



LIETUVOS RESPUBLIKOS PREZIDENTAS

DEKRETAS

**DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS SEIMO PRIIMTO LIETUVOS
RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO PATVIRTINIMO, ĮSIGALIOJIMO IR
ĮGYVENDINIMO ĮSTATYMO, LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBUOTOJŲ
SAUGOS IR SVEIKATOS ĮSTATYMO NR. IX-1672 1, 2, 3, 9, 10, 12, 13, 16, 21,
22, 25, 26, 27, 29, 31, 33, 34, 35, 44 STRAIPSNIŲ, V SKYRIAUS IR PRIEDO
PAKEITIMO IR ĮSTATYMO PAPILDYMO V¹ SKYRIUMI ĮSTATYMO,
LIETUVOS RESPUBLIKOS GARANTINIO FONDO ĮSTATYMO NR. VIII-1926
4 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMO, LIETUVOS RESPUBLIKOS
VALSTYBINĖS DARBO INSPEKCIJOS ĮSTATYMO NR. IX-1768 1, 6, 8, 9
STRAIPSNIŲ, KETVIRTOJO¹ SKIRSNIO IR PRIEDO PAKEITIMO BEI 13¹
STRAIPSNIO PRIPAŽINIMO NETEKUSIU GALIOS ĮSTATYMO, LIETUVOS
RESPUBLIKOS GARANTIJŲ DARBUOTOJAMS JŲ DARBDAVIUI TAPUS
NEMOKIAM IR ILGALAIKIO DARBO IŠMOKŲ ĮSTATYMO GRAŽINIMO
LIETUVOS RESPUBLIKOS SEIMUI PAKARTOTINAI SVARSTYTI**

2016 m. liepos 5 d. Nr. 1K-405
Vilnius

1 straipsnis.

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos Konstitucijos 71 straipsnio pirmąja dalimi,

g r a ž i n u Lietuvos Respublikos Seimui pakartotinai svarstyti Lietuvos Respublikos Seimo 2016 m. birželio 21 d. priimtus Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymą Nr. XII-2462 (toliau – Kodeksas), Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymo Nr. VIII-1926 4 straipsnio pakeitimo įstatymą Nr. XII-2464 (toliau – Garantinio fondo įstatymas), Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo Nr. IX-1768 1, 6, 8, 9 straipsnių, ketvirtojo¹ skirsnio ir priedo pakeitimo bei 13¹ straipsnio pripažinimo netekusiu galios įstatymą Nr. XII-2469 (toliau – Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas) ir 2016 m. birželio 28 d. priimtus Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymą Nr. XII-2499 (toliau – Garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymas), Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo Nr. IX-1672 1, 2, 3, 9, 10, 12, 13, 16, 21, 22, 25, 26, 27, 29, 31, 33, 34, 35, 44 straipsnių, V skyriaus ir priedo pakeitimo ir įstatymo papildymo V¹ skyriumi įstatymą Nr. XII-2503 (toliau – Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas) dėl šių motyvų:

1. Besikeičianti ekonominė situacija ir su tuo susiję darbuotojų ir darbdavių lūkesčiai bei poreikiai, auganti tarptautinė valstybių konkurencija dėl investicijų liudija apie būtinybę prie pakitusios ekonominės tikrovės pritaikyti ir darbo santykių reguliavimą. Tačiau tai negali būti daroma ignoruojant pamatinius konstitucinius principus, nepaisant konstitucinio teisinės valstybės principo, kuris neatsiejamas nuo teisingumo principo. Konstitucinėje doktrinoje teisingumas yra suprantamas kaip vienas

pagrindinių teisės, kaip socialinių santykių reguliavimo priemonės, tikslų. Tai yra viena svarbiausių moralinių vertybių ir teisinės valstybės pagrindas. Teisingumas gali būti įgyvendinamas tik užtikrinant tam tikrą interesų pusiausvyrą, išvengiant atsitiktinumų ir savivalės, socialinio gyvenimo nestabilumo, interesų priešpriešos.

2. Valstybės pareiga – užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu, mažinti socialinę atskirtį ir saugoti darbuotojo, kaip šiuose santykiuose ekonominiu bei socialiniu požiūriu paprastai silpnesnės pusės, teises. Konstitucijoje įtvirtinta vertybių sistema sąlygoja tai, kad darbo santykius ir su jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi ne vien numatyti darbuotojo apsaugą darbo procese, bet ir užtikrinti visą spektrą dirbančio žmogaus teisių garantijų siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės (Konstitucinis Teismas 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas). Šie tikslai ir lemia darbo santykių teisinio reguliavimo turinį.

3. Socialinis teisingumas neišsivaizduojamas be konkuruojančių interesų suderinimo, todėl įstatymų leidėjas, nustatydamas darbo santykių teisinį reguliavimą, privalo suderinti darbdavių ir darbuotojų interesus, taip pat atsižvelgti į tai, kad darbo sutarties pagrindu atsiradę teisiniai santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio skiriasi nuo santykių, susiklostančių civilinių sutarčių pagrindu, dėl esminės darbuotojo ir darbdavio derybinių pozicijų nelygybės, kuri tapo pagrindiniu veiksnium darbuotojo kaip silpnosios šalies instituto įsitvirtinimui šiuo metu galiojančiuose teisės aktuose ir tokiam jo aiškinimui Lietuvos teismų praktikoje. Dėl šių priežasčių į Kodeksą turi būti gražinta nuostata, pagal kurią kilus abejonių dėl darbo santykių reglamentuojančių sutarčių sąlygų, jos aiškinamos darbuotojų naudai.

4. Konstitucinis Teismas 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarime konstatavo, jog tiek pakankama darbdavio turtinių interesų apsauga, tiek darbuotojo darbo teisių apsauga – būtinos normalios ūkinės veiklos šiuolaikinėje visuomenėje prielaidos. Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad kiekvienas žmogus turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Taigi lankstesnis darbo santykių reguliavimas, atitinkantis darbdavio interesus, kartu privalo užtikrinti ir darbuotojų poreikius turėti tinkamas, finansiškai ir socialiai saugias darbo sąlygas bei apsaugą nuo galimų darbdavio piktnaudžiavimo atvejų. Tačiau priimto Kodekso nuostatos šios interesų pusiausvyros neužtikrina.

4.1. Pirma, Kodekso 24 straipsnio 5 dalis nustato, jog kiekviena iš šalių privalo vengti interesų konflikto ir siekti bendros darbdavio ir darbuotojo ar visų darbuotojų gerovės, darbo santykių darnaus vystymosi ir kitos darbo sutarties šalies teisėtų interesų gynimo. Nustatyta pareiga vengti interesų konflikto iš esmės suponuoja draudimą darbuotojui darbo sutarties galiojimo metu dirbti pas kitą darbdavį. Praktikoje ši nuostata įgyvendinama tarp darbdavio ir darbuotojo sudarant susitarimą dėl nekonkuravimo. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje pažymima, kad nekonkuravimo susitarimai gali būti sudaromi tik su specialių žinių turinčiais darbuotojais, šie susitarimai gali būti sudaromi tiek darbo santykių galiojimo metu, tiek ir jiems pasibaigus, tačiau atsižvelgiant į tai, kad nekonkuravimo susitarimais yra ribojama konstitucinė asmens teisė pasirinkti darbą, visais atvejais tokie susitarimai turi būti terminuoti ir darbuotojui mokama adekvati kompensacija. Remiantis Kodekso 38 straipsnio 1 dalimi, galimybė sudaryti susitarimą nekonkuruoti ir darbdavio pareiga mokėti specialių žinių turinčiam darbuotojui kompensaciją yra nepagrįstai ribojama – ji nustatoma tik pasibaigus darbo santykiams. Atsižvelgiant į Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką, svarbu užtikrinti, jog visais susitarimo nekonkuruoti sudarymo atvejais, t. y. ir kai toks susitarimas sudaromas darbo santykių metu, darbdavys turi kompensuoti dėl tokio ribojimo darbuotojo patiriamus praradimus ir mokėti jam adekvačią kompensaciją, siekiančią ne mažiau kaip keturiasdešimt procentų darbuotojo

vidutinio darbo užmokesčio, kaip ir susitarimo dėl nekonkuravimo po darbo santykių pasibaigimo atveju.

4.2. Antra, Kodekso 33 straipsnio 4 dalis numato, jog su darbuotojais, kurių darbo užmokestis yra ne mažesnis kaip 2 Lietuvos statistikos departamento paskutinio paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžiai, t. y. 1 496 eurai (remiantis naujausiais Lietuvos statistikos departamento duomenimis), galima susitarti dėl individualių darbo sąlygų, nukrypstant nuo Kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių, išskyrus taisykles, susijusias su maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu ir pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais, jeigu darbo sutartimi pasiekama darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyra. Siekiant užtikrinti, jog nebūtų pažeidžiami darbuotojo, kaip paprastai silpnesnės darbo sutarties šalies interesai, didesnė laisvė tartis su darbdaviu dėl individualių darbo sąlygų gali būti suteikta tik derybinę galią turintiems, darbo rinkoje itin vertinamiems, konkurencingiems darbuotojams. Darbdavių ir profesinių sąjungų atstovų pritarimu, siūlytina sudaryti galimybę Kodekso 33 straipsnio 4 dalies nuostatas taikyti darbuotojams, gaunantiems 3 Lietuvos statistikos departamento paskutinio paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžius, t.y. mažiausiai 2 244 eurus (remiantis naujausiais Lietuvos statistikos departamento duomenimis), ar didesnę darbo užmokestį.

5. Siekiant darbo santykių lankstumo ir socialiai orientuotos valstybės principų pusiausvyros, įgyvendinant socialinės atskirties mažinimo tikslus, būtina imtis papildomų priemonių, leidžiančių užtikrinti tinkamą socialiai pažeidžiamiausių asmenų interesų apsaugą.

5.1. Pirma, būtina sudaryti galimybes negalią turintiems asmenims integruotis į darbo rinką. Kodekso 21 straipsnio 2 dalyje nustatyta, jog darbuotoju gali būti tik visišką civilinį teisnumą ir veiksnumą turintis asmuo, išskyrus darbus, kuriuos leidžiama dirbti asmenims iki aštuoniolikos metų Vyriausybės nustatyta tvarka. Galiojančio Lietuvos Respublikos darbo kodekso 13 straipsnio 1 dalyje galėjimas turėti darbo teises ir pareigas (darbinis teisnumas) pripažįstamas visiems Lietuvos Respublikos piliečiams. Tuo tarpu priimto Kodekso 21 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta darbuotojo sąvoka siejant ją su visišku civiliniu teisnumu ir veiksnumu užkerta kelią asmenims, turintiems negalią dirbti ir užsidirbti: proto ir psichikos negalią turinčių asmenų civilinis veiksnumas, vadovaujantis galiojančio Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.10 straipsniu, gali būti apribotas tam tikrose civilinių santykių srityse, bet tokie asmenys gali būti darbingi ir dirbti specialiai jiems pritaikytą darbą. Jungtinių Tautų Neįgaliųjų teisių konvencijos (toliau – Konvencija) tikslas yra skatinti, apsaugoti ir užtikrinti visų neįgaliųjų visapusišką ir lygiateisį naudojimąsi visomis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis žmogaus laisvėmis, taip pat skatinti pagarbą šių asmenų prigimtiniam orumui, jų lygų dalyvavimą įvairiose visuomenės gyvenimo srityse, taip pat ir įgyvendinant konstitucinę teisę į darbą. Konvencijos 12 straipsnyje numatyta, kad neįgalieji turi būti visais atvejais laikomi teisės subjektais, kaip ir visi kiti asmenys, turi teisinį veiksnumą visose gyvenimo srityse, taip pat ir realizuojant teisę į darbą. Darbinis veiksnumas yra pripažįstamas ir tiems asmenims, kurių civilinis veiksnumas yra apribotas dėl piktnaudžiavimo alkoholiniais gėrimais, narkotikais, narkotinėmis ar toksinėmis medžiagomis. Darbo teisinių santykių prigimtis lemia darbo teisėje taikomo darbinio teisnumo ir veiksnumo skirtumus nuo civilinio teisnumo ir veiksnumo, todėl darbuotojo sąvoka sietina būtent su asmens darbinio teisnumu ir veiksnumu. Atsižvelgiant į tai ir siekiant nuoseklaus Kodekso taikymo ir aiškinimo, Kodekso 21 straipsnio 3 dalyje nustatyta darbdavio sąvoka taip pat turi būti siejama ne su jo visišku civiliniu, bet su darbinio teisnumu ir veiksnumu, kaip ir nustatyta šiuo metu galiojančio Lietuvos Respublikos darbo kodekso 14 straipsnyje.

5.2. Antra, socialiai jautriausioms darbuotojų grupėms – darbuotojams, auginantiems vaikus iki 14 metų, neįgalų vaiką iki 18 metų, darbuotojams, sulaukusiems pensinio amžiaus, darbuotojams iki 18 metų, neįgaliesiems būtina nustatyti papildomas garantijas, leisiančias šioms darbuotojų grupėms jaustis socialiai ir finansiškai saugiai. Todėl siūloma nustatyti tris kartus ilgesnