**BESILAUKIANČIŲ IR NESENIAI PAGIMDŽIUSIŲ DARBUOTOJŲ TEISĖS IR GARANTIJOS: REGLAMENTAVIMO GALIMYBĖS KOLEKTYVINĖSE SUTARTYSE.**

**Įstatymų nuostatos, susijusios su praktiniu darbu**

I KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ STATUSAS DARBO KODEKSE

**3 straipsnis. Lietuvos darbo teisės šaltiniai**

6. Kolektyvinių sutarčių ir darbdavio ir darbo tarybų sudarytų susitarimų norminės nuostatos nustato į jų taikymo sritį patenkančių darbdavių ir darbuotojų tarpusavio teises ir pareigas ir yra jiems privalomos.

**6 straipsnis. Darbo santykius reglamentuojančių sutarčių aiškinimas**

1. Darbo sutarčių, kolektyvinių sutarčių ir susitarimų nuostatos aiškinamos atsižvelgiant į darbo santykių teisinio reglamentavimo principus (šio kodekso 2 straipsnis).

2. Kai abejojama dėl darbo santykius reglamentuojančių sutarčių sąlygų, jos aiškinamos darbuotojų naudai.

**190 straipsnis. Kolektyvinė sutartis**

Kolektyvinė sutartis – darbo teisės normas, šalių tarpusavio teises, pareigas ir atsakomybę nustatantis rašytinis susitarimas, kurį sudaro profesinės sąjungos, darbdaviai ir jų organizacijos.

**191 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių rūšys**

Gali būti sudaromos šios kolektyvinės sutartys:

1) nacionalinė (tarpšakinė) kolektyvinė sutartis;

2) teritorinė kolektyvinė sutartis;

3) šakos (gamybos, paslaugų, profesinė) kolektyvinė sutartis;

4) darbdavio lygmens kolektyvinė sutartis;

5) darbovietės lygmens kolektyvinė sutartis – nacionalinės, šakos ar darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties nustatytais atvejais.

**193 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių turinys**

1. Kolektyvinėje sutartyje šalys nustato darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines sąlygas ir garantijas, taip pat abipuses teises, pareigas ir šalių atsakomybę.

2. Nustatydamos kolektyvinės sutarties turinį jos šalys turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.

3. Kolektyvinėse sutartyse, sudaromose nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygmeniu, įtvirtintomis darbo teisės normomis galima nukrypti nuo šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių, išskyrus taisykles, susijusias su maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu ar pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais, jeigu kolektyvine sutartimi pasiekiama darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra. (...) Bet kuriuo atveju kolektyvinė sutartis gali gerinti darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kuri nustatyta šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose.

4. Nacionalinėje (tarpšakinėje), teritorinėje ar šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinėje sutartyje šalys gali aptarti:

1) kelių ar vienos kurios šakos ar teritorijos darbdavių darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo, darbo normų ir kitus su darbo užmokesčiu susijusius klausimus;

2) darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus;

3) darbuotojų užimtumo, profesinio mokymo, perkvalifikavimo klausimus;

4) socialinės partnerystės rėmimo priemones, padedančias išvengti kolektyvinių darbo ginčų;

5) kitas šalims svarbias darbo, socialines ir ekonomines sąlygas;

6) kolektyvinės sutarties keitimo, pildymo tvarką, galiojimo terminą, vykdymo kontrolės sistemą ir tvarką, kitus organizacinius klausimus, susijusius su kolektyvinės sutarties sudarymu ir vykdymu.

5. Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinėje sutartyje šalys gali aptarti:

1) darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo sąlygas;

2) darbo užmokesčio sąlygas;

3) darbo ir poilsio laiko sąlygas;

4) darbuotojų saugos ir sveikatos priemones;

5) šalių tarpusavio informavimo sąlygas;

6) informavimo, konsultavimo ir kitokio darbuotojų atstovų dalyvavimo darbdaviui priimant sprendimus teisių įgyvendinimo tvarką, nemažinant įstatyme nustatytų darbo tarybos įgaliojimų;

7) kitas šalims svarbias darbo, ekonomines ir socialines sąlygas;

8) kolektyvinės sutarties vykdymo tvarką;

9) kolektyvinės sutarties keitimo, pildymo tvarką, galiojimo terminą, vykdymo kontrolės sistemą ir tvarką, kitus organizacinius klausimus, susijusius su kolektyvinės sutarties sudarymu ir vykdymu.

**197 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių taikymas**

1. Kolektyvinės sutartys taikomos darbuotojams – jas sudariusių profesinių sąjungų nariams. Jeigu profesinė sąjunga ir darbdavys susitaria dėl darbdavio lygmens ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties taikymo visiems darbuotojams, ji taikoma visiems darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija). (...)

2. Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinę sutartį privalo taikyti darbdavys – šios sutarties šalis.

3. Nacionalinę (tarpšakinę), teritorinę, šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) lygmeniu sudarytą kolektyvinę sutartį profesinių sąjungų ar jų organizacijas sudarančių profesinių sąjungų atstovaujamiems darbuotojams privalo taikyti su jais darbo santykiais susiję darbdaviai, kurie:

1) yra kolektyvinę sutartį pasirašiusios darbdavių organizacijos nariai;

2) prisijungė prie šios organizacijos po kolektyvinės sutarties pasirašymo;

3) buvo kolektyvinę sutartį sudariusios darbdavių organizacijos nariai, tačiau iš jos išstojo. Tokiu atveju privalomas kolektyvinės sutarties taikymas jiems pasibaigia praėjus trims mėnesiams po narystės darbdavių organizacijoje pabaigos, išskyrus atvejus, kai jos galiojimo terminas baigiasi anksčiau;

4) patenka į šio kodekso nustatyta tvarka išplėstos kolektyvinės sutarties taikymo sritį.

II DARBO KODEKSO NUOSTATOS, REGLAMENTUOJANČIOS BESILAUKIANČIŲ IR NESENIAI PAGIMDŽIUSIŲ DARBUOTOJŲ TEISES IR GARANTIJAS

**40 straipsnis. Susitarimas dėl ne viso darbo laiko**

4. Darbo sutarties vykdymo metu darbuotojas, kurio darbo santykiai su darbdaviu trunka ne trumpiau kaip trejus metus, turi teisę pateikti prašymą raštu laikinai dirbti ne visą darbo laiką. Darbuotojo prašymas pakeisti darbo laiką, sutrumpinant darbo dieną iki keturių valandų per dieną, arba sumažinti darbo dienų skaičių iki trijų darbo dienų per darbo savaitę tenkinamas, jeigu jis pateiktas ne mažiau kaip prieš trisdešimt dienų iki jo įsigaliojimo, o ne visą darbo laiką bus dirbama ne ilgiau kaip vienus metus. Pakartotinai prašyti nustatyti ne visą darbo laiką darbuotojas turi teisę tik išdirbęs visą darbo laiką tokį laikotarpį, kurį jis dirbo ne visą darbo laiką. Darbdavys gali atsisakyti tenkinti darbuotojo prašymą laikinai dirbti ne visą darbo dieną tik dėl svarbių priežasčių.

5. Šio straipsnio 4 dalyje nustatyti ribojimai dėl ne viso darbo laiko trukmės ir jo nustatymo negalioja, kai darbdavys sutinka su kitokiomis darbuotojo pasiūlytomis ne viso darbo laiko sąlygomis arba (...) pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, (...) Šie asmenys grįžti dirbti viso darbo laiko sąlygomis gali raštu įspėję darbdavį prieš dvi savaites, išskyrus atvejus, kai darbdavys sutinka nesilaikyti šio termino.

**52 straipsnis. Nuotolinis darbas**

2. Jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu ne mažiau kaip penktadalį visos darbo laiko normos, to pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų.

**60 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas nesant darbo sutarties šalių valios**

1. Darbo sutartis privalo būti nutraukta be įspėjimo:

1) kai įsiteisėja teismo sprendimas arba teismo nuosprendis, kuriuo darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios negali dirbti darbo;

2) kai darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą ar eiti tam tikras pareigas;

5) į darbą grąžinus darbuotoją, į kurio vietą buvo priimtas atleidžiamas darbuotojas;

6) institucijos, vykdančios nelegalaus darbo kontrolę, kompetentingo pareigūno reikalavimu, jeigu nustatomas užsieniečio nelegalaus darbo atvejis;

7) kai darbo sutartis prieštarauja įstatymams ir šių prieštaravimų negalima pašalinti, o darbuotojas nesutinka arba negali būti perkeltas į kitą toje darbovietėje esančią laisvą darbo vietą.

**61 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimo apribojimai**

1. Darbo sutartis su nėščia darbuotoja jos nėštumo laiku ir iki jos kūdikiui sukaks keturi mėnesiai **gali būti** nutraukta šalių susitarimu, jos iniciatyva, jos iniciatyva išbandymo metu, **nesant darbo sutarties šalių valios**, taip pat kai **baigiasi terminuota darbo sutartis suėjus jos terminui**. Darbuotojos nėštumo faktas patvirtinamas darbdaviui pateikus gydytojo pažymą apie nėštumą.

2. Nuo darbdavio sužinojimo apie darbuotojos nėštumą dienos, iki jos kūdikiui sukaks keturi mėnesiai, darbdavys negali įspėti nėščios darbuotojos apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ar priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį kitais, negu nurodyta šio straipsnio 1 dalyje, pagrindais. Jeigu šiuo laikotarpiu atsirado pagrindas nutraukti darbo sutartį, nėščia darbuotoja gali būti įspėta apie darbo sutarties nutraukimą ar sprendimas nutraukti darbo sutartį gali būti priimtas tik šiam laikotarpiui pasibaigus**.** Jeigu darbuotojai yra suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos arba atostogos vaikui prižiūrėti laikotarpiu, iki jos kūdikiui sukaks keturi mėnesiai, darbo sutartį galima nutraukti tik šioms atostogoms pasibaigus.

3. Su darbuotojais, auginančiais vaiką (įvaikį) iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio iniciatyva, jeigu nėra darbuotojo kaltės (šio kodekso 57 straipsnis). Su darbuotojais, esančiais nėštumo ir gimdymo, tėvystės ar vaiko priežiūros atostogose, darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio valia (šio kodekso 59 straipsnis)

**118 straipsnis. Darbo laiko režimo ypatumai budint**

5. Pasyviam budėjimui ir pasyviam budėjimui namuose negalima skirti asmenų iki aštuoniolikos metų. Nėščios, neseniai pagimdžiusios ir krūtimi maitinančios darbuotojos, darbuotojai, auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, neįgalųjį slaugantys asmenys, neįgalieji, jeigu jiems nedraudžia Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvada, pasyviai budėti ir pasyviai budėti namuose gali būti skiriami tik su jų sutikimu.

**128 straipsnis. Kasmetinių atostogų suteikimas**

2. Už pirmuosius darbo metus visos kasmetinės atostogos paprastai suteikiamos išdirbus bent pusę darbo metams tenkančių darbo dienų skaičiaus. Nesuėjus šešiems nepertraukiamojo darbo mėnesiams, darbuotojo prašymu kasmetinės atostogos suteikiamos:

1) nėščioms darbuotojoms prieš nėštumo ir gimdymo atostogas arba po jų;

2) tėvams jų vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu, prieš tėvystės atostogas arba po jų;

(...)

3. Už antruosius ir paskesnius darbo metus kasmetinės atostogos suteikiamos bet kuriuo darbo metų laiku, pagal kasmetinių atostogų suteikimo eilę darbovietėje. Tokia eilė sudaroma kolektyvinėje sutartyje ar darbdavio ir darbo tarybos susitarime, ar kitose darbo teisės normose numatyta tvarka nuo birželio 1 dienos iki kitų metų gegužės 31 dienos, jeigu juose nenustatoma kitaip.

4. Kasmetinių atostogų suteikimo eilė darbovietėje sudaroma, atsižvelgiant į šių darbuotojų pageidavimus (prioriteto tvarka):

1) nėščios darbuotojos ir darbuotojai, auginantys bent vieną vaiką iki trejų metų;

2) darbuotojai, auginantys bent vieną vaiką iki keturiolikos metų ar neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų;

3) darbuotojai, auginantys du ir daugiau vaikų;

5. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti kasmetines atostogas:

1) nėščioms darbuotojoms prieš nėštumo ir gimdymo atostogas arba po jų;

2) tėvams jų vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu, prieš tėvystės atostogas arba po jų; (...)

**133 straipsnis. Tėvystės atostogos**

1. Darbuotojams po vaiko gimimo suteikiamos trisdešimt kalendorinių dienų nepertraukiamos trukmės tėvystės atostogos. Šios atostogos suteikiamos bet kuriuo laikotarpiu nuo vaiko gimimo, iki vaikui sukanka trys mėnesiai (komplikuoto gimdymo atveju arba gimus dviem ir daugiau vaikų – nuo vaiko gimimo, iki vaikui sukanka šeši mėnesiai).

**137 straipsnis. Nemokamos atostogos ir nemokamas laisvas laikas**

1. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti ne trumpesnės, negu prašo darbuotojas, trukmės nemokamas atostogas, jeigu jį pateikia:

3) vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu ir vaiko priežiūros atostogų metu tėvas jo pageidavimu (motina – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti metu); šių atostogų bendra trukmė negali viršyti trijų mėnesių;

**138 straipsnis. Pailgintos atostogos, papildomos atostogos ir kitos lengvatos**

3. Darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos 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 sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį. Darbuotojų, dirbančių ilgesnėmis negu aštuonios darbo valandos pamainomis, prašymu šis papildomas poilsio laikas gali būti sumuojamas kas trys mėnesiai.

5. Darbo teisės normose ar darbo sutartyse gali būti nustatytos ilgesnės trukmės ir kitų rūšių atostogos, papildomos lengvatos pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, nustatyti didesni mokėjimai už kasmetines ir tikslines atostogas, negu garantuoja šis kodeksas.

III DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS ĮSTATYMAS

**37 straipsnis. Nėščių, neseniai pagimdžiusių, krūtimi maitinančių darbuotojų sauga**

1. Nėščioms, neseniai pagimdžiusioms, krūtimi maitinančiomsdarbuotojoms turi būti sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos.

2. Vyriausybė tvirtina Nėščių, neseniai pagimdžiusių, krūtimi maitinančių darbuotojų darbo sąlygų aprašą, kuriame nustato nėščioms, neseniai pagimdžiusioms, krūtimi maitinančioms darbuotojoms kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksnių bei profesinės rizikos vertinimo ir informacijos apie darbo sąlygas teikimo tvarką, nėščioms ar krūtimi maitinančioms darbuotojoms draudžiamus darbus, nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms darbuotojoms pavojingų darbo sąlygų, kenksmingų veiksnių ir medžiagų sąrašą.

3. Jeigu pavojingų ar kenksmingų veiksnių neįmanoma pašalinti, darbdavys įgyvendina darbo sąlygų gerinimo priemones, kad nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja nebepatirtų tokių veiksnių poveikio. Jeigu pakeitus darbo sąlygas tokio poveikio neįmanoma pašalinti, darbdavys privalo perkelti tokią darbuotoją (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 ar krūtimi maitinančiai darbuotojai mokamas ne mažesnis kaip iki perkėlimo į kitą darbą (darbo vietą) jos gautas darbo užmokestis.

5. Jeigu nėra galimybės nėščią darbuotoją perkelti į kitą darbą (darbo vietą), neturintį neigiamo poveikio jos ar būsimo kūdikio sveikatai, nėščiai darbuotojai (jos sutikimu) suteikiamos atostogos iki nėštumo ir gimdymo atostogų ir jų metu mokamas jai priklausantis mėnesinis darbo užmokestis.

6. Jeigu nėra galimybės neseniai pagimdžiusią ar krūtimi maitinančią darbuotoją po nėštumo ir gimdymo atostogų perkelti į kitą darbą (darbo vietą), neturintį neigiamo poveikio jos ar kūdikio sveikatai, tokiai darbuotojai (jos sutikimu) suteikiamos vaiko priežiūros atostogos, iki vaikui sueis vieni metai, ir jai per tą laikotarpį mokamos įstatymų nustatytos motinystės socialinio draudimo išmokos.

7. Nėščias, neseniai pagimdžiusias ar krūtimi maitinančias darbuotojas skirti viršvalandiniams darbams be jų sutikimo draudžiama.

8. Nėščios, neseniai pagimdžiusios ir krūtimi maitinančios darbuotojos gali būti skiriamos budėti, dirbti naktį, poilsio ir švenčių dienomis ir siunčiamos į komandiruotes tik su jų sutikimu. Jeigu tokios darbuotojos nesutinka dirbti naktį arba pateikia pažymą, kad toks darbas pakenktų jų saugai ir sveikatai, jos perkeliamos dirbti dieną. Jeigu dėl objektyvių priežasčių tokių darbuotojų neįmanoma perkelti į dieninį darbą, joms suteikiamos atostogos iki nėštumo ir gimdymo atostogų pradžios arba vaiko priežiūros atostogos, iki vaikui sueis vieni metai. Atostogų iki nėštumo ir gimdymo atostogų pradžios metu mokamas darbuotojai priklausantis mėnesinis darbo užmokestis.

9. Krūtimi maitinančiai darbuotojai, be bendros pertraukos pailsėti ir pavalgyti, ne rečiau kaip kas trys valandos suteikiamos ne trumpesnės kaip pusės valandos pertraukos kūdikiui krūtimi maitinti. Darbuotojos pageidavimu pertraukas kūdikiui krūtimi maitinti galima sujungti ar pridėti prie pertraukos pailsėti ir pavalgyti arba perkelti į darbo dienos pabaigą, atitinkamai sutrumpinant darbo dieną. Pertraukos kūdikiui krūtimi maitinti apmokamos pagal darbuotojos darbo užmokestį.

10. Kai nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai reikia pasitikrinti sveikatą, ji privalo būti atleidžiama nuo darbo ir už tą laiką paliekamas darbo užmokestis, jeigu pasitikrinti sveikatą reikia darbo metu.

Kauno technologijos universiteto

Socialinių ir humanitarinių mokslų ir menų fakultetas

Dr. Aušra Tartilaitė – Paulauskienė Mob.tel.nr.: +37068649188