaudotų kasmetinių atostogų suteikimas atleidžiant iš darbo

Atleidžiant darbuotoją iš darbo (išskyrus atvejus, kai atleidžiama dėl jo paties kaltės), nepanaudotos kasmetinės atostogos jo pageidavimu suteikiamos nukeliant atleidimo datą. Tokiu atveju atleidimo iš darbo diena yra laikoma kita diena po kasmetinių atostogų pabaigos dienos.

176 straipsnis. Kasmetinių atostogų apmokėjimas

1. Kasmetinių atostogų laiku darbuotojui garantuojamas jo vidutinis darbo užmokestis visose darbovietėse. Vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarką nustato Vyriausybė.

2. Darbo užmokestis už kasmetines atostogas mokamas ne vėliau kaip prieš tris kalendorines dienas iki kasmetinių atostogų pradžios. Jeigu darbuotojui priklausantis darbo užmokestis nustatytu laiku nesumokamas ne dėl darbuotojo kaltės, kasmetinės atostogos pratęsiamos tiek dienų, kiek buvo delsiama sumokėti darbo užmokestį, ir už pratęstą laiką mokama kaip už kasmetines atostogas.

177 straipsnis. Piniginė kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas

1. Kasmetines minimaliąsias atostogas pakeisti pinigine kompensacija neleidžiama. Jei dėl darbo santykių pabaigos darbuotojui negali būti suteikiamos kasmetinės atostogos arba jei darbuotojas jų nepageidauja, jam išmokama piniginė kompensacija.

2. Piniginė kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas išmokama nutraukiant darbo sutartį neatsižvelgiant į jos terminą. Kompensacijos dydis nustatomas pagal nepanaudotų kasmetinių atostogų, tenkančių tam darbo laikotarpiui, darbo dienų skaičių. Jei darbuotojui kasmetinės atostogos nebuvo suteiktos daugiau kaip už vienerius darbo metus, kompensacija išmokama už visas nepanaudotas kasmetines atostogas, bet ne daugiau kaip už trejus metus.

178 straipsnis. Tikslinių atostogų rūšys

Tikslinės atostogos yra:

1) nėštumo ir gimdymo;

2) atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai;

3) mokymosi;

4) kūrybinės;

5) valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti;

6) nemokamos.

179 straipsnis. Nėštumo ir gimdymo atostogos

1. Moterims suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos − septyniasdešimt kalendorinių dienų iki gimdymo ir penkiasdešimt šešios kalendorinės dienos po gimdymo (komplikuoto gimdymo atveju arba gimus dviem ir daugiau vaikų − septyniasdešimt kalendorinių dienų). Šios atostogos apskaičiuojamos bendrai ir suteikiamos moteriai visos, nepaisant faktiškai iki gimdymo panaudotų dienų skaičiaus.

2. Darbuotojams, įvaikinusiems naujagimius ar paskirtiems jų globėjais, suteikiamos atostogos už laiką nuo įvaikinimo ar globos nustatymo dienos, kol kūdikiui sueis septyniasdešimt dienų.

3. Už šio straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytų atostogų laiką mokama Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo nustatyta pašalpa.

180 straipsnis. Atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai

1. Pagal šeimos pasirinkimą motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui arba kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju, suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai. Atostogas galima imti

visas iš karto arba dalimis. Darbuotojai, turintys teisę gauti šias atostogas, gali jas imti pakaitomis.

2. Per šį atostogų laikotarpį paliekama darbo vieta (pareigos), išskyrus atvejus, kai įmonė visiškai likviduojama.

181 straipsnis. Mokymosi atostogos

1. Darbuotojams suteikiamos mokymosi atostogos stojamiesiems egzaminams į aukštesniąsias ir aukštąsias mokyklas pasirengti ir laikyti – po tris dienas kiekvienam egzaminui.

2. Darbuotojams, kurie mokosi bendrojo lavinimo mokyklose ar nustatyta tvarka įregistruotose aukštesniosiose ir aukštosiose mokyklose, pagal šių mokyklų pažymas suteikiamos mokymosi atostogos:

1) eiliniams egzaminams pasirengti ir laikyti – po tris dienas kiekvienam egzaminui;

2) įskaitoms pasirengti ir laikyti – po dvi dienas kiekvienai įskaitai;

3) laboratoriniams darbams atlikti ir konsultavimuisi – tiek dienų, kiek nustatyta mokymo planuose ir tvarkaraščiuose;

4) diplominiam (bakalauro, magistro) darbui baigti ir ginti – trisdešimt kalendorinių dienų;

5) valstybiniams (baigiamiesiems) egzaminams pasirengti ir laikyti – po šešias dienas kiekvienam egzaminui.

3. Į mokymosi atostogų laiką neįskaitomas kelionėje sugaištas laikas.

182 straipsnis. Kūrybinės atostogos

Kūrybinės atostogos suteikiamos disertacijai užbaigti, vadovėliams rašyti ir kitais įstatymų nustatytais atvejais. Kūrybinių atostogų trukmę, suteikimo ir apmokėjimo tvarką reglamentuoja įstatymai, darbo ir kolektyvinė sutartis.

183 straipsnis. Atleidimas nuo darbo valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti

1. Darbuotojai atleidžiami nuo darbo: įgyvendinti rinkimų teisę; atlikti Seimo nario pareigas; pakviesti į kvotos, parengtinio tardymo organus, į prokuratūrą ir teismą liudytoju, nukentėjusiuoju, specialistu, vertėju ar kviestiniu, visuomeniniu kaltintoju, visuomeniniu gynėju, visuomeninės organizacijos arba darbuotojų kolektyvo atstovu; vykdyti Valstybės kontrolės užduotis; atlikti donoro pareigas ir kitais įstatymų nustatytais atvejais.

2. Darbuotojams, atleistiems nuo darbo valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti, darbo užmokestį, ne mažesnį už vidutinį, moka ar kompensuoja ta įstaiga ar organizacija, kurios įpareigojimus jie vykdo, jeigu ko kita nenustato įstatymas.

3. Įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkami darbuotojai atleidžiami nuo darbo iki šešių darbo dienų per metus kvalifikacijai kelti, dalyvauti profesinės sąjungos renginiuose ir kt. Atleidimo nuo darbo ir apmokėjimo tvarka nustatoma kolektyvinėje sutartyje.

184 straipsnis. Nemokamos atostogos

1. Darbuotojo reikalavimu nemokamos atostogos suteikiamos:

1) darbuotojams, auginantiems vaiką iki keturiolikos metų – iki keturiolikos kalendorinių dienų;

2) darbuotojams, auginantiems vaiką invalidą iki šešiolikos metų – iki trisdešimties kalendorinių dienų;

3) moters nėštumo ir gimdymo atostogų metu bei vaiko priežiūros, kol jam sueis treji metai, atostogų metu tėvui jo pageidavimu (motinai – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, metu); šių atostogų bendra trukmė negali viršyti trijų mėnesių;

4) invalidui – iki trisdešimties kalendorinių dienų per metus;

5) darbuotojui, vienam slaugančiam invalidą, kuriam invalidumą nustatančios komisijos sprendimu nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas, – iki 30 kalendorinių dienų per metus šalių suderintu laiku;

6) darbuotojui, slaugančiam sergantį šeimos narį – tokiam laikui, kurį rekomenduoja gydymo įstaiga;

7) santuokai sudaryti – ne mažiau kaip trys kalendorinės dienos;

8) mirusio šeimos nario laidotuvėms – ne mažiau kaip trys kalendorinės dienos.

2. Nemokamos atostogos dėl kitų priežasčių suteikiamos kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka.

185 straipsnis. Papildomos atostogų lengvatos

Kolektyvinėse arba darbo sutartyse gali būti nustatytos ilgesnės trukmės bei kitų rūšių atostogos, papildomos lengvatos pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, nustatyti didesni mokėjimai už kasmetines ir tikslines atostogas, negu garantuoja šis Kodeksas. Šios lengvatos, išskyrus papildomą lengvatą pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, negali būti nustatytos kolektyvinėse ir darbo sutartyse, sudaromose įstaigose, organizacijose, kurios yra išlaikomos iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, taip pat sutartyse, sudaromose Lietuvos banke.

XV SKYRIUS
DARBO UŽMOKESTIS. GARANTIJOS IR KOMPENSACIJOS

186 straipsnis. Darbo užmokestis

1. Darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį.

2. Darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą.

3. Darbuotojo darbo užmokestis priklauso nuo darbo kiekio ir kokybės, įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos rezultatų bei darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje. Vyrams ir moterims už tokį pat ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis.

4. Darbo užmokestis mokamas pinigais.

187 straipsnis. Darbo užmokesčio minimumas

1. Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu nustato minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą. Atskiroms ūkio šakoms, regionams ar darbuotojų grupėms Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu gali nustatyti skirtingus minimaliojo valandinio atlygio ir minimaliosios mėnesinės algos dydžius.

2. Kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatyti didesni negu šio straipsnio 1 dalyje nustatyti minimaliojo darbo užmokesčio dydžiai.

3. Darbuotojo valandinis atlygis arba mėnesinė alga negali būti mažesni už šio straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytus minimaliuosius dydžius.

188 straipsnis. Darbo apmokėjimo organizavimas

1. Darbo apmokėjimo sąlygos, dydžiai, profesijų ir pareigų tarifiniai ir kvalifikaciniai reikalavimai, darbo normos, darbų ir darbuotojų tarifikavimo tvarka nustatomi kolektyvinėse sutartyse.

2. Konkretūs valandiniai tarifiniai atlygiai, mėnesinės algos, kitos darbo apmokėjimo formos ir sąlygos, darbo normos (išdirbio, laiko, aptarnavimo ir kt.) nustatomos kolektyvinėse ir darbo sutartyse.

3. Taikant darbų klasifikacijos sistemą darbo užmokesčiui nustatyti, tie patys kriterijai turi būti taikomi ir vyrams, ir moterims, ir ši sistema turi būti parengta taip, kad būtų išvengta bet kokios diskriminacijos lyties pagrindu.

189 straipsnis. Valstybės ir savivaldybių įmonių, įstaigų, organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimas

Iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamų įstaigų, įmonių, organizacijų bei Lietuvos banko darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygos nustatomos įstatymų nustatyta tvarka.

190 straipsnis. Darbo užmokesčio indeksavimas

Darbo užmokestis indeksuojamas įstatymų nustatyta tvarka.

191 straipsnis. Normalių darbo sąlygų užtikrinimas

Darbdavys turi užtikrinti normalias darbo sąlygas, kad darbuotojai galėtų įvykdyti darbo normas. Tokiomis sąlygomis laikoma:

1) tinkama mašinų, staklių ir prietaisų būklė;

2) reikiamu laiku aprūpinimas techniniais dokumentais;

3) darbui atlikti reikalingų medžiagų ir įrankių tinkama kokybė ir jų pateikimas reikiamu laiku;

4) gamybos aprūpinimas elektros, dujų ir kitokia energija;

5) saugios ir nekenksmingos sveikatai darbo sąlygos (saugumo technikos taisyklių ir normų laikymasis, reikiamas apšvietimas, šildymas, ventiliacija, triukšmo, spinduliavimo, vibravimo ir kitų žalingų veiksnių, neigiamai veikiančių darbuotojų sveikatą, pašalinimas ir kt.);

6) tinkamų sąlygų norminių teisės aktų nustatyta tvarka kelti profesinę kvalifikaciją ir tobulinti įgūdžius sudarymas;

7) kitos sąlygos, reikalingos konkretiems darbams atlikti.

192 straipsnis. Darbo apmokėjimas esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų

1. Jeigu yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, už darbą tokiomis sąlygomis mokamas padidintas, palyginti su normaliomis sąlygomis, tarifinis atlygis. Konkretūs apmokėjimo dydžiai nustatomi kolektyvinėse ir darbo sutartyse.

2. Darbo sąlygų klasifikaciją ir sveikatai kenksmingų veiksnių leistinas koncentracijas bei lygius reglamentuoja įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai.

193 straipsnis. Mokėjimas už viršvalandinį ir nakties darbą

Už viršvalandinį darbą ir darbą naktį mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto valandinio atlygio (mėnesinės algos).

194 straipsnis. Mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis

1. Už darbą poilsio arba švenčių dieną, jeigu jis nenumatytas pagal grafiką, mokama ne mažiau kaip dvigubai arba darbuotojo pageidavimu kompensuojama suteikiant darbuotojui per mėnesį kitą poilsio dieną arba tą dieną pridedant prie kasmetinių atostogų.

2. Už darbą švenčių dieną pagal grafiką mokamas ne mažesnis kaip dvigubas valandinis arba dieninis atlygis.

195 straipsnis. Mokėjimas už prastovos laiką

1. Prastovos ne dėl darbuotojo kaltės laikas apmokamas ne mažesniu nei Vyriausybės nustatytu minimaliuoju valandiniu atlygiu už kiekvieną prastovos valandą.

2. Kai dėl prastovos įstatymų nustatyta tvarka perkelto į kitą darbą darbuotojo darbo užmokestis sumažėja dėl nepriklausančių nuo jo priežasčių, jam mokamas iki perkėlimo buvęs vidutinis darbo užmokestis.

3. Jeigu darbuotojui prastovos atveju nepasiūloma įmonėje esančio kito darbo pagal jo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, kurį jis galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai, jam už kiekvieną prastovos valandą mokamas jo dviejų trečdalių vidutinio valandinio darbo užmokesčio dydžio, buvusio iki prastovos, atlygis, bet ne mažesnis nei Vyriausybės patvirtintas minimalusis valandinis atlygis už kiekvieną prastovos valandą.

4. Jeigu darbuotojas raštiškai atsisako pasiūlyto darbo pagal savo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, kurį jis galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai, jam mokama ne mažiau kaip trisdešimt procentų Vyriausybės nustatyto minimaliojo valandinio atlygio už kiekvieną prastovos valandą.

5. Už buvimą prastovos metu darbo vietoje darbdavio reikalavimu mokamas šio straipsnio 3 dalyje nustatyto dydžio darbo užmokestis.

6. Kolektyvinėje ar darbo sutartyje gali būti numatyti visiško neatvykimo į darbą prastovos metu atvejai.

7. Prastovos dėl darbuotojo kaltės laikas neapmokamas.

196 straipsnis. Mokėjimas už ne visą darbo laiką

Ne visas darbo laikas (ne visa darbo diena arba savaitė) apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba mokama už atliktą darbą.

197 straipsnis. Darbo apmokėjimas, kai padidinamas darbų mastas

1. Kai padidinamas darbuotojo darbo mastas, palyginti su nustatyta norma, už darbą jam mokama proporcingai daugiau.

2. Konkretūs darbo apmokėjimo dydžiai nustatomi kolektyvinėse ar darbo sutartyse.

198 straipsnis. Darbo apmokėjimas esant sutrumpintam darbo laikui

Darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygas nustato Vyriausybė.

199 straipsnis. Darbo apmokėjimas pagaminus produkciją, pripažįstamą broku

1. Ne dėl darbuotojo kaltės pagaminus produkciją, pripažįstamą broku, už jos pagaminimą apmokama kaip už tinkamos produkcijos pagaminimą.

2. Už gaminių broką, atsiradusį dėl darbdavio kaltės arba dėl apdirbamos medžiagos nepastebėto defekto, taip pat už broką, pastebėtą po to, kai gaminys buvo priimtas, darbuotojui mokama kaip už tinkamus gaminius.

3. Už gaminių broką, atsiradusį dėl darbuotojo kaltės, mokama pagal mažesnius įkainius, atsižvelgiant į produkcijos tinkamumo laipsnį.

200 straipsnis. Darbo apmokėjimas neįvykdžius išdirbio normų

1. Kai darbuotojas ne dėl savo kaltės neįvykdo išdirbio normų, mokama už faktiškai atliktą darbą. Šiuo atveju mėnesinis darbo užmokestis negali būti mažesnis kaip du trečdaliai jam nustatytos kategorijos tarifinio atlygio (algos) ir ne mažesnis už Vyriausybės nustatytą minimalųjį mėnesinį darbo užmokestį.

2. Neįvykdžius išdirbio normų dėl darbuotojo kaltės, mokama už faktiškai atliktą darbą.

201 straipsnis. Darbo užmokesčio mokėjimo terminai, vieta ir tvarka

1. Darbo užmokestis mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, o jeigu yra darbuotojo raštiškas prašymas, – kartą per mėnesį.

2. Konkretūs darbo užmokesčio mokėjimo terminai, vieta ir tvarka nustatomi kolektyvinėse arba darbo sutartyse.

202 straipsnis. Atsiskaitymo lapeliai

1. Visiems darbuotojams darbdavys turi įteikti atsiskaitymo lapelius.

2. Į atsiskaitymo lapelius įrašomos darbuotojui apskaičiuotos, išmokėtos ir išskaičiuotos sumos.

203 straipsnis. Pranešimas apie naujas darbo apmokėjimo sąlygas

Kad nustatomos naujos darbo apmokėjimo sąlygos (Kodekso 120 straipsnio 3 dalis), darbdavys turi raštu pranešti darbuotojams ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį iki jų įsigaliojimo.

204 straipsnis. Vidutinis darbo užmokestis

1. Vidutinis darbo užmokestis darbuotojams garantuojamas įstatymų, kolektyvinių arba darbo sutarčių nustatytais atvejais ir yra apskaičiuojamas Vyriausybės nustatyta tvarka.

2. Jeigu darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais yra atitraukiamas nuo darbo, jam darbo užmokestį, ne mažesnį už vidutinį, moka arba kompensuoja ta įmonė, įstaiga, organizacija, kurios įpareigojimus jis vykdo.

205 straipsnis. Darbuotojų reikalavimų gynimas darbdaviui tapus nemokiam

1. Darbdavys laikomas nemokiu, kai jam taikomos bankroto procedūros, ir kitais įstatymų nustatytais atvejais.

2. Darbdavio nemokumo atvejais įstatymų nustatyta tvarka ir sąlygomis darbuotojo reikalavimus, susijusius su darbo santykiais, tenkina garantinė institucija.

206 straipsnis. Darbo užmokesčio mokėjimas atleidžiant iš darbo ar darbuotojui mirus

1. Darbuotoją atleidžiant iš darbo, visos jam priklausančios darbo užmokesčio sumos išmokamos:

1) kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, kuris dirba iki atleidimo iš darbo dienos, – ne vėliau kaip atleidimo iš darbo dieną;

2) kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, kuris atleidimo dieną nebedirba (dėl laikino nedarbingumo, pravaikštos, laisvės atėmimo ir kt.) – per vieną dieną nuo tos dienos, kurią atleistas iš darbo darbuotojas pareikalavo atsiskaityti.

2. Darbuotojui mirus, jam priklausantis darbo užmokestis ir kitos sumos išmokamos mirusiojo šeimos nariams arba tiems asmenims, kurie jį laidojo – ne vėliau kaip per tris darbo dienas pristačius mirties faktą patvirtinantį dokumentą.

207 straipsnis. Pavėluotas darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų mokėjimas

1. Kai dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis darbuotojui išmokami įstatymų nustatyto dydžio delspinigiai.

2. Įmonei iškėlus bankroto bylą arba pradėjus bankroto procedūrą ne teismo tvarka, delspinigių skaičiavimas nutraukiamas nuo bankroto bylos iškėlimo (kreditorių sprendimo taikyti bankroto procedūrą ne teismo tvarka) dienos.

208 straipsnis. Duomenys apie darbo užmokestį

1. Duomenys apie darbuotojo darbo užmokestį teikiami ar skelbiami tik įstatymų nustatytais atvejais arba darbuotojo sutikimu.

2. Darbuotojo reikalavimu darbdavys privalo išduoti pažymą apie darbą toje darbovietėje, nurodydamas darbuotojo pareigas, kiek laiko jis dirbo, darbo užmokesčio dydį ir sumokėtų mokesčių bei valstybinio socialinio draudimo įmokų dydį.

209 straipsnis. Lengvatos ir garantijos besimokantiems darbuotojams

1. Darbuotojams, kurie mokosi mokymo įstaigose, taikomos šio Kodekso, kitų įstatymų ir norminių teisės aktų nustatytos lengvatos ir garantijos. Papildomos lengvatos ir garantijos gali būti nustatomos kolektyvinėse sutartyse.

2. Darbuotojų, kurie mokosi mokymo įstaigose, mėnesinis uždarbis visais atvejais negali būti mažesnis už Vyriausybės nustatytą minimaliąją mėnesinę algą.

210 straipsnis. Mokymosi atostogų apmokėjimo sąlygos

1. Šio Kodekso 181 straipsnyje nurodytiems darbuotojams, kurie mokosi, laiko stojamuosius egzaminus į aukštesniąsias ir aukštąsias mokyklas turėdami įmonių siuntimus, už suteikiamas mokymosi atostogas šios įmonės moka ne mažesnį kaip vidutinį darbo užmokestį.

2. Darbuotojams, kurie laiko stojamuosius egzaminus ar mokosi savo iniciatyva, mokėjimo už mokymosi laiką klausimas sprendžiamas kolektyvinėse sutartyse arba šalių susitarimu.

211 straipsnis. Darbuotojų, įspėtų apie atleidimą iš darbo, profesinis mokymas

Darbuotojai, įspėti apie atleidimą iš darbo, gali būti siunčiami mokytis profesijos, atitinkančios vietos darbo rinkos poreikius, arba kelti kvalifikacijos. Jų mokymo tvarką nustato įstatymai.

212 straipsnis. Darbo apmokėjimas perkėlus darbuotoją dėl sveikatos būklės į kitą darbą

1. Jeigu darbuotojo sveikata pablogėjo dėl darbo šioje įmonėje (negali dirbti ankstesnio darbo dėl traumos, profesinės ligos, kitokio sveikatos pakenkimo) ir nėra galimybės jį perkelti į kitą darbą, atitinkantį jo sveikatą ir esant galimybei kvalifikaciją, nes įmonėje nėra darbo, kurį darbuotojas pagal savo sveikatą galėtų dirbti, jam mokama įstatymų nustatyto dydžio ligos pašalpa, kol bus gauta valstybinės socialinės medicininės ekspertizės komisijos išvada dėl darbuotojo darbingumo. Nustačius darbingumo netekimo laipsnį, jei darbuotojas nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu, jam mokamas žalos atlyginimas (Kodekso 249 straipsnis).

2. Jei darbuotojas esant šio straipsnio 1 dalyje nurodytoms aplinkybėms perkeliamas į kitą, mažiau apmokamą darbą, mokamas darbo užmokesčio skirtumas tarp ankstesnio vidutinio darbo užmokesčio ir gaunamo uždarbio pagal atliekamą darbą, kol bus gauta valstybinės socialinės medicininės ekspertizės komisijos išvada dėl darbuotojo darbingumo.

213 straipsnis. Papildomų ir specialių pertraukų apmokėjimas

Papildomos ir specialios pertraukos įskaitomos į darbo laiką ir už jas mokamas darbuotojo vidutinis darbo užmokestis.

214 straipsnis. Papildomos lengvatos asmenims, auginantiems vaikus

Darbuotojams, auginantiems vaiką invalidą iki šešiolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų – dvi dienos per mėnesį (arba atitinkamai sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį.

215 straipsnis. Garantijos darbuotojams, siunčiamiems į medicinos įstaigas pasitikrinti sveikatos

Darbuotojams, kuriems dėl darbo privaloma pasitikrinti sveikatą, už darbo laiką, sugaištą tikrinant sveikatą, darbovietėje mokamas jų vidutinis darbo užmokestis.

216 straipsnis. Kompensacijos darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba susijęs su kelionėmis

Darbuotojams, kurių darbas yra atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiavimais arba yra kilnojamojo pobūdžio, kompensuojamos su tuo susijusios padidėjusios išlaidos. Šių išmokų dydį ir mokėjimo tvarką nustato Vyriausybė.

217 straipsnis. Apmokėjimas atsisakius dirbti

Už laiką, kurį darbuotojas pagrįstai atsisakė dirbti (Kodekso 276 straipsnis), darbuotojui mokamas jo vidutinis darbo užmokestis. Jei darbuotojas atsisako dirbti nepagrįstai, už nedirbtą laiką jam nemokama ir dėl to darbdaviui padarytą žalą darbuotojas atlygina įstatymų nustatyta tvarka.

218 straipsnis. Garantijos donorams

Kraujo ar kraujo sudėtinių dalių davimo dieną donoras turi būti atleistas nuo darbo. Apie neatvykimą į darbą donoras privalo pranešti ne vėliau kaip prieš vieną dieną. Įmonių, įstaigų ar organizacijų administracija neturi kliudyti darbuotojui kraujo ar kraujo sudėtinių dalių davimo dieną išvykti į kraujo donorystės įstaigą.

219 straipsnis. Kompensacija už darbuotojams priklausančių įrankių, darbo drabužių nusidėvėjimą

1. Įmonė garantuoja, kad darbuotojams bus nemokamai duodami darbui reikalingi įrankiai, prietaisai, specialūs drabužiai ir kitos individualios ir kolektyvinės apsaugos priemonės.

2. Kai įmonės reikalams naudojamas darbuotojams priklausantis šio straipsnio 1 dalyje nurodytas turtas, įmonė privalo kompensuoti darbuotojui to turto nusidėvėjimo sumas.

220 straipsnis. Garantijos ir kompensacijos tarnybinių komandiruočių atveju

1. Darbuotojams, pasiųstiems į tarnybines komandiruotes, garantuojama, kad per visą komandiruotės laiką paliekama darbo vieta (pareigos) ir darbo užmokestis. Be to, jiems mokami dienpinigiai ir kompensuojamos su komandiruote susijusios išlaidos.

2. Šių išmokų dydį ir mokėjimo tvarką nustato Vyriausybė.

3. Asmenų iki aštuoniolikos metų į tarnybinę komandiruotę siųsti negalima. Nėščios moterys, neseniai pagimdžiusios moterys ir krūtimi maitinančios moterys, darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų, bei darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką invalidą iki šešiolikos metų, gali būti siunčiami į tarnybinę komandiruotę tik jų sutikimu.

4. Užsienio valstybių piliečiams, atsiųstiems ribotą laiką dirbti į Lietuvos Respublikos teritoriją, kai nuolatinė jų darbo vieta yra kitoje valstybėje, jų darbo Lietuvoje veikiančiose įmonėse, įstaigose, organizacijose metu garantuojamos Lietuvos Respublikos įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose bei kolektyvinėse sutartyse nustatytos darbo sąlygos. Konkrečiai šių darbuotojų įdarbinimo Lietuvoje veikiančiose įmonėse tvarką, jų darbo sąlygas ir kitas garantijas nustato Vyriausybė.

221 straipsnis. Garantijos ir kompensacijos priimant arba perkeliant į kitoje vietovėje esantį darbą

1. Visais atvejais, kai darbuotojas priimamas arba perkeliamas dirbti į kitą vietovę (išskyrus priėmimą dirbti bei perkėlimą jo paties prašymu), jam mokama:

1) paties darbuotojo ir jo šeimos narių kelionpinigiai;

2) turto pervežimo išlaidos;

3) dienpinigiai už kelionėje išbūtą laiką;

4) darbo užmokestis už išsiruošimo į kelionę ir įsikūrimo naujoje vietovėje laiką, bet ne daugiau kaip už šešias dienas, taip pat už kelionėje išbūtą laiką.

2. Kolektyvinėse ar darbo sutartyse gali būti nustatytas ir kitų išlaidų, susijusių su persikėlimu, apmokėjimas (vienkartinių pašalpų forma ir kt.).

3. Jei darbuotojas priimamas dirbti ar perkeliamas į kitoje vietovėje esantį darbą paties prašymu, šio straipsnio 1 dalyje nurodytos išmokos gali būti nustatomos šalių susitarimu.

222 straipsnis. Sumokėtų kompensacijų grąžinimo atvejai

1. Jeigu darbuotojas be svarbios priežasties neatvyko į darbą arba atsisakė pradėti dirbti, arba savo noru be svarbių priežasčių nutraukė darbo sutartį nepasibaigus terminui, nustatytam įstatymo arba sutartam priimant į darbą ar perkeliant į jį, o jei nustatyto termino nėra – nutraukė darbo sutartį nesibaigus vieneriems darbo metams, arba atliko veiksmus, kurie pagal įstatymą yra darbo sutarties nutraukimo pagrindas, jis privalo grąžinti įmonei visas lėšas, jam išmokėtas dėl persikėlimo dirbti į kitą vietovę.

2. Darbuotojas, dėl svarbios priežasties neatvykęs į darbą arba atsisakęs pradėti dirbti, privalo grąžinti jam išmokėtas sumas, išskaičiavus iš jų jau turėtas kelionės išlaidas.

223 straipsnis. Piniginių reikalavimų tenkinimas

1. Darbuotojų piniginiai reikalavimai, atsirandantys iš darbo santykių, reikalavimai atlyginti žalą dėl suluošinimo ar kitokio kūno sužalojimo, susirgimo profesine liga arba žuvus dėl nelaimingo atsitikimo darbe yra tenkinami pirmąja eile.

2. Šio straipsnio 1 dalyje nustatytiems reikalavimams tenkinti įstatymų nustatyta tvarka gali būti naudojamos Vyriausybės įsteigto specialaus fondo lėšos.

224 straipsnis. Išskaitų iš darbo užmokesčio pagrindai

1. Išskaitos iš darbo užmokesčio gali būti daromos tik įstatymų nustatytais atvejais.

2. Išskaitos iš darbuotojų darbo užmokesčio padengti jų įsiskolinimą įmonei, įstaigai ar organizacijai, kurioje jie dirba, gali būti daromos administracijos nurodymu:

1) grąžinti avansą, kuris buvo duotas, įskaitant jį į darbo užmokestį; grąžinti sumas, permokėtas dėl skaičiavimo klaidų; padengti neišleistą ir laiku negrąžintą avansą, kuris buvo duotas tarnybinės komandiruotės ar perkėlimo į kitą vietovę atveju, taip pat už ūkinius patarnavimus; atlyginti žalą, kurią darbuotojas dėl savo kaltės padarė įmonei. Šiais atvejais administracija turi teisę duoti nurodymą padaryti išskaitą ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kurią baigėsi avanso grąžinimo ar įsiskolinimo padengimo nustatytas terminas, buvo išmokėta suma, permokėta dėl skaičiavimo klaidų, arba paaiškėjo darbuotojo padaryta žala, jei darbuotojo įsiskolinimas neviršija jo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio;

2) darbuotoją atleidžiant iš darbo nepasibaigus tiems darbo metams, už kuriuos jis gavo atostogas, išieškoti už neatidirbtas atostogų dienas. Išskaita už šias dienas nedaroma, jei darbuotojas atleidžiamas iš darbo nesant jo kaltės.

3. Negalima iš darbuotojo išieškoti permokėto ir neteisingai pritaikius įstatymą apskaičiuoto darbo užmokesčio, išskyrus skaičiavimo klaidos atvejus.

225 straipsnis. Išskaitų iš darbo užmokesčio dydžio apribojimas

1. Kiekvieną kartą išmokant darbo užmokestį, bendras visų išskaitų dydis negali viršyti dvidešimties procentų, o išieškant sveikatos sužalojimu ar gyvybės atėmimu padarytos žalos atlyginimą ir tyčiniu nusikaltimu padarytos žalos atlyginimą – penkiasdešimties procentų darbuotojui išmokėtino darbo užmokesčio.

2. Darant išskaitas iš darbo užmokesčio pagal kelis vykdomuosius dokumentus, darbuotojui turi būti paliekama penkiasdešimt procentų išmokėtino darbo užmokesčio.

226 straipsnis. Draudimas daryti išskaitas iš išeitinės išmokos, kompensacinių ir kai kurių kitų išmokų

Neleidžiama daryti išskaitų iš išeitinės išmokos, kompensacinių ir kitų išmokų, iš kurių pagal įstatymus neišieškoma.

XVI SKYRIUS
DARBO DRAUSMĖ

227 straipsnis. Darbo drausmės užtikrinimas

1. Darbo drausmė darbovietėje užtikrinama sudarant organizacines ir ekonomines sąlygas normaliam našiam darbui, taip pat skatinant už gerą darbą.

2. Darbuotojams, pažeidusiems darbo drausmę, gali būti taikomos drausminio poveikio priemonės.

228 straipsnis. Darbuotojų pareigos

Darbuotojai turi dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, darbo normas, laikytis technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, tausoti darbdavio turtą.

229 straipsnis. Darbdavio pareigos

Darbdavys ir administracija privalo tinkamai organizuoti darbuotojų darbą, laikytis darbo įstatymų, darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių bei kitų teisės aktų reikalavimų, rūpintis darbuotojų poreikiais.

230 straipsnis. Darbo tvarkos taisyklės

Darbo tvarką darbovietėje apibrėžia darbo tvarkos taisyklės. Jas tvirtina darbdavys, suderinęs su darbuotojų atstovais.

231 straipsnis. Specialūs teisės aktai, reglamentuojantys darbo drausmę

Kai kuriose šalies ūkio šakose ir srityse atskirų darbuotojų kategorijų darbo drausmę reglamentuoja įstatymai, drausmės statutai ir nuostatai ar kiti specialūs teisės aktai.

232 straipsnis. Pareigybės aprašymai ir nuostatai

Kai kuriose profesijose ir tarnybose, be darbo tvarkos taisyklių, drausmės statutų ir nuostatų, darbuotojų pareigas taip pat gali nustatyti pareigybės aprašymai ir nuostatai.

233 straipsnis. Darbdavio taikomi paskatinimai

Už gerą darbo pareigų vykdymą, našų darbą, geros kokybės produkciją, ilgalaikį ir nepriekaištingą darbą, taip pat už kitus darbo rezultatus darbdavys gali skatinti darbuotojus (pareikšti padėką, apdovanoti dovana, premijuoti, suteikti papildomų atostogų, pirmumo teise pasiųsti tobulintis ir kt.).

234 straipsnis. Darbo drausmės pažeidimas

Darbo drausmės pažeidimas yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės.

235 straipsnis. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas

1. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai.

2. Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikoma:

1) neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises;

2) valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei;

3) dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis;

4) pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimas ar biurokratizmas;

5) moterų ir vyrų lygių teisų pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų;

6) atsisakymas teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti, arba šiais atvejais žinomai neteisingos informacijos teikimas;

7) veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn;

8) tai, kad darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai;

9) neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą);

10) atsisakymas tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui yra privalomi;

11) kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka.

236 straipsnis. Drausminės atsakomybės pagrindai

Drausminės nuobaudos gali būti taikomos tik darbo drausmės pažeidimą padariusiam darbuotojui. Įstatymuose ir kituose darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose darbo teisės aktuose tokia atsakomybė gali būti nustatyta ir už kitas pražangas.

237 straipsnis. Drausminės nuobaudos

1. Už darbo drausmės pažeidimą gali būti skiriamos šios drausminės nuobaudos:

1) pastaba;

2) papeikimas;

3) atleidimas iš darbo (Kodekso 136 straipsnio 3 dalis).

2. Kai kurioms darbuotojų kategorijoms įstatymuose ir kituose darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose gali būti nustatytos ir kitos drausminės nuobaudos.

238 straipsnis. Drausminės nuobaudos parinkimas

Skiriant drausminę nuobaudą, turi būti atsižvelgiama į darbo drausmės pažeidimo sunkumą ir sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, į aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas, į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau.

239 straipsnis. Draudimas skirti kelias drausmines nuobaudas už vieną darbo drausmės pažeidimą

Už kiekvieną darbo drausmės pažeidimą galima skirti tik vieną drausminę nuobaudą. Jei paskyrus drausminę nuobaudą darbuotojas toliau pažeidžia darbo drausmę, drausminė nuobauda gali būti skiriama pakartotinai.

240 straipsnis. Drausminės nuobaudos skyrimo tvarka

1. Prieš skirdamas drausminę nuobaudą, darbdavys turi raštu pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo. Jei per darbdavio arba administracijos nustatytą terminą be svarbių priežasčių darbuotojas nepateikia pasiaiškinimo, drausminę nuobaudą galima skirti ir be pasiaiškinimo.

2. Įstatymų nustatytais atvejais prieš skiriant drausminę nuobaudą reikia gauti išankstinį atitinkamo organo sutikimą.

3. Drausminė nuobauda skiriama darbdavio arba administracijos įsakymu (nurodymu) ir darbuotojui apie tai pranešama pasirašytinai.

241 straipsnis. Drausminės nuobaudos skyrimo terminas

1. Drausminė nuobauda skiriama tuoj pat, paaiškėjus darbo drausmės pažeidimui, bet ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kai pažeidimas paaiškėjo, neįskaitant laiko, kurį darbuotojas darbe nebuvo dėl ligos, buvo komandiruotėje arba atostogavo, o iškėlus baudžiamąją bylą, – ne vėliau kaip per du mėnesius nuo baudžiamosios bylos nutraukimo arba teismo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos.

2. Negalima skirti drausminės nuobaudos praėjus šešiems mėnesiams nuo tos dienos, kai pažeidimas buvo padarytas. Jei darbo drausmės pažeidimas nustatomas atliekant auditą, piniginių ar kitokių vertybių reviziją (inventorizaciją), drausminė nuobauda gali būti skiriama ne vėliau kaip per dvejus metus nuo pažeidimo padarymo dienos.

242 straipsnis. Drausminės nuobaudos apskundimas

1. Drausminę nuobaudą galima apskųsti darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

2. Darbo ginčą nagrinėjantis organas turi teisę nuobaudą panaikinti atsižvelgdamas į padaryto darbo drausmės pažeidimo sunkumą, aplinkybes, kuriomis jis padarytas, darbuotojo ankstesnį darbą ir elgesį, į tai, ar drausminė nuobauda atitinka padaryto pažeidimo sunkumą, ar buvo laikytasi nuobaudai skirti nustatytos tvarkos.

243 straipsnis. Drausminės nuobaudos galiojimo terminas

Jei per vienerius metus nuo tos dienos, kai buvo skirta drausminė nuobauda, darbuotojui nebuvo skiriama nauja nuobauda, laikoma, kad jis nėra turėjęs nuobaudų.

244 straipsnis. Drausminės nuobaudos panaikinimas

Jei darbuotojas gerai ir sąžiningai dirba, jam skirtą drausminę nuobaudą galima panaikinti nepasibaigus drausminės nuobaudos galiojimo terminui.

XVII SKYRIUS

MATERIALINĖ ATSAKOMYBĖ

245 straipsnis. Materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindas

Materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas.

246 straipsnis. Materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygos

Materialinė atsakomybė atsiranda, kai yra visos šios sąlygos:

1) padaroma žala;

2) žala padaroma neteisėta veika;

3) yra priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo;

4) yra pažeidėjo kaltė;

5) pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais;

6) žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla.

247 straipsnis. Atsižvelgimas į nukentėjusiojo kaltę

Jeigu žalai atsirasti sudarė sąlygas nukentėjusiojo kaltė (sužalojimo ir mirties atvejais – sužalotojo (mirusiojo) asmens didelis neatsargumas), žalos atlyginimas yra mažinamas atsižvelgiant į kaltės laipsnį arba reikalavimas atlyginti žalą atmetamas.

248 straipsnis. Darbdavio materialinės atsakomybės atsiradimo atvejai

Darbdavio materialinė atsakomybė atsiranda, kai:

1) darbuotojas sužalojamas ar miršta arba suserga profesine liga, jeigu jis nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu (Kodekso 249 straipsnis);

2) žala padaroma sugadinant, sunaikinant arba prarandant darbuotojo turtą (Kodekso 249 straipsnis);

3) kitokiu būdu pažeidžiami darbuotojo ar kitų asmenų turtiniai interesai (Kodekso 249 straipsnis);

4) darbuotojui padaroma neturtinė žala.

249 straipsnis. Žalos, padarytos dėl darbuotojo sužalojimo, mirties, darbuotojo ar kitų asmenų turtinių interesų pažeidimo, atlyginimas

Darbdavys pagal Civilinio kodekso normas privalo atlyginti žalą, padarytą dėl darbuotojo suluošinimo ar kitokio jo sveikatos sužalojimo, ar jo mirties atveju arba dėl jo susirgimo profesine liga, jeigu jis nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu, taip pat dėl darbuotojo turto sugadinimo, sunaikinimo arba praradimo bei jo ar kitų asmenų turtinių interesų pažeidimo.

250 straipsnis. Neturtinės žalos atlyginimas

Darbo sutarties šalys privalo atlyginti viena kitai padarytą neturtinę žalą. Jos dydį kiekvienu atveju nustato teismas, vadovaudamasis Civiliniu kodeksu.

251 straipsnis. Žalos atlyginimas reorganizavus įmonę, įstaigą ar organizaciją

Jeigu įmonė, įstaiga ar organizacija (darbdavys), įpareigota atlyginti nukentėjusiajam žalą, reorganizuojama, reikalavimai atlyginti žalą pereina tos įmonės, įstaigos ar organizacijos teisių perėmėjui.

252 straipsnis. Žalos atlyginimas likvidavus įmonę

1. Po valstybės ar savivaldybės įmonės, įstaigos ar organizacijos likvidavimo pareiga atlyginti žalą pereina valstybei ar savivaldybei.

2. Jeigu įmonė, įstaiga ar organizacija likviduojama neatlyginus nukentėjusiems asmenims padarytos žalos dėl nelaimingo atsitikimo darbe ar susirgimų profesine liga, žalos atlyginimo sumos kaupiamos ir išieškomos Civilinio kodekso nustatyta tvarka.

253 straipsnis. Darbuotojų materialinės atsakomybės atvejai

Darbuotojas privalo atlyginti materialinę žalą, atsiradusią dėl:

1) turto netekimo ar jo vertės sumažėjimo, sugadinimo (sužalojimo);

2) medžiagų pereikvojimo;

3) baudų ir kompensacinių išmokų, kurias darbdavys turėjo sumokėti dėl darbuotojo kaltės;

4) išlaidų, susidariusių dėl sugadintų daiktų;

5) netinkamo materialinių vertybių saugojimo;

6) netinkamos materialinių ar piniginių vertybių apskaitos;

7) to, kad nesiimta priemonių užkirsti kelią blogai produkcijai išleisti, materialinėms ar piniginėms vertybėms grobti;

8) kitokių darbo tvarkos taisyklių, pareiginių ar kitų instrukcijų pažeidimo.

254 straipsnis. Darbuotojų materialinės atsakomybės ribos

Darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio, išskyrus atvejus, nustatytus šio Kodekso 255 straipsnyje.

255 straipsnis. Atvejai, kai darbuotojai privalo atlyginti visą žalą

Darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, jei:

1) žala padaryta tyčia;

2) žala padaryta jo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka;

3) žala padaryta darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis;

4) žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese;

5) žala padaryta kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose;

6) žala padaryta neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo;

7) tai nustatyta kolektyvinėje sutartyje.

256 straipsnis. Visiškos materialinės atsakomybės sutartis

1. Visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe. Konkrečių darbų ir pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje. Ši sutartis įforminama raštu. Joje turi būti nustatyta, už kokias materialines vertybes darbuotojas prisiima visišką materialinę atsakomybę ir kokius įsipareigojimus prisiima darbdavys, užtikrindamas sąlygas, kad žala neatsirastų.

2. Tais atvejais, kai dėl kartu dirbamo darbo neįmanoma atriboti atskirų darbuotojų atsakomybės, gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis su darbuotojų grupe. Šiuo atveju žalą atlygina visi sutartį pasirašę darbuotojai. Kiekvieno jų dalis atlyginant žalą nustatoma proporcingai jų dirbtam laikui, per kurį susidarė žala, jei sutartyje nenustatyta kitaip.

3. Visiškos materialinės atsakomybės sutartys negali būti sudaromos su darbuotojais iki aštuoniolikos metų.

257 straipsnis. Atlygintinos žalos dydžio nustatymas

1. Atlygintinos žalos dydį sudaro tiesioginiai nuostoliai bei negautos pajamos.

2. Kai žala padaroma tyčia, turi būti atlyginama visa žala.

3. Žala apskaičiuojama atsižvelgiant į turto vertę atskaičiavus nusidėvėjimą ir natūralų sumažėjimą bei turėtas išlaidas (tiesioginius nuostolius).

4. Atlygintina žala nustatoma tokio dydžio, kurį darbdavys regreso teise įgijo dėl darbuotojo padarytos žalos atlyginimo.

5. Darbo ginčą nagrinėjantis organas gali sumažinti atlygintinos žalos dydį atsižvelgdamas į aplinkybes, lėmusias žalos atsiradimą, taip pat į atsakovo turtinę padėtį, išskyrus atvejus, kai žala padaroma tyčia. Kai tam tikram darbuotojui žalos atlyginimas sumažinamas dėl jo turtinės padėties, tai negali būti pagrindas padidinti atlygintiną žalą kitiems grupinės atsakomybės dalyviams.

258 straipsnis. Darbuotojo padarytos žalos išieškojimo tvarka

1. Darbuotojo padaryta ir jo gera valia šalių susitarimu natūra arba pinigais neatlyginta žala neviršijant jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio gali būti išskaitoma iš darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio darbdavio rašytiniu nurodymu.

2. Darbdavio nurodymas išieškoti šią žalą gali būti priimamas ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo žalos paaiškėjimo dienos.

3. Darbuotojas, nesutikdamas su darbdavio nurodymu, turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus. Kreipimasis į darbo ginčus nagrinėjantį organą sustabdo išieškojimą.

XVIII SKYRIUS
DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

259 straipsnis. Darbuotojų sauga ir sveikata

Darbuotojų sauga ir sveikata – tai visos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti skirtos prevencinės priemonės, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta.

260 straipsnis. Darbuotojų teisė saugiai dirbti

1. Kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, nustatytos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme.

2. Užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą privalo darbdavys. Atsižvelgdamas į įmonės dydį, pavojus darbuotojams, darbdavys steigia įmonėje arba samdo darbuotojų saugos ir sveikatos atestuotą tarnybą, arba šias funkcijas atlieka pats.

261 straipsnis. Darbo vietų įrengimas

1. Kiekvieno darbuotojo darbo vieta ir aplinka turi būti saugi, patogi ir nekenksminga sveikatai, įrengta pagal darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus.

2. Naujos ir rekonstruotos įmonės, jų padaliniai priimami eksploatuoti Vyriausybės nustatyta tvarka.

262 straipsnis. Darbo priemonės

1. Leidžiama naudoti tik techniškai tvarkingas darbo priemones, atitinkančias darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus.

2. Minimaliuosius darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus darbo priemonėms nustato atitinkami darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai.

3. Privalomuosius saugos ir sveikatos reikalavimus atskirų darbo priemonių ar jų grupių gamybai bei jų atitikties įvertinimo procedūroms nustato techniniai reglamentai ar kiti darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai.

4. Konkrečios darbo priemonės saugaus naudojimo reikalavimai nustatomi darbo priemonės dokumentuose. Juos kartu su darbo priemone privalo pateikti gamintojas.

5. Potencialiai pavojingų įrenginių nuolatinę privalomą priežiūrą atlieka jų savininkai.

263 straipsnis. Apsauga nuo pavojingų cheminių medžiagų poveikio

1. Įmonėse, kurių gamybos procesuose naudojamos, gaminamos, gabenamos ar laikomos žmonių sveikatai pavojingos cheminės medžiagos, darbdaviai nustato ir įgyvendina priemones darbuotojų sveikatai, aplinkos apsaugai užtikrinti.

2. Pavojingų cheminių medžiagų pakuotė privalo būti paženklinta pavojingų cheminių medžiagų ženklais, įspėjančiais apie jų kenksmingumą ar pavojingumą.

3. Darbuotojai privalo būti apmokyti ir instruktuoti saugiai dirbti su konkrečiomis pavojingomis cheminėmis medžiagomis. Darbo vietose privalo būti įrengtos kolektyvinės apsaugos priemonės, nustatytos specialios šių medžiagų kiekio darbo aplinkoje registravimo, darbuotojų įspėjimo apie pavojų sistemos, darbuotojai privalo būti aprūpinti asmeninės apsaugos priemonėmis.

264 straipsnis. Saugaus darbo organizavimas ir vykdymas

1. Darbas turi būti organizuojamas vadovaujantis darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimais.

2. Darbdavys, vadovaudamasis darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo principais, darbuotojų saugos ir sveikatos norminiais teisės aktais, technologinių procesų bei darbo priemonių techniniais dokumentais:

1) įvertina galimą riziką darbuotojų saugai ir sveikatai;

2) užpildo Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos būklės pasą. Jame nustatoma, kurios darbo vietos, darbo priemonės, darbo ir poilsio laikas atitinka darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus, taip pat nustatomos darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo priemonės, jei darbuotojų saugos ir sveikatos būklė neatitinka reikalavimų;

3) pagal Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų nuostatus nustato darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų laikymosi kontrolės tvarką įmonėje, tvirtindamas įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos nuostatus arba įmonės darbuotojų saugos specialistų pareigines instrukcijas, duodamas įpareigojimus padalinių vadovams įgyvendinti darbuotojų saugos ir sveikatos priemones ir kontroliuoti, kaip laikomasi darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų;

4) rengia įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos vietinius (lokalinius) norminius teisės aktus (darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijas, saugaus darbų atlikimo taisykles ir kitus reikiamus įmonės vietinius (lokalinius) norminius teisės aktus).

3. Darbdavio įsakymu, potvarkiu ar kitu dokumentu patvirtinti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai, darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai yra privalomi. Su jais darbuotojai supažindinami pasirašytinai.

4. Darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų, darbų organizavimo ir vykdymo taisyklių, instrukcijų reikalavimų nesilaikymas yra darbo drausmės pažeidimas.

265 straipsnis. Privalomi sveikatos patikrinimai

1. Darbuotojai iki aštuoniolikos metų privalo tikrintis sveikatą įsidarbindami ir kiekvienais metais, kol sukaks aštuoniolika metų.

2. Darbuotojai, kurie darbe gali būti veikiami profesinės rizikos veiksnių, privalo pasitikrinti sveikatą prieš įsidarbindami, o dirbdami – tikrintis periodiškai, pagal įmonėje patvirtintą darbuotojų sveikatos pasitikrinimų grafiką. Darbuotojų, kurių darbas susijęs su profesine rizika, pavojingų kancerogeninių medžiagų naudojimu darbo procese, sveikata tikrinama priimant į darbą; dirbant ir pakeitus darbą ar darbovietę, tikrinama periodiškai.

3. Siekiant apsaugoti gyventojų sveikatą, turi būti atliekamas maisto pramonės, viešojo maitinimo ir prekybos įmonių, vandentiekio įrenginių, gydymo bei profilaktikos ir vaikų įstaigų, taip pat kai kurių kitų įmonių, įstaigų, organizacijų darbuotojų sveikatos tikrinimas (medicininės apžiūros).

4. Naktį dirbantys ir pamaininiai darbuotojai privalo pasitikrinti sveikatą prieš įsidarbindami, o dirbdami – tikrintis periodiškai, pagal įmonėje, įstaigoje, organizacijoje patvirtintą darbuotojų sveikatos pasitikrinimų grafiką.

5. Darbdavys tvirtina darbuotojų, kuriems privaloma pasitikrinti sveikatą, sąrašą ir su sveikatos priežiūros įstaiga suderintą sveikatos pasitikrinimų grafiką; su juo pasirašytinai supažindina darbuotojus.

6. Privalomi sveikatos patikrinimai atliekami darbo laiku. Už privalomus įsidarbinančių asmenų bei darbuotojų sveikatos patikrinimus sveikatos priežiūros įstaigoms mokama Vyriausybės nustatyta tvarka. Vidutinį darbo užmokestį darbuotojams už darbo laiką, kurio metu darbuotojas tikrinasi sveikatą, moka darbdavys.

7. Darbuotojas, atsisakęs nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą, nušalinamas nuo darbo ir jam nemokamas darbo užmokestis. Toks atsisakymas laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

8. Profesijų, darbų, kuriuos dirbantys asmenys įsidarbindami ir vėliau privalo periodiškai tikrintis sveikatą, sąrašą, sveikatos pasitikrinimų tvarką nustato Vyriausybė.

266 straipsnis. Darbų sustabdymas

1. Darbai sustabdomi norminių teisės aktų nustatyta tvarka:

1) kai darbuotojas (darbuotojai) neapmokytas saugiai dirbti;

2) sugedus darbo priemonei ar susidarius avarinei situacijai – pavojui;

3) kai dirbama pažeidžiant nustatytus technologinius reglamentus;

4) kai dirbama neįrengus reikiamų kolektyvinės apsaugos priemonių arba kai darbuotojai neaprūpinti reikiamomis kolektyvinėmis ir (ar) asmeninėmis apsaugos priemonėmis;

5) kitais atvejais, kai darbo aplinka kenksminga ir (ar) pavojinga sveikatai, gyvybei.

2. Iškilus pavojui įmonėje ar įmonės padalinyje, darbdavys privalo:

1) apie gresiantį pavojų kaip galima greičiau pranešti visiems darbuotojams bei tiems, kuriems gali kilti pavojus, taip pat pranešti, kokios priemonės bus panaudotos darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai užtikrinti, kokių veiksmų privalo imtis patys darbuotojai;

2) imtis veiksmų, kad būtų sustabdyti darbai ir darbuotojams būtų duoti nurodymai palikti darbo patalpas ir pereiti į saugią vietą;

3) organizuoti pirmosios medicinos pagalbos suteikimą nukentėjusiesiems, taip pat darbuotojų evakuaciją;

4) kaip galima greičiau informuoti atitinkamas vidaus ir išorės tarnybas (civilinės saugos, priešgaisrinės saugos, sveikatos priežiūros, policijos) apie pavojų ir nukentėjusius darbuotojus;

5) kol įmonei bus suteikta specializuotų tarnybų pagalba, pavojui likviduoti pasitelkti iš anksto apmokytus darbuotojus, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos darbuotojus bei darbuotojų atstovus.

3. Šio straipsnio 1 dalyje nustatytais atvejais, kai darbdavys ar jo įgaliotas asmuo nesiima darbuotojų apsaugos nuo galimo pavojaus priemonių, darbai sustabdomi šia tvarka:

1) pareikalauti sustabdyti darbus turi teisę įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas, darbuotojų atstovai;

2) jei darbdavys ar jo įgaliotas asmuo atsisako vykdyti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto ar darbuotojų atstovų reikalavimą, komitetas, darbuotojų atstovai apie tai praneša Valstybinei darbo inspekcijai;

3) darbo inspektorius, įvertinęs darbuotojų saugos ir sveikatos būklę, gali priimti sprendimą įpareigoti darbdavį sustabdyti darbus;

4) jei darbdavys ar padalinio vadovas atsisako vykdyti darbo inspektorių reikalavimus, pastarieji turi teisę kreiptis į policiją pagalbos, kad būtų įvykdytas reikalavimas sustabdyti darbus ir iš pavojingų darbo vietų ar zonų būtų išvesti darbuotojai.

4. Darbuotojai, esant galimybei, turi nedelsdami pranešti darbdaviui arba padalinio vadovui apie sugedusias darbo priemones ar susidariusią avarinę situaciją – pavojų.

5. Kiekviena įmonė, įstaiga, organizacija ir visi jų padaliniai privalo turėti darbuotojų evakuacijos planus.

6. Įmonės, kuriose gaminamos, naudojamos, laikomos pavojingos medžiagos, privalo turėti galimos avarijos prevencijos ir likvidavimo planus. Tokių įmonių sąrašas tvirtinamas Vyriausybės nustatyta tvarka.

7. Darbuotojų evakuacijos planai turi būti įmonės ir jos padalinių informaciniuose stenduose pastebimose vietose. Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos darbuotojai, darbuotojų atstovai privalo būti gerai susipažinę su evakuacijos planais bei įmonės avarijų prevencijos ir likvidavimo planais.

8. Už laiką, kurį darbai sustabdyti šio straipsnio 1 dalyje nustatytais atvejais, darbuotojams darbdavys moka vidutinį darbo užmokestį.

9. Darbai taip pat privalo būti sustabdyti, kai gamtinės sąlygos kliudo saugiai juos atlikti. Pavojaus atvejais darbdavys, siekdamas užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams darbe, vadovaudamasis įstatymais, turi teisę perkelti darbuotojus į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje įmonėje arba į kitą toje pačioje vietovėje esančią įmonę. Draudžiama perkelti darbuotoją į tokį darbą, kuris neleistinas dėl sveikatos būklės. Nesant darbo kitose darbo vietose, kur darbuotojai gali saugiai dirbti, įstatymų nustatyta tvarka skelbiama prastova. Sustabdžius darbus pavojaus dėl gamtinių sąlygų atveju, darbuotojams mokama kaip už prastovą.

267 straipsnis. Įmonės buities, sanitarinės ir higienos patalpos

1. Įmonėse darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų nustatyta tvarka įrengiamos poilsio, persirengimo, drabužių, avalynės, asmeninių apsaugos priemonių laikymo patalpos arba vietos, sanitarinės bei asmens higienos patalpos su prausyklomis, dušais, tualetais.

2. Įmonės, kuriose naudojamos pavojingos medžiagos, sanitarinės bei asmens higienos patalpos įrengiamos laikantis specialių reikalavimų tokioms patalpoms įrengti. Reikalavimai tokioms sanitarinėms bei asmens higienos patalpoms įrengti privalo būti nustatyti darbuotojų saugos ir sveikatos norminiuose teisės aktuose, atsižvelgiant į darbo pobūdį, naudojamas medžiagas, darbuotojų skaičių.

3. Įmonės darbo medicinos punktai, maitinimo patalpos įmonėje įrengiamos atsižvelgiant į darbuotojų skaičių pagal tokių patalpų įrengimo reikalavimus.

4. Buities, sanitarinių ir higienos patalpų įrengimo reikalavimus nustato Vyriausybė.

268 straipsnis. Darbdavių ir jų atstovų atestavimas

1. Kiekvieno darbdavio ar jo įgalioto asmens žinios iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities privalomai tikrinamos prieš jam pradedant eksploatuoti įmonę ar teikti paslaugas ir vėliau ne rečiau kaip kas penkeri metai Vyriausybės nustatyta tvarka.

2. Darbdavių, kurie atleidžiami nuo darbuotojų saugos ir sveikatos srities žinių patikrinimo (atestavimo), sąrašą tvirtina Vyriausybė.

269 straipsnis. Darbuotojų dalyvavimas įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos priemones

1. Darbdavys privalo informuoti darbuotojus ir su jais konsultuotis visais darbuotojų saugos ir sveikatos būklės analizės, planavimo, priemonių organizavimo ir kontrolės klausimais. Darbdavys sudaro sąlygas darbuotojams ir jų atstovams dalyvauti diskusijose svarstant darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus. Šiuo tikslu steigiami įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai arba renkami darbuotojų atstovai. Jie veikia pagal Darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos patvirtintus įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto bendruosius nuostatus. Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nuostatus tvirtina darbdavys, suderinęs su įmonės darbuotojų atstovais (Kodekso 19 straipsnis).

2. Komiteto nariams (įgaliotiniams) ir darbuotojų atstovams, vykdantiems komiteto pavestus įpareigojimus, mokamas jų vidutinis darbo užmokestis.

270 straipsnis. Darbuotojų instruktavimas, mokymas ir atestavimas darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais

1. Darbdavys negali reikalauti, kad darbuotojas pradėtų darbą įmonėje, jeigu jis neapmokytas ir (ar) neinstruktuotas saugiai dirbti.

2. Darbdavys užtikrina, kad darbuotojas, pasiųstas į įmonę iš bet kurios kitos įmonės, nepradėtų darbo tol, kol nėra informuotas apie esamus ir galimus rizikos veiksnius įmonėje,

neinstruktuotas saugiai dirbti konkrečioje darbo vietoje, nepaisant to, kad įmonėje, kurioje jis nuolat dirba, buvo nustatyta tvarka instruktuotas ir apmokytas saugiai dirbti.

271 straipsnis. Darbuotojų aprūpinimas apsaugos priemonėmis

1. Darbdavys, vadovaudamasis darbuotojų saugos ir sveikatos norminiais teisės aktais ir įvertinęs darbuotojų saugos ir sveikatos būklę įmonėje, įrengia kolektyvines apsaugos priemones, nemokamai išduoda darbuotojams asmenines apsaugos priemones.

2. Jei kolektyvinės apsaugos priemonės neužtikrina darbuotojų apsaugos nuo rizikos veiksnių, darbuotojams privalo būti išduodamos asmeninės apsaugos priemonės. Asmeninės apsaugos priemonės turi būti pritaikytos darbui, patogios naudoti ir neturi sudaryti papildomų pavojų darbuotojų saugai. Asmeninių apsaugos priemonių projektavimo, gamybos, atitikties įvertinimo reikalavimus nustato darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai.

272 straipsnis. Sveikatos priežiūros paslaugų organizavimas

1. Darbdavys privalo užtikrinti darbuotojams pirmąją medicinos pagalbą: iškviesti greitąją medicinos pagalbą nelaimingų atsitikimų ir ūminių susirgimų darbe atvejais.

2. Darbuotojų, susirgusių darbo vietoje arba nukentėjusių nuo traumų, kai nebūtina kviesti greitosios medicinos pagalbos, gabenimą į sveikatos priežiūros įstaigas organizuoja darbdavys ar padalinio vadovas.

3. Darbdavys kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka sudaro sąlygas teikti kitas sveikatos priežiūros paslaugas.

273 straipsnis. Darbdavio pareiga perkelti darbuotoją dėl sveikatos būklės į kitą darbą

1. Darbuotojas, kuris pagal valstybinės socialinės medicininės ekspertizės komisijos ar sveikatos priežiūros įstaigos išvadą dėl sveikatos būklės negali dirbti sutarto darbo (eiti pareigų), nes tai pavojinga jo sveikatai arba jo darbas gali būti pavojingas kitiems, jo sutikimu turi būti perkeltas į jo sveikatą ir esant galimybei kvalifikaciją atitinkantį darbą.

2. Jeigu darbuotojas nesutinka būti perkeltas į siūlomą darbą arba įmonėje nėra darbo, į kurį jis galėtų būti perkeltas, darbdavys šio Kodekso nustatyta tvarka atleidžia darbuotoją iš darbo, išskyrus atvejį, nustatytą Kodekso 212 straipsnyje.

274 straipsnis. Darbuotojų pareigos

1. Darbuotojai privalo vykdyti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus ir kaip galima labiau rūpintis kitų darbuotojų sauga ir sveikata.

2. Bendrosios darbuotojų pareigos užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą nustatomos darbo tvarkos taisyklėse. Konkrečios darbuotojų pareigos saugant savo ir kitų darbuotojų sveikatą bei gyvybę nustatomos darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijose, pareigybės aprašymuose ir nuostatuose. Juose privalo būti nurodyti esami ir galimi rizikos darbuotojų saugai ir sveikatai veiksniai, darbo priemonių saugaus naudojimo reikalavimai.

275 straipsnis. Darbuotojų teisės

Darbuotojai turi teisę:

1) reikalauti, kad darbdavys užtikrintų darbuotojų saugą ir sveikatą, įrengtų kolektyvinės apsaugos priemones, aprūpintų asmeninės apsaugos priemonėmis;

2) sužinoti iš padalinio vadovo, darbdavio apie jų darbo aplinkoje esančius sveikatai kenksmingus ir (ar) pavojingus veiksnius;

3) susipažinti su išankstinių ir periodinių sveikatos tikrinimų rezultatais; nesutikus su patikrinimo rezultatais, sveikatą pasitikrinti pakartotinai;

4) įgalioti darbuotojų atstovą (atstovus) ar pačiam tartis su darbdaviu dėl darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo;

5) atsisakyti dirbti, jeigu yra pavojus darbuotojų saugai ir sveikatai, taip pat dirbti tuos darbus, kuriuos saugiai atlikti nėra apmokytas, jei neįrengtos kolektyvinės apsaugos priemonės ar pats neaprūpintas reikiamomis asmeninės apsaugos priemonėmis;

6) įstatymų nustatyta tvarka reikalauti, kad būtų atlyginta žala, padaryta sveikatai dėl nesaugių darbo sąlygų;

7) iškilus klausimų dėl saugos ir sveikatos, kreiptis į darbuotojų atstovą, padalinio vadovą, darbdavį, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetą, Valstybinę darbo inspekciją ar kitą valstybės instituciją.

276 straipsnis. Darbuotojo atsisakymas dirbti

1. Šio Kodekso 275 straipsnio 5 punkte nustatytais atvejais darbuotojas nutraukia darbą ir nedelsdamas praneša raštu darbdaviui atsisakymo dirbti priežastis.

2. Jei darbdavys nesutinka su darbuotojo pateiktais darbuotojų saugos ir sveikatos neužtikrinimo motyvais, ginčai dėl darbuotojo atsisakymo dirbti nagrinėjami įstatymų nustatyta tvarka.

3. Už laiką, kurį darbuotojas pagrįstai atsisakė dirbti, darbuotojui mokamas vidutinis darbo užmokestis.

4. Nepagrįstas atsisakymas dirbti yra darbo drausmės pažeidimas ir už nedirbtą laiką nemokama.

277 straipsnis. Asmenų iki aštuoniolikos metų darbas

1. Asmenys iki aštuoniolikos metų negali būti skiriami dirbti:

1) darbo, kuris fiziškai ir psichologiškai per sunkus;

2) darbo, kuriame naudojamos toksinės, kancerogeninės, mutageninės ar kitos sveikatą veikiančios medžiagos;

3) darbo, kur galimas jonizuojančiosios radiacijos poveikis, kitų sveikatai kenksmingų ir (ar) pavojingų veiksnių poveikis;

4) darbo, kur yra didesnė nelaimingų atsitikimų ar susirgimų profesinėmis ligomis tikimybė, taip pat darbo, kurio dėl nepakankamo atsargumo jausmo ar patirties asmuo saugiai dirbti gali nesugebėti.

2. Vyriausybė tvirtina asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarką, darbo laiką, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašą.

3. Vyriausybė nustato asmenų iki aštuoniolikos metų profesinio pasirengimo sąlygas ir tvarką.

4. Asmenys iki aštuoniolikos metų negali vienu metu dirbti daugiau negu vienoje darbovietėje, jei bendra darbo trukmė viršija Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme nustatytą darbo trukmę.

5. Įmonėje, įstaigoje, organizacijoje privalo būti sudarytas darbuotojų iki aštuoniolikos metų sąrašas.

278 straipsnis. Motinystės sauga

1. Nėščias, neseniai pagimdžiusias moteris ar krūtimi maitinančias moteris negalima įpareigoti dirbti esant tokioms darbo sąlygoms ir veiksniams, kurie gali turėti neigiamą poveikį moters ar kūdikio sveikatai. Nėščioms, neseniai pagimdžiusioms moterims ar krūtimi maitinančioms moterims kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksnių sąrašą (toliau šiame straipsnyje – kenksmingų darbo sąlygų sąrašas) tvirtina Vyriausybė.

2. Darbdavys, vadovaudamasis kenksmingų darbo sąlygų sąrašu bei darbo aplinkos įvertinimo rezultatais, privalo nustatyti galimo poveikio pobūdį ir trukmę nėščios, neseniai pagimdžiusios moters ar krūtimi maitinančios moters saugai ir sveikatai. Nustatęs galimą poveikį, darbdavys privalo imtis laikinų priemonių tokiai rizikai pašalinti.

3. Jeigu pavojingų veiksnių neįmanoma pašalinti, darbdavys įgyvendina darbo sąlygų gerinimo priemones, kad nėščia, neseniai pagimdžiusi moteris ar krūtimi maitinanti moteris nebepatirtų tokių veiksnių poveikio. Jeigu pakeitus darbo sąlygas tokio poveikio neįmanoma pašalinti, darbdavys privalo perkelti tokią moterį (jos sutikimu) į kitą darbą (darbo vietą) toje pačioje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje.

4. Perkeltai į kitą darbą (darbo vietą) toje pačioje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nėščiai, neseniai pagimdžiusiai moteriai ar krūtimi maitinančiai moteriai mokamas ne mažesnis kaip iki perkėlimo į kitą darbą (darbo vietą) gautas vidutinis darbo užmokestis.

5. Nesant galimybės nėščią moterį perkelti į kitą darbą (darbo vietą), neturintį neigiamo poveikio jos ar būsimo kūdikio sveikatai, nėščiai moteriai jos sutikimu suteikiamos atostogos iki nėštumo ir gimdymo atostogų ir jų metu mokamas jai priklausantis vidutinis mėnesinis darbo užmokestis.

6. Nesant galimybės neseniai pagimdžiusią moterį ar krūtimi maitinančią moterį po nėštumo ir gimdymo atostogų perkelti į kitą darbą (darbo vietą), neturintį neigiamo poveikio jos ar kūdikio sveikatai, tokiai moteriai jos sutikimu suteikiamos vaiko priežiūros atostogos, kol vaikui sueis vieneri metai, ir jai per tą laikotarpį mokamos įstatymų nustatytos motinystės socialinio draudimo pašalpos.

7. Kai nėščiai, neseniai pagimdžiusiai moteriai ar krūtimi maitinančiai moteriai reikia pasitikrinti sveikatą, ji privalo būti atleidžiama nuo darbo ir už tą laiką paliekamas vidutinis darbo užmokestis, jeigu pasitikrinti sveikatą reikia darbo metu.

8. Krūtimi maitinančiai moteriai, be bendros pertraukos pailsėti ir pavalgyti, ne rečiau kaip kas trys valandos suteikiamos ne trumpesnės kaip pusės valandos pertraukos kūdikiui maitinti. Moters pageidavimu pertraukas kūdikiui maitinti galima sujungti ar pridėti prie pertraukos pailsėti ir pavalgyti arba perkelti į darbo dienos pabaigą atitinkamai sutrumpinant darbo dieną. Pertraukos kūdikiui maitinti apmokamos pagal darbuotojos vidutinį darbo užmokestį.

9. Nėščias, neseniai pagimdžiusias moteris ar krūtimi maitinančias moteris skirti viršvalandiniams darbams be jų sutikimo draudžiama.

10. Nėščios, neseniai pagimdžiusios moterys ir krūtimi maitinančios moterys gali būti skiriamos dirbti naktį, poilsio ir švenčių dienomis bei siunčiamos į komandiruotes tik jų sutikimu. Jei tokios darbuotojos nesutinka dirbti naktį ir pateikia pažymą, kad toks darbas pakenktų jų saugai ir sveikatai, jos perkeliamos dirbti dieną. Jei dėl objektyvių priežasčių tokių darbuotojų neįmanoma perkelti į dieninį darbą, joms suteikiamos atostogos iki nėštumo ir gimdymo atostogų pradžios arba vaiko priežiūros atostogos, kol vaikui sueis vieneri metai. Atostogų iki nėštumo ir gimdymo atostogų pradžios metu mokamas darbuotojai priklausantis vidutinis mėnesinis darbo užmokestis.

279 straipsnis. Dirbančių invalidų saugos ir sveikatos garantijos

Dirbančių invalidų saugą ir sveikatos apsaugą garantuoja šis Kodeksas ir kiti įstatymai, darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai.

280 straipsnis. Darbuotojų saugos ir sveikatos būklės vertinimas

1. Darbuotojų saugos ir sveikatos būklė vertinama pagal tai, kaip darbo priemonės, darbo sąlygos įmonėje, jos padaliniuose atitinka darbuotojų saugos ir sveikatos norminiuose teisės aktuose nustatytus darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus.

2. Darbo sąlygos vertinamos pagal tai, kaip darbo aplinka darbo vietose, darbo pobūdis, darbo ir poilsio režimas atitinka šio Kodekso, kitų darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų nustatytus reikalavimus.

3. Vertinimą, ar darbo vietos atitinka darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus, organizuoja darbdavys, vadovaudamasis darbuotojų saugos ir sveikatos norminiais teisės aktais.

281 straipsnis. Pranešimai apie nelaimingus atsitikimus darbe, profesines ligas

1. Darbuotojas, nukentėjęs dėl nelaimingo atsitikimo darbe, ūmios profesinės ligos, jeigu pajėgia, taip pat asmuo, matęs įvykį arba jo pasekmes, privalo nedelsdami apie tai pranešti padalinio vadovui, darbdaviui, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybai.

2. Nelaimingų atsitikimų darbe, dėl kurių nukentėjęs asmuo mirė, sunkių nelaimingų atsitikimų darbe atvejais, taip pat kai darbuotojas mirė darbovietėje dėl ligos, nesusijusios su darbu, darbdavys nedelsdamas privalo pranešti apylinkės prokuratūrai, Valstybinei darbo inspekcijai.

3. Ūmių profesinių ligų, dėl kurių nukentėjęs asmuo mirė, atvejais darbdavys nedelsdamas privalo pranešti atitinkamos apylinkės prokuratūrai, Valstybinei darbo inspekcijai ir Visuomenės sveikatos priežiūros tarnybos teritorinei įstaigai.

282 straipsnis. Nelaimingų atsitikimų, profesinių ligų tyrimas

1. Visoms įmonėms, įstaigoms, organizacijoms privaloma vienoda nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų tyrimo ir apskaitos tvarka. Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų tyrimo bei apskaitos nuostatus tvirtina Vyriausybė.

2. Nukentėjęs asmuo arba jo atstovas nustatyta tvarka gali dalyvauti tiriant nelaimingą atsitikimą darbe, turi teisę susipažinti su nelaimingo atsitikimo darbe ar profesinės ligos tyrimo medžiaga, privalo gauti nelaimingo atsitikimo darbe ar profesinės ligos tyrimo aktą, tyrimo rezultatus ir išvadas gali apskųsti vyriausiajam valstybiniam darbo inspektoriui ir teismui.

283 straipsnis. Atlyginimas už sužalotą sveikatą

1. Darbuotojui, kuris dėl nelaimingo atsitikimo darbe, profesinės ligos neteko darbingumo ir dėl to prarado pajamas, jų kompensavimo tvarką nustato Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas bei kiti įstatymai.

2. Jeigu nukentėjęs darbuotojas nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu, prarastas pajamas dėl darbingumo netekimo ir išlaidas, susijusias su medicinos pagalba ir gydymu, taip pat su nukentėjusiojo socialine, medicinine ir profesine reabilitacija, Civilinio kodekso nustatyta tvarka atlygina darbdavys.

284 straipsnis. Darbuotojų saugos ir sveikatos valdymas ir kontrolė

1. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Sveikatos apsaugos ministerija, vadovaudamosi Lietuvos Respublikos Konstitucija, šiuo Kodeksu, kitais įstatymais, Vyriausybės nutarimais ir kitais norminiais teisės aktais, pagal savo kompetenciją įgyvendina valstybės politiką darbuotojų saugos ir sveikatos srityje.

2. Kaip įmonėse laikomasi darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, kontroliuoja Valstybinė darbo inspekcija. Valstybinės darbo inspekcijos funkcijas, teises ir atsakomybę nustato Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas.

XIX SKYRIUS
DARBO GINČAI

285 straipsnis. Darbo ginčo sąvoka

Darbo ginčas yra nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, kurio nepavyko sureguliuoti derybomis. Darbo ginčas nagrinėjamas šiame skyriuje nustatyta tvarka.

286 straipsnis. Darbo ginčus nagrinėjantys organai

1. Darbo ginčus, jeigu šis Kodeksas arba kiti įstatymai nenustato kitokios sprendimo tvarkos, nagrinėja:

1) darbo ginčų komisija;

2) teismas.

2. Kolektyviniai darbo ginčai nagrinėjami šio Kodekso X skyriuje nustatyta tvarka.

287 straipsnis. Darbo ginčų komisijos raštvedys

Darbo ginčų komisijai techniškai aptarnauti darbdavys skiria darbo ginčų komisijos raštvedį. Jis priima ir registruoja prašymus, išreikalauja iš atitinkamų tarnybų prašymui išnagrinėti reikalingus dokumentus, ekspertų išvadas, praneša apie paskirtą bylos nagrinėjimo laiką ir vietą, rašo darbo ginčų komisijos protokolą, siunčia išrašus ir sprendimus, persiunčia bylą teismui ir atlieka kitus darbo ginčų komisijos pavedimus.

288 straipsnis. Darbo ginčų komisijos sudarymas

1. Darbo ginčų komisijos sudaromos iš vienodo skaičiaus darbuotojų ir darbdavio atstovų. Darbuotojų atstovus renka darbuotojų susirinkimas (konferencija). Darbdavio atstovą savo įsakymu (potvarkiu) skiria darbdavys.

