

► Skirti dirbti poilsio dieną galima tik su darbuotojo sutikimu, išskyrus atvejus, kai dirbama pagal suminę darbo laiko apskaitą ar kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais.

► Laikinas darbuotojas turi teisę nutraukti laikinojo darbo sutartį savo rašytiniu pareiškimu, įspėjęs laikinojo įdarbinimo įmonę ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas. Tuo tarpu kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ir kitoks įspėjimo terminas, bet jis negali būti ilgesnis kaip keturiolika kalendorinių dienų.

► Dirbančio naktį darbuotojo darbo laikas vidutiniškai negali viršyti aštuonių valandų per darbo dieną (pamainą) per apskaitinį trijų mėnesių laikotarpį, tačiau aukštesnio negu darbdavio lygmens kolektyvinėse sutartyse, šakos kolektyvinėse sutartyse galima susitarti kitaip.

► Nereikalingas darbuotojo sutikimas dirbti viršvalandžius, jei toks atvejis yra numatytas kolektyvinėje sutartyje.

► Darbuotojas, ketinantis pasinaudoti atostogomis vaikui prižiūrėti ar grįžti į darbą joms nepasibaigus, apie tai raštu privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ilgesnis įspėjimo terminas.

► Dėl darbuotojo kaltės padaryta ir atlygintina turtinė žala darbdaviui negali viršyti jo trijų vidutinių darbo užmokesčių dydžio, o jeigu turtinė žala padaryta dėl darbuotojo didelio neatsargumo – ne daugiau kaip jo šešių vidutinių darbo užmokesčių dydžio. Teritorinė, šakos kolektyvinė sutartis gali numatyti kitus atlyginamos turtinės žalos dydžius, kurie negali viršyti dvylikos darbuotojo vidutinių darbo užmokesčių dydžio.

**Kolektyvinėse sutartyse gali būti numatoma ir daugiau čia nepaminėtų išimčių ir susitarimų.**



Kuriame  
Lietuvos ateitį  
2014–2020 metų  
Europos Sąjungos  
fondų investicijų  
veiksmų programa

[www.esf.lt](http://www.esf.lt)

**DAUGIAU INFORMACIJOS**  
[WWW.SOCIALOGAS.LT](http://WWW.SOCIALOGAS.LT)

## SOCIALINĖ PARTNERYSTĖ IR KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ NAUDA

## SOCIALINĖ PARTNERYSTĖ

► Socialinės partnerystės šalimis – socialiniais partneriais – laikomi darbuotojų atstovai ir darbdavių atstovai bei jų organizacijos.

► Partnerystės darbdavio (ar atitinkamais atvejais – darbovietės) lygmeniu – darbdavys ir darbuotojų atstovai.

► Darbuotojų atstovais laikomi profesinė sąjunga, darbo taryba ar darbuotojų patikėtinis.

► Darbdaviui socialinėje partnerystėje darbdavio lygmeniu atstovauja juridinio asmens vienasmenis valdymo organas arba jo įgalioti asmenys.

► Darbdaviams socialinėje partnerystėje šakos, teritoriniu ar nacionaliniu lygmeniu atstovauja darbdavių organizacijos.

### SOCIALINĖ PARTNERYSTĖ ĮGYVENDINAMA ŠIOMIS FORMOMIS:

1) sudarant dvišales, trišales tarybas, dalyvaujant jų veikloje ir sudarant susitarimus dėl darbo, socialinių ir ekonominių klausimų.

2) informavimo, konsultavimo procedūromis ir dalyvavimu darbdavio juridinio asmens valdyme.

3) inicijuojant, vedant kolektyvines derybas ir sudarant kolektyvines sutartis.

## DARBDAVIŲ ORGANIZACIJOS

► Darbdavių organizacijos inicijuoja dvišalių ir trišalių darbo ir socialinių reikalų tarybų steigimą ir dalyvauja jų veikloje.

► Dalyvauja kolektyvinėse derybose ir sudaro kolektyvines sutartis.

► Atstovauja darbdavių organizacijos ir jos narių interesams santykiuose su profesinėmis sąjungomis, valstybės ir savivaldybės institucijomis ir įstaigomis.

► Turi teisę gauti iš valstybės ir savivaldybės institucijų ir įstaigų savo veiklai vykdyti reikalingą informaciją darbo, ekonomiais ir socialiniais klausimais ir teikti pasiūlymus valstybės ir savivaldybės institucijoms, profesinėms sąjungoms ir jų organizacijoms dėl teisės aktų darbo, ekonomiais ir socialiniais klausimais priėmimo, pakeitimo ar panaikinimo; bei kitas LR Darbo kodekse nustatytas teises ir pareigas.

### INFORMAVIMO IR KONSULTAVIMO PROCEDŪROS

1) Darbuotojai per darbo tarybas turi teisę būti informuojami ir dalyvauti konsultacijose su darbdaviais ir jų atstovais svarstant klausimus, susijusius su darbuotojų darbo, socialinių, ekonominių teisių bei interesų įgyvendinimu ir gynimu susijusiais klausimais bei LR darbo kodekse (DK) numatytais atvejais.

2) Darbdavio ir darbo tarybos susitarime negalima tartis dėl darbuotojų darbo sąlygų, darbo užmokesčio, darbo ir poilsio laiko bei kitų klausimų, kurie reglamentuoti kolektyvinėje sutartyje.

## KOLEKTYVINĖS SUTARTYS

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

**Kolektyvinės sutartys** yra įstatymu priskirtos Lietuvos darbo teisės šaltiniams. Sudarant kolektyvines sutartis įstatymų nustatytais atvejais ir apimtimi galima nustatyti naujas darbo teisės normas ir/ar pakeisti jau galiojančias.

### KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ REIKŠMĖ

**Kolektyvinėse sutartyse sudaromose nacionaliniu, šakos, teritoriniu lygmeniu esant tam tikroms sąlygoms galimas nukrypimas nuo Darbo kodekse nustatytų nuostatų į darbdaviams labiau palankią pusę.**

## DARBDAVIAMS AKTUALŪS PAVYZDŽIAI:

► Darbdavio patirtos darbuotojo mokymui išlaidos gali būti atlygintos darbdaviui ne už paskutinius 2 metus iki darbo sutarties pasibaigimo kaip tai numato Darbo kodeksas, o už ilgesnį laikotarpį (iki 3 metų).

► Švenčių dieną dirbama tik su darbuotojo sutikimu, išskyrus atvejus, kai dirbama pagal suminę darbo laiko apskaitą ar kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais.