

**LIETUVOS RESPUBLIKOS
DARBO SUTARTIES
Į S T A T Y M A S**

1991 m. lapkričio 28 d. Nr. I-2048
Vilnius

**I SKYRIUS.
BENDRIEJI NUOSTATAI**

1 straipsnis. Įstatymo reguliuojami santykiai

Šis įstatymas nustato darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo bendrąją tvarką.

Darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo su renkamaisiais, užimančiais pareigas konkurso tvarka ir atestuojamaisiais darbuotojais, valstybinės ir vykdomosios valdžios, teismo ir prokuratūros tarnautojais, laikiniais ir sezoniniais darbuotojais, namudininkais, mokiniais, stažuotojais, riboto darbingumo ir kitais asmenimis ypatumus nustato įstatymai ir kiti norminiai aktai, reguliuojantys tokių darbuotojų darbo santykius, jeigu šis įstatymas to nedraudžia.

Darbo santykių, atsiradusių narystės pagrindu ūkinėse bendrijose, akcinėse ir žemės ūkio bendrovėse, ypatumus nustato tų bendrijų ir įmonių veiklą reguliuojantys įstatymai, įstatatai ir kolektyvinės sutartys.

Darbo sutarčių su asmenimis, atliekančiais patarnavimo atskiriems asmenims darbus, ypatumus nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė.

2 straipsnis. Darbo santykių teisinio reguliavimo principai

Šio įstatymo 1 straipsnyje nurodyti santykiai reguliuojami, vadovaujantis šiais principais:

- 1) darbo sutarties šalių lygybės;
- 2) papildomų garantijų labiausiai socialiai pažeidžiamų piliečių grupėms nustatymo;
- 3) draudimo vienašališkai keisti sąlygas, dėl kurių šalys susitarė;
- 4) darbuotojo teisės nutraukti darbo sutartį įstatymų nustatyta tvarka;
- 5) galimybės darbdaviui nutraukti darbo sutartį tik įstatymų nustatytais pagrindais;
- 6) darbuotojų lygiateisiškumo nepriklausomai nuo jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, politinių įsitikinimų, pažiūros į religiją ir kitų aplinkybių, nesusijusių su dalykinėmis darbuotojų savybėmis.

3 straipsnis. Darbo sutartis

Darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, paklusdamas nustatytai vidaus darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja mokėti darbuotojui darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, numatytas darbo įstatymuose, kolektyvinėje sutartyje, kituose norminiuose aktuose ir šalių susitarimu.

4 straipsnis. Darbuotojas

Darbo sutarties šalimi – darbuotoju gali būti nuolatinis Lietuvos gyventojas, sulaukęs 16 metų.

Darbams, kurių sąrašas tvirtinamas Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo nustatyta tvarka, atlikti gali būti priimami asmenys, sulaukę 14 metų ir pagal sveikatos būklę galintys atlikti darbą, numatytą šiame sąraše. Priimti į darbą nepilnamečius nuo 14 iki 16 metų galima tik esant vieno iš tėvų arba kito juos faktiškai auginančio asmens raštiškam sutikimui.

Laikiniai atvykusių į Lietuvos Respubliką asmenų teisę įsidarbinti reglamentuoja kiti įstatymai ir tarptautiniai susitarimai.

5 straipsnis. Darbdavys

Darbdaviu pagal šį įstatymą yra visų rūšių įmonių, įstaigų, organizacijų (toliau – įmonės) savininkai arba jų vadovai, paskirti, išrinkti ar kitokia tvarka įgiję įgalinimus pagal atitinkamų įmonių, tarp jų ūkinių bendrijų ir personalinių įmonių, įstatymus (įstatus, nuostatus, steigimo dokumentus) įmonės vardu sudaryti, pakeisti ir nutraukti darbo sutartį, taip pat atlikti kitokius veiksmus vykdant darbo įstatymų nuostatas.

Kai darbo sutartis sudaroma tarp fizinių asmenų patarnavimo darbams atlikti, darbdavys yra fizinis asmuo.

6 straipsnis. Įstatymo galiojimas

Šio įstatymo nuostatos taikomos darbo santykiams, atsiradusiems šio įstatymo 1 straipsnyje numatytais pagrindais, įmonėse, esančiose Lietuvos Respublikos teritorijoje, taip pat už jos ribų, bet priklausančiose Lietuvos Respublikos jurisdikcijai.