2. Jeigu įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nebuvo sudaryta darbo ginčų komisija, darbdavys, gavęs darbo ginčų komisijai adresuotą prašymą, nedelsdamas privalo paskirti darbo ginčų komisijos raštvedį ir inicijuoti darbo ginčų komisijos sudarymą šio straipsnio 1 dalyje nustatyta tvarka.

3. Komisija sudaroma ne ilgesniam kaip dvejų metų laikotarpiui.

4. Komisijos primininko pareigas kiekviename posėdyje paeiliui eina darbuotojų ir darbdavio atstovai.

289 straipsnis. Darbo ginčų komisijos įgaliojimai

Darbo ginčų komisija yra privalomas pirminis organas, nagrinėjantis darbo ginčus, jeigu šis Kodeksas ar kiti įstatymai nenustato kitos ginčo sprendimo tvarkos.

290 straipsnis. Darbo bylos parengimas nagrinėti darbo ginčų komisijoje

1. Prašyme darbo ginčų komisijai turi būti nurodoma ieškovo, atsakovo, kitų byloje dalyvaujančių asmenų vardai, pavardės, darbdavio pavadinimas ir adresai, aplinkybės, pagrindai ir įrodymai, kuriais ieškovas grindžia savo reikalavimus, aiškiai suformuluotas reikalavimas, pridedamų dokumentų sąrašas.

2. Prašymas paduodamas darbo ginčų komisijos raštvedžiui, o jeigu jo nėra, – darbdaviui (Kodekso 288 straipsnio 2 dalis). Raštvedys prašymą užregistruoja, praneša darbo ginčų komisijai, parengia bylą nagrinėti, išreikalauja reikiamus dokumentus, skaičiavimus, išvadas, praneša dalyvaujantiems byloje asmenims apie bylos nagrinėjimo laiką ir vietą, įteikia atsakovui prašymo kopiją.

291 straipsnis. Darbo ginčų komisijos posėdžiai

1. Darbo ginčų komisijos posėdis turi būti sušauktas ne vėliau kaip per septynias dienas nuo prašymo padavimo dienos. Prašymas turi būti išnagrinėtas ne vėliau kaip per keturiolika dienų nuo padavimo dienos.

2. Darbo ginčų komisijos posėdis laikomas teisėtu, jeigu jame dalyvauja vienodas skaičius darbdavio ir darbuotojų atstovų.

292 straipsnis. Bylos nagrinėjimas, sprendimo priėmimas

1. Darbo ginčų komisijos sprendimai priimami darbuotojų ir darbdavio atstovų – darbo ginčų komisijos narių susitarimu.

2. Jei darbo ginčų komisijos nariai nesusitarė, darbo ginčų komisijos protokole įrašoma, kad šalys nesusitarė ir sprendimas nepriimtas.

3. Darbo ginčų komisijos sprendimas įrašomas į darbo ginčų komisijos protokolą. Jo formą tvirtina Vyriausybė. Protokolą pasirašo darbo ginčų komisijos pirmininkas, nariai ir raštvedys. Sprendimuose dėl piniginių reikalavimų patenkinimo turi būti nurodyta priteisiama suma. Ji su delspinigiais turi būti išmokėta iki sprendimo įvykdymo dienos. Darbo ginčų komisijos raštvedys darbo ginčų komisijos sprendimo nuorašą, o šalims nesutarus, – išrašą iš protokolo per penkias dienas pasirašytinai įteikia dalyvaujantiems byloje asmenims.

293 straipsnis. Darbo ginčų komisijos sprendimo apskundimas

1. Darbo ginčų komisijos sprendimą per dešimt dienų nuo jo nuorašo gavimo dienos darbuotojas arba jo atstovas turi teisę apskųsti teismui. Skundas paduodamas darbo ginčų komisijos raštvedžiui ir adresuojamas teismui. Gavęs skundą, darbo ginčų komisijos raštvedys skundo nuorašą įteikia byloje dalyvaujantiems asmenims, o patį skundą ir darbo ginčo bylą per septynias dienas pasiunčia teismui.

2. Darbo ginčų komisijos sprendimo darbdavys apskųsti negali.

294 straipsnis. Darbo ginčų komisijos sprendimo vykdymas

1. Darbo ginčų komisijos sprendimą atsakovas turi įvykdyti per dešimt dienų nuo sprendimo nuorašo gavimo dienos, jei sprendime nenustatytas kitas jo įvykdymo terminas.

2. Kai atsakovas neįvykdo darbo ginčų komisijos sprendimo per šio straipsnio 1 dalyje nustatytą terminą, darbuotojas raštu kreipiasi į teismą, kad šis sprendimas būtų įvykdytas priverstinai pagal nustatytą teismo sprendimų vykdymo tvarką.

3. Darbo ginčų komisijos sprendimas nevykdomas, jeigu jis šio Kodekso 293 straipsnio 1 dalyje nustatyta tvarka yra apskundžiamas teismui.

295 straipsnis. Darbo ginčų nagrinėjimas teismuose

1. Teismuose nagrinėjami:

1) šio Kodekso 293 straipsnio 1 dalyje nustatyta tvarka apskųsti darbo ginčų komisijos sprendimai;

2) darbo ginčai, kai darbo ginčų komisijoje šalys nesusitarė (Kodekso 292 straipsnio 2 dalis);

3) darbo ginčai, kai darbo ginčų komisija nebuvo sudaryta arba darbo ginčas darbo ginčų komisijoje nebuvo išspręstas per šio Kodekso 291 straipsnio 1 dalyje nustatytus terminus.

2. Nesikreipiant į darbo ginčų komisiją, tiesiogiai teismuose nagrinėjami ginčai:

1) kilę dėl darbo sutarties šio Kodekso 297 straipsnio 1 ir 3 dalyse nustatytais atvejais;

2) dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo;

3) tarp profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų ir darbdavio dėl įstatymuose ar sutartyje nustatytų pareigų ir prievolių nevykdymo;

4) pagal profesinių sąjungų ieškinius, kai darbdavys laiku neišnagrinėja ar nepatenkina profesinės sąjungos reikalavimo panaikinti darbdavio sprendimus, kurie pažeidė įstatymų nustatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises;

5) kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra nutrūkę;

6) kitais įstatymų nustatytais atvejais.

296 straipsnis. Kreipimosi į darbo ginčų komisiją terminai

Darbuotojas gali kreiptis į darbo ginčų komisiją per tris mėnesius nuo tos dienos, kai sužinojo ar turėjo sužinoti, kad pažeistos jo teisės.

297 straipsnis. Ginčai dėl darbo sutarties

1. Darbuotojas, nesutikdamas su darbo sąlygų pakeitimu, nušalinimu nuo darbo darbdavio iniciatyva, atleidimu iš darbo, per vieną mėnesį nuo atitinkamo nurodymo (dokumento) gavimo dienos turi teisę kreiptis į teismą. Jeigu nustatoma, kad darbo sąlygos buvo pakeistos, darbuotojas buvo nušalintas nuo darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymus, tai pažeistos darbuotojo teisės turi būti atkurtos ir jam išieškotas vidutinis darbo užmokestis už visą priverstinės pravaikštos laiką arba darbo užmokesčio skirtumas už laiką, kurį darbuotojas dirbo mažiau apmokamą darbą.

2. Pareigūnų arba organų, kuriems įstatymai suteikia nušalinimo nuo darbo teisę, reikalavimus darbdavys ir darbuotojas gali skųsti įstatymų nustatyta tvarka.

3. Jeigu darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, teismas grąžina jį į pirmesnį darbą ir priteisia vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos.

4. Jeigu teismas nustato, kad darbuotojas į pirmesnį darbą negali būti grąžinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, tai priima sprendimą pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir priteisia jam šio Kodekso 140 straipsnio 1 dalyje nustatyto dydžio išeitinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos. Šiuo atveju laikoma, kad darbo sutartis yra nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsigaliojimo dienos.

298 straipsnis. Piniginių reikalavimų tenkinimas

Darbuotojui priklausančios darbo užmokesčio ir kitos su darbo santykiais susijusios sumos priteisiamos ne daugiau kaip už trejus metus.

299 straipsnis. Skubus sprendimų ir nutarčių vykdymas

1. Darbo ginčų komisija arba teismas nurodo skubiai vykdyti šiuos sprendimus ar nutartis:

1) dėl darbo užmokesčio priteisimo – sprendimo dalis neviršijant vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio;

2) dėl neteisėtai atleisto, perkelto ar nušalinto darbuotojo grąžinimo į ankstesnį darbą.

2. Teismas ieškovo prašymu arba savo iniciatyva gali leisti skubiai vykdyti sprendimą arba jo dalį:

1) dėl atleidimo iš darbo formuluotės;

2) dėl išmokų atlyginti žalą, padarytą dėl nelaimingo atsitikimo darbe, kitokio sveikatos sužalojimo ar susirgimo profesine liga, priteisimo;

3) kitais atvejais, jeigu dėl ypatingų aplinkybių gali pasidaryti neįmanoma ar labai sunku sprendimą įvykdyti.

300 straipsnis. Sprendimų darbo byloje neįvykdymo pasekmės

Tais atvejais, kai darbdavys nevykdo teismo arba darbo ginčų komisijos sprendimo ar nutarties arba nevykdo sprendimo pakeisti atleidimo iš darbo formuluotą, darbuotojo prašymu teismas priima nutartį išieškoti darbuotojui darbo užmokestį už visą laiką nuo sprendimo (nutarties) priėmimo dienos iki jo įvykdymo dienos.

301 straipsnis. Sprendimo ar nutarties įvykdymo atgręžimas

Jeigu panaikinamas jau įvykdytas darbo ginčų komisijos sprendimas arba teismo sprendimas ar nutartis, sprendimo ar nutarties įvykdymo atgręžimas vykdomas pagal Civilinio proceso kodekso nuostatas.

302 straipsnis. Darbo ginčų komisijos ir teismo išlaidos

1. Visas darbo ginčų komisijos išlaidas padengia darbdavys.

2. Teismo išlaidos padengiamos Civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka.

3. Darbuotojai darbo bylose atleidžiami nuo teismo išlaidų mokėjimo.

303 straipsnis. Darbo ginčų komisijos narių darbo garantijos

1. Darbuotojų išrinkti darbo ginčų komisijos nariai darbdavio iniciatyva negali būti atleidžiami iš darbo, jei nėra jų kaltės pagal šio Kodekso 129 straipsnį, išskyrus atvejį, kai darbovietė yra likviduojama.

2. Darbo ginčų komisijos nariams už laiką, sugaištą nagrinėjant darbo ginčus, paliekamas vidutinis darbo užmokestis.

Pakeitimai:

1.
Lietuvos Respublikos Seimas, Įstatymas
Nr. IX-1656, 2003-06-26, Žin., 2003, Nr. 70-3167 (2003-07-16)
DARBO KODEKSO 162 STRAIPSNIO PAPILDYMO IR PAKEITIMO ĮSTATYMAS

*** Pabaiga ***

Redagavo: Aušrinė Trapinskienė (2003-07-16)
autrap@lrs.lt