Darbo santykius užsienio kapitalo įmonėse, įmonėse, kuriose įstatinio kapitalo dalis priklauso užsienio investitoriui (bendrose įmonėse), reguliuoja šis įstatymas, įmonių steigimo dokumentai, išskyrus atvejus, kai šių įmonių darbuotojų atžvilgiu tarptautinės sutartys nustato kitokias taisykles.

II SKYRIUS.

DARBO SUTARTIES TURINYS IR JOS SUDARYMAS

7 straipsnis. Darbo sutarties turinys

Darbo sutarties turinys yra darbuotojo ir darbdavio susitarimu nustatytos jų teisės ir įsipareigojimai.

Šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį palyginti su ta, kurią nustato Lietuvos Respublikos įstatymai.

8 straipsnis. Darbo sutarties sąlygos

Kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo sulgyti dėl būtinųjų sutarties sąlygų:

- 1) darbuotojo darbo vietos (įmonės, jos padalinio ir pan.);
- 2) darbo funkcijų – dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba dėl tam tikrų pareigų;
- 3) darbo apmokėjimo sąlygų.

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

Šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai nedraudžia jas nustatyti (išbandymas, ne visas darbo laikas ir kt.).

9 straipsnis. Darbo sutarties terminas

Gali būti sudaroma neterminuota darbo sutartis arba nustatomas terminas, bet ne ilgesnis kaip penkeri metai, jeigu kiti įstatymai nenumato kitko.

Neleidžiama sudaryti terminuotą darbo sutartį, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai sudaryti tokią sutartį pageidauja pats darbuotojas arba tai nustato kiti įstatymai.

Su darbuotojais, kuriuos pagal įstatymus skiria į darbą renkamieji organai, darbo sutartis sudaroma tų renkamųjų organų įgaliojimų (kadencijos) laikui.

10 straipsnis. Darbo sutarties termino nustatymas

Darbo sutarties terminas gali būti nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos arba iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo arba pasibaigimo, išskyrus atvejį, nurodytą 9 straipsnio trečiojoje dalyje.

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

11 straipsnis. Terminuotos darbo sutarties termino pasibaigimo pasekmės

Darbo sutarties terminui pasibaigus, darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys – atleisti darbuotoją iš darbo. Nė vienai iš šalių to nepadarius, darbo sutartis tampa neterminuota.

12 straipsnis. Išbandymas sudarant darbo sutartį

Sudarant darbo sutartį, šalių susitarimu gali būti sulygstama dėl išbandymo. Išbandymas gali būti nustatomas siekiant patikrinti, ar darbuotojas tinka jam pavestam darbui, taip pat stojančiajam dirbti pageidaujant patikrinti, ar darbas jam tinka. Išbandymo sąlyga turi būti nurodoma darbo sutartyje.

Per išbandymo laikotarpį darbuotojui taikomi visi darbo įstatymai.

Išbandymas siekiant patikrinti, ar darbuotojas tinka jam pavestam darbui, nenustatomas priimant į darbą: asmenis, kuriems nesukako 18 metų; asmenis, darbdavių susitarimu perkeliamus dirbti iš kitos įmonės; asmenis, kurie turi būti įdarbinti į kvotomis nustatytą darbo vietų skaičių; kitais įstatymų numatytais atvejais.

13 straipsnis. Išbandymo terminas

Išbandymo terminas negali būti ilgesnis kaip trys mėnesiai. Įstatymuose numatytais atvejais gali būti taikomi ilgesni išbandymo terminai.

Į išbandymo terminą neįskaitomi laikotarpiai, kai darbuotojas nebuvo darbe.

14 straipsnis. Išbandymo rezultatai

Jei darbdavys pripažino, kad išbandymo siekiant patikrinti, ar darbuotojas tinka jam pavestam darbui, rezultatai nepatenkinami, jis iki išbandymo termino pabaigos gali atleisti darbuotoją iš darbo, nesilaikydamas šio įstatymo 33 ir 34 straipsniuose nustatytos tvarkos, ir nemokėti jam išeitinės pašalpos.

Jei išbandymas nustatytas siekiant 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.

Kai išbandymo terminas pasibaigęs, o darbuotojas tebedirba, nutraukti darbo sutartį leidžiama tik bendraisiais pagrindais.

15 straipsnis. Dokumentai, būtini priimant į darbą

Darbdavys gali pareikalauti, kad priimamasis dirbti pateiktų asmenį liudijantį dokumentą.

Jeigu darbo įstatymai sieja priėmimą į darbą su tam tikru išsimokslinimu ar profesiniu pasirengimu, sveikatos būkle, darbdavys privalo pareikalauti, kad priimamasis pateiktų tą išsimokslinimą, profesinį pasirengimą, sveikatos būklę patvirtinančius dokumentus, o priimdamas į darbą nepilnametį nuo 14 iki 16 metų – jo gimimo liudijimą ir vieno iš tėvų ar kito jį faktiškai auginančio asmens raštišką sutikimą. Darbdavys turi teisę pareikalauti ir kitų įstatymuose numatytų dokumentų.

16 straipsnis. Darbdavio pareiga pareikalauti, kad darbuotojas pateiktų valstybinio socialinio draudimo pažymėjimą

Darbdavys privalo pareikalauti, kad priimtas dirbti asmuo pateiktų valstybinio socialinio draudimo pažymėjimą, ir nustatyta tvarka daryti jame įrašus. Valstybinio socialinio draudimo pažymėjimų išdavimo ir tvarkymo taisyklės nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė.

17 straipsnis. Darbo sutarties sudarymas

Darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl būtinųjų sąlygų, nurodytų šio įstatymo 8 straipsnio pirmojoje ir antrojoje dalyse.

Darbo sutartis paprastai turi būti sudaroma raštu. Ją pasirašo darbdavys arba jo įgaliotas asmuo ir darbuotojas.

Darbuotojas privalo pradėti dirbti kitą dieną po sutarties sudarymo, jeigu šalys nesusitarė kitaip.

Jei darbuotojas faktiškai pradėjo dirbti pagal darbdavio ar jo įgalioto asmens leidimą, tai darbo sutartis laikoma sudaryta ir turi būti nedelsiant įforminta.

Sudarydamas darbo sutartį, darbdavys arba jo įgaliotas asmuo privalo pasirašytinai supažindinti priimamą dirbti asmenį su būsimąjo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais lokaliniais norminiais aktais, reglamentuojančiais jo darbo sąlygas.

18 straipsnis. Giminių darbo apribojimas

Draudžiama eiti tarnautojų pareigas vienoje valstybinėje ir valstybinėje akcinėje įmonėje asmenims, kuriuos sieja artimi giminystės ar svainystės ryšiai (tėvai, tėtėvai, sutuoktiniai, broliai, seserys, vaikai, įvaikiai, taip pat sutuoktinių broliai, seserys, tėvai ir vaikai), jeigu jų tarnyba kartu yra susijusi su vieno iš jų tiesioginiu pavaldumu kitam arba su vieno teise kontroliuoti kitą. Šios taisyklės išimtis gali nustatyti Lietuvos Respublikos Vyriausybė.

19 straipsnis. Įsidarbinimo garantijos

Draudžiama atsisakyti priimti į darbą:

- 1) šio įstatymo 2 straipsnio 6 punkte numatytais motyvais;
- 2) į atitinkamoms gyventojų kategorijoms rezervuotas vietas (Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymo 7 straipsnio pirmoji dalis ir 8 straipsnis);
- 3) esant raštiškam darbdavių susitarimui dėl darbuotojo perkėlimo į kitą darbą;
- 4) kitais įstatymuose numatytais atvejais.

Atsisakymas priimti į darbą šio straipsnio pirmojoje dalyje numatytais atvejais gali būti ne vėliau kaip per mėnesį ginčijamas teismine tvarka.

Teismui nustatčius, kad atsisakymas priimti į darbą yra neteisėtas, darbdavys teismo sprendimu įpareigojamas priimti šį asmenį į darbą nuo jo kreipimosi dėl įdarbinimo dienos ir sumokėti jam už tą laiką minimalaus darbo užmokesčio dydžio kompensaciją.

III SKYRIUS.

DARBO SUTARTIES VYKDYMAS IR PAKEITIMAS

20 straipsnis. Darbuotojo pareiga pačiam atlikti jam pavestą darbą

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

21 straipsnis. Draudimas reikalauti atlikti darbą, nesulygtą darbo sutartyje

Darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartyje. Dėl papildomo darbo turi būti sudaryta darbo sutartis.

22 straipsnis. Darbo sąlygų pakeitimas

Darbdavys turi teisę pakeisti darbuotojo darbo sąlygas (pakeisti darbo vietą toje pačioje įmonėje ir toje pačioje vietovėje, pavesti dirbti kitu mechanizmu, agregatu), taip pat pakeisti kitas sąlygas (lengvatas, darbo režimą, materialinės atsakomybės dydį, pareigų pavadinimą ir kt.) tik tada, kai keičiama gamyba, jos technologija arba pertvarkomas darbo organizavimas, ir dėl to darbdavys turi keisti tam tikrų darbuotojų darbo sąlygas.

Apie numatomą darbo sąlygų pakeitimą darbuotojui turi būti pranešta ne vėliau kaip prieš mėnesį. Jei keičiama gamybos technologija, darbdavys privalo sudaryti darbuotojams sąlygas pasirengti (patobulinti kvalifikaciją, pakeisti specializaciją) dirbti, esant pakeistai gamybos technologijai. Kolektyvinėje sutartyje gali būti numatyti ilgesni įspėjimo terminai ir papildomi

darbdavio įsipareigojimai sudaryti darbuotojams sąlygas pasirengti dirbti, pakitus gamybai ar gamybos technologijai.

Darbuotojui nesutikus dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, jis, laikantis įstatymų nustatytos tvarkos, gali būti atleistas iš darbo pagal šio įstatymo 26 straipsnio 9 punktą.

Tais atvejais, kai pakeitus darbo sąlygas sumažėja darbo užmokestis ne dėl nuo darbuotojo priklausančių priežasčių, jam ne mažiau kaip tris mėnesius nuo darbo sąlygų pakeitimo dienos primokama iki ankstesniojo vidutinio darbo užmokesčio.

23 straipsnis. Perkėlimas į kitą darbą darbdavio valia

Perkelti į kitą darbą darbdavio valia, tai yra pakeisti šalių sudarytas būtinasias darbo sutarties sąlygas, taip pat perkelti dirbti į kitą vietovę, nors ir kartu su įmone, leidžiama tik esant raštiškam darbuotojo sutikimui, išskyrus šio įstatymo 24 straipsnyje numatytus atvejus.

24 straipsnis. Laikinas perkėlimas į kitą darbą ypatingais atvejais

Darbdavys turi teisę perkelti darbuotojus iki vieno mėnesio į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje įmonėje (miškų urėdijos teritorijoje) arba į kitą įmonę, bet esančią toje pačioje vietovėje, kai įmonei reikia užkirsti kelią gaivalinei nelaimėi ar gamybinei avarijai, ją likviduoti arba nedelsiant pašalinti jos padarinius, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, gesinti gaisrą ar neleisti jam išplisti.

Draudžiama perkelti darbuotoją į tokį darbą, kuris neleistinas dėl jo sveikatos būklės. Jeigu perkėlus darbuotoją į kitą darbą sumažėja darbo užmokestis ne dėl nuo darbuotojo priklausančių priežasčių, jam paliekamas pirmesnio darbo vidutinis darbo užmokestis.

25 straipsnis. Nušalinimas nuo darbo

Jei darbuotojas pasirodė darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotikų ar toksinių medžiagų, darbdavys tą dieną (pamainą) neleidžia jam dirbti.

Nušalinti darbuotoją nuo darbo (pareigų) ir sustabdyti jam darbo užmokesčio mokėjimą galima ir kitais įstatymų numatytais atvejais.

IV SKYRIUS. DARBO SUTARTIES PASIBAIGIMAS

26 straipsnis. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai

Darbo sutartis pasibaigia:

- 1) šalių susitarimu (27 straipsnis);
- 2) pasibaigus sutarties terminui, išskyrus atvejį, nurodytą šio įstatymo 11 straipsnyje;
- 3) darbuotojo pareiškimu (28 straipsnis);
- 4) darbdavio iniciatyva šio įstatymo numatytais atvejais (29 straipsnis) arba jo valia (30 straipsnis);
- 5) kai įsiteisėja teismo nuosprendis, kuriuo darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios jis negali tęsti to darbo;
- 6) kai darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialiosios teisės dirbti tam tikrą darbą;
- 7) kai įmonė bankrutuoja arba kai ji likviduojama ne darbdavio valia;
- 8) kai darbuotojas atsisako persikelti su įmone (atskiru jos padaliniu) į kitą vietovę;
- 9) kai darbuotojas atsisako dirbti pakeitus darbo sąlygas, nurodytas šio įstatymo 22 straipsnyje;
- 10) kai darbuotojas pagal medicininės ar invalidumą nustatančios komisijos išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti to darbo;
- 11) kai įstatymų numatytais atvejais į darbą grįžta pirmiau dirbęs darbuotojas;
- 12) kai darbuotojas pereina į renkamasias pareigas arba pareigas, užimamas konkurso tvarka, taip pat kai darbuotojas neišrenkamas į tas pareigas naujam terminui arba atšaukiamas iš jų;

- 13) kai darbuotojo nuo 14 iki 16 metų vienas iš tėvų arba jį faktiškai auginantis asmuo reikalauja nutraukti darbo sutartį;
- 14) kai darbo sutartis prieštarauja įstatymų reikalavimams (31 straipsnis);
- 15) įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų motyvuotu reikalavimu.

27 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu tvarka

Viena darbo sutarties šalis gali raštu pasiūlyti kitai šaliai nutraukti sutartį šalių susitarimu. Kita šalis, jei ji sutinka su pasiūlymu, per penkias kalendorines dienas turi apie tai pranešti šaliai, pateikusiai pasiūlymą nutraukti darbo sutartį. Sutarusios nutraukti sutartį, šalys taip pat susitaria, nuo kurio laiko ji nutraukiama, ir dėl kitų sutarties nutraukimo sąlygų (kompensacijų, nepanaudotų atostogų suteikimo ir kt.).

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

28 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu

Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika kalendorinių dienų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti numatytas ir trumpesnis įspėjimo terminas. Įspėjimo terminui pasibaigus, darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys privalo įforminti atleidimą.

Jei reikalavimas nutraukti neterminuotą darbo sutartį pagrįstas darbuotojo liga ar invalidumu, trukdančiu tinkamai atlikti darbą, arba kitomis svarbiomis priežastimis, numatytomis kolektyvinėje sutartyje, darbo sutartis turi būti nutraukta nuo darbuotojo pareiškimе nurodytos datos.

Darbuotojas turi teisę atšaukti pareiškimą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per tris kalendorines dienas nuo jo padavimo dienos. Po to jis gali atšaukti pareiškimą tik darbdaviui sutikus.

Darbuotojas turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai raštu pranešęs darbdaviui, jei yra priežasčių, nurodytų šio straipsnio antrojoje dalyje, taip pat jei darbdavys pažeidė darbuotojo teises, numatytas darbo įstatymuose, kolektyvinėje ar darbo sutartyje. Kilus nesutarimams dėl terminuotos darbo sutarties nutraukimo prieš terminą, ginčą darbuotojo pareiškimu sprendžia darbo ginčus nagrinėjantys organai.

29 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva

Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindai:

- 1) kai įmonė likviduojama darbdavio valia;
- 2) kai sumažinamas darbuotojų skaičius dėl gamybos ar darbo organizavimo pakeitimų;
- 3) kai paaiškėja, jog darbuotojas negali tinkamai atlikti jam pavesto darbo dėl pablogėjusios sveikatos arba dėl to, kad jis neturi reikiamos kvalifikacijos;
- 4) kai darbuotojas dėl laikinojo nedarbingumo neatvyksta į darbą daugiau kaip šimtą dvidešimt kalendorinių dienų iš eilės arba daugiau kaip šimtą keturiasdešimt kalendorinių dienų per paskutiniuosius dvylika mėnesių, jei įstatymuose nenustatyta, kad tam tikros ligos atveju darbo vieta (pareigos) paliekama ilgesnį laiką. Darbuotojams, netekusiems darbingumo dėl suluošinimo darbe ar profesinės ligos, darbo vieta (pareigos) paliekama, kol bus atgautas darbingumas arba nustatytas invalidumas;
- 5) kai darbuotojas, atleistas iš krašto apsaugos tarnybos, daugiau kaip du mėnesius po atleidimo negrįžo į darbą;
- 6) kai darbuotojas nerūpestingai atliko pareigas ar kitaip pažeidė darbo drausmę, jei prieš tai jam nors vieną kartą per paskutiniuosius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos;
- 7) kai darbuotojas įvykdo turto grobimą (vagystę) darbovietėje arba kai darbuotojas tyčine neteisėta veika padaro darbdaviui nuostolių;
- 8) kai įsiteisėja teismo nuosprendis, kuriuo darbuotojas nuteisiamas už tyčinį nusikaltimą;

9) kai darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotikų ar toksinių medžiagų;

10) kai darbuotojas neatvyksta į darbą be svarbių priežasčių per visą darbo dieną (pamainą);

11) kai darbuotojas atskleidžia įmonės komercines bei technologines paslaptis arba jas praneša konkuruojančiai įmonei.

Darbdavys gali nutraukti darbo sutartį su darbuotojais, kurių darbas susijęs su materialinių vertybių apskaita ar saugojimu, priėmimu, išdavimu ar transportavimu, kai šie darbuotojai dėl savo kaltų veiksmų darbe netenka pasitikėjimo dirbti jiems pavestą darbą.

Darbuotojai, einantys valstybės tarnautojų pareigas, ir darbuotojai, atliekantys auklėjimo funkcijas, gali būti atleisti iš darbo, kai jų elgesys, nors ir ne darbo metu, yra amoralus ir dėl to nesuderinamas su jų pareigomis.

Darbdavio iniciatyva neleidžiama darbuotojų atleisti iš darbo jų laikinojo nedarbingumo laikotarpiu (išskyrus atleidimą pagal šio straipsnio 1 ir 4 punktus), taip pat darbuotojų atostogų metu (išskyrus atleidimą pagal šio straipsnio 1 punktą). Jeigu darbo sutartis nutraukta pažeidžiant šią nuostatą, jos nutraukimo diena laikoma kita po atostogų ar kita po nedarbingumo pasibaigimo darbo diena. Už laiką, kuriam pratęstas darbo sutarties nutraukimas, darbuotojui išmokamas dvigubas darbo užmokestis, įskaitant per šį laiką gautą nedarbingumo pašalpą ir apmokėjimą už atostogas.

Draudžiama atleisti darbuotoją iš darbo dėl politinių įsitikinimų, pažiūros į religiją, dėl tautybės, pilietybės ir kitų aplinkybių, nesusijusių su dalykinėmis darbuotojo savybėmis.

30 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia

Darbdavys, išskyrus valstybinę įmonę, turi teisę nutraukti darbo sutartį šio įstatymo 26 ir 29 straipsniuose nenumatytais pagrindais, sumokėdamas atleidžiamajam darbuotojui kompensaciją, kai darbuotojo darbo stažas šioje įmonėje:

1) iki 1 metų - 3 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio;

2) nuo 1 iki 5 metų – 6 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio;

3) nuo 5 iki 10 metų – 9 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio;

4) nuo 10 iki 20 metų – 12 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio;

5) per 20 metų – 18 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio.

Minėtais atvejais netaikomos šio įstatymo 29 straipsnio ketvirtosios dalies, 34 ir 40 straipsnių nuostatos.

31 straipsnis. Darbo sutarties prieštaravimų įstatymams pašalinimas

Darbo sutartis, kai jos sudėtinės dalys (dalis) prieštarauja įstatymų draudžiančioms nuostatomis ir tų prieštaravimų negalima pašalinti, taip pat nėra galimybės perkelti darbuotojo, jam sutinkant, į kitą darbą, nutraukiama.

Jei darbuotojas atsisako siūlomo darbo, nutraukiant darbo sutartį, jam išmokama vieno vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė pašalpa, o jei nėra darbo, į kurį darbuotojas galėtų būti perkeltas, jam išmokama trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio išeitinė pašalpa.

Ginčus dėl darbo sutarties nutraukimo ar jos dalių, prieštaraujančių įstatymams, pripažinimo negaliojančiomis sprendžia teismas.

Darbo sutartis, sudaryta pažeidžiant įstatymus ar tarptautinius susitarimus, reglamentuojančius laikinai atvykusią į Lietuvos Respubliką asmenų įdarbinimą (šio įstatymo 4 straipsnio trečioji dalis), turi būti nutraukta. Darbdaviui ar jo įgaliotam asmeniui, padariusiam tokį pažeidimą, taikomos įstatymų numatytos sankcijos.

32 straipsnis. Apribojimai nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę

Įmonės savininko, jos pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas darbo sutarties nenutraukia.

Įmonėms susijungus, įmonę padalijus, prijungus prie jos kitą ar pakeitus įmonės rūšį, darbo santykiai darbuotojo sutikimu tęsiasi. Šiais atvejais nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva galima tik sumažinus darbuotojų skaičių.

33 straipsnis. Profesinės sąjungos organo sutikimas atleidžiant darbuotojus

Darbdavys negali atleisti savo iniciatyva ir valia (išskyrus pagal šio įstatymo 29 straipsnio 1 punktą) darbuotojo, išrinkto į renkamą profesinės sąjungos organą, negavęs šio organo sutikimo.

Kolektyvinėje sutartyje gali būti numatyta, kad profesinės sąjungos organo sutikimas yra reikalingas ir atleidžiant kitus darbuotojus – tos profesinės sąjungos narius šio įstatymo 29 straipsnyje (išskyrus 1, 6, 7, 8, 9, 10 ir 11 punktus) numatytais pagrindais.

Darbdavio pareiškimą duoti sutikimą atleisti darbuotoją profesinės sąjungos organas privalo išnagrinėti ne vėliau kaip per keturiolika kalendorinių dienų nuo jo gavimo dienos.

Darbdavys turi teisę ginčyti profesinės sąjungos organo atsisakymą duoti sutikimą atleisti darbuotoją teismine tvarka. Teismas panaikina profesinės sąjungos organo sprendimą, jei darbdavys įrodo, kad šis sprendimas iš esmės pažeidžia jo interesus.

Įstatymų numatytais atvejais darbuotojai negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva (išskyrus pagal šio įstatymo 29 straipsnio 1 punktą), negavus ir kitų organų sutikimo.

Darbuotojas, atleistas iš darbo pažeidus šiame straipsnyje nustatytus reikalavimus, taip pat atleistas praėjus daugiau kaip vienam mėnesiui nuo sutikimo gavimo, teismo sprendimu turi būti grąžintas į pirmesniąją darbą.

34 straipsnis. Reikalavimai nutraukiant darbo sutartį, kai nėra darbuotojo kaltės

Darbdavys savo iniciatyva, jei nėra darbuotojo kaltės, gali nutraukti darbo sutartį įstatymų nustatyta tvarka tik prieš du mėnesius įspėjęs darbuotoją raštu. Darbuotojui, kuriam iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, nepilnamečiui iki 18 metų, invalidui, moteriai, turinčiai vaikų iki 14 metų, ir vyrui, vienam auginančiam vaikus iki tokio pat amžiaus, apie numatomą atleidimą iš darbo turi būti pranešta raštu prieš keturis mėnesius.

Darbo arba kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatomi ilgesni įspėjimo terminai.

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

Tais atvejais, kai iki terminuotos darbo sutarties pabaigos liko mažiau laiko negu šiame straipsnyje numatyti įspėjimo terminai, darbdavys negali atleisti darbuotojo iš darbo savo iniciatyva, jei nėra darbuotojo kaltės.

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

Šiame straipsnyje nurodyti įspėjimo terminai netaikomi, kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo pagal šio įstatymo 30 straipsnį.

Atleisti darbuotoją iš darbo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taip pat šio įstatymo 26 straipsnio 9, 10 ir 11 punktuose nurodytais pagrindais ir kai darbuotojas atsisako persikelti į kitą vietovę, perkeltiant tik įmonės padalinį, kuriame jis dirba (26 straipsnio 8 punktas), bei kai darbuotojas neišrenkamas naujam terminui į ankstesnes pareigas arba atšaukiamas iš jų (26 straipsnio 12 punktas), leidžiama, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą.

35 straipsnis. Apribojimai nutraukiant darbo sutartį su nėščia moterimi ir motina, auginančia vaiką iki 3 metų

Darbo sutartis darbdavio iniciatyva ir darbdavio valia negali būti nutraukta su nėščia moterimi.

Darbo sutartis darbdavio valia negali būti nutraukta su motina, auginančia vaiką iki 3 metų (jei nėra motinos – su tėvu arba globėju, auginančiu vaiką iki to pat amžiaus), taip pat negali būti nutraukta darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės.

Garantijos, išvardintos šio straipsnio pirmojoje ir antrojoje dalyse, netaikomos, kai darbo sutartis nutraukiama pagal šio įstatymo 29 straipsnio 1 punktą.

36 straipsnis. Atribojimai nutraukiant darbo sutartį su asmenimis, kuriuos įdarbinti nustatytos kvotos, ir su darbuotojais, pašauktais atlikti krašto apsaugos tarnybą

Darbdavys negali nutraukti darbo sutarties savo iniciatyva, išskyrus pagal šio įstatymo 29 straipsnio 1 punktą, su invalidais ir kitais darbuotojais, kuriems pagal įstatymą nustatyta įdarbinimo ar papildomų darbo vietų steigimo kvota, kai nėra jų kaltės ir bendras jų skaičius neviršija savivaldybės nustatytos kvotos, taip pat su darbuotojais, pašauktais atlikti krašto apsaugos tarnybą.

37 straipsnis. Pirmenybės teisė būti paliktam dirbti, kai sumažinamas darbuotojų skaičius

Kai sumažinamas darbuotojų skaičius, pirmenybės teisę būti paliktiems dirbti turi darbuotojai, kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga, taip pat kiti darbuotojai, kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje.

38 straipsnis. Darbuotojo teisė reikalauti, kad jam būtų praneštos atleidimo priežastys

Darbuotojas ne vėliau kaip per dešimt dienų nuo atleidimo turi teisę raštu reikalauti, kad darbdavys praneštų jam atleidimo iš darbo priežastis.

Darbdavys ne vėliau kaip per penkias dienas nuo pareiškimo gavimo turi raštu pranešti konkrečias atleidimo priežastis, taip pat nurodyti, kokiais duomenimis yra pagrįstas atleidimas iš darbo.

Jei darbdavys neįvykdo šio reikalavimo, o darbuotojas užginčija atleidimą teisme, teismas išieško iš darbdavio darbuotojui atlyginimą už dvidešimt darbo dienų net ir tuo atveju, kai reikalavimo dėl grąžinimo į darbą nepatenkina.

39 straipsnis. Darbo sutarties pasibaigimo priežasties formulavimas

Dokumentuose apie darbo sutarties pasibaigimą atleidimo formulavimas turi atitikti sutarties pasibaigimo aplinkybes ir įstatymus.

40 straipsnis. Išeitinė pašalpa

Pasibaigus darbo sutarčiai šio įstatymo 26 straipsnio 8, 9, 10 ir 11 punktuose numatytais pagrindais ir kai darbuotojas atleidžiamas dėl jo neišrinkimo į eitas pareigas naujam terminui, taip pat kai sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva ne dėl darbuotojo kaltės ir kai darbuotojas atleidžiamas jo paties pareiškimu esant svarbioms priežastims (šio įstatymo 28 straipsnio antroji ir ketvirtoji dalys), darbuotojui išmokama jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė pašalpa. Atleidžiant iš darbo pagal šio įstatymo 26 straipsnio 7 punktą ir 29 straipsnio 1 ir 2 punktus, išmokama dviejų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio išeitinė pašalpa.

Šio straipsnio pirmojoje dalyje numatyto dydžio išeitinė pašalpa didinama: darbuotojui, turinčiam nepertrauktojo darbo stažą toje įmonėje didesnę kaip penkeri metai, – pusantro karto, didesnę kaip dešimt metų – du kartus ir didesnę kaip dvidešimt metų – tris kartus. Šis išeitinės pašalpos padidėjimas nepratęsiam termino, nuo kurio pradedama mokėti bedarbio pašalpa (Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymo 16 straipsnio antroji dalis).

41 straipsnis. Darbdavio pareiga atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju

Darbdavys privalo visiškai atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju jo atleidimo dieną.

Kai uždelsiama atsiskaityti dėl darbdavio kaltės, darbuotojui sumokamas vidutinis darbo užmokestis už uždelimo laiką.

42 straipsnis. Darbuotojo grąžinimas į darbą

Darbuotojas, nesutikdamas su atleidimu iš darbo, nušalinimu nuo darbo ar perkėlimu į kitą darbą, per vieną mėnesį nuo dokumento, patvirtinančio atleidimą, nušalinimą ar perkėlimą, gavimo turi teisę kreiptis į teismą. Jeigu darbuotojas atleistas iš darbo, perkeltas į kitą darbą arba nušalintas

nuo darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, tai teismas grąžina jį į pirmesnįjį darbą.

Teismas, grąžindamas neteisėtai atleistą, perkeltą ar nušalintą darbuotoją į pirmesnįjį darbą, išieško atlyginimą už visą priverstinės pravaikštos laiką arba atlyginimo skirtumą, kai darbuotojas dirbo mažiau apmokamą darbą.

Kai neteisėtai atleistas darbuotojas pareiškia, kad grąžinus jį į ankstesnįjį darbą, jam būtų sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, teismas, konstatuodamas neteisėtą atleidimą, gali darbuotojo prašymu negrąžinti jo į darbą, o priteisti jam kompensaciją iki dvylikos jo vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio. Šiuo atveju darbuotojas laikomas atleistu iš darbo pagal šio įstatymo 28 straipsnį.

LIETUVOS RESPUBLIKOS
AUKŠČIAUSIOSIOS TARYBOS PIRMININKAS

VYTAUTAS LANDSBERGIS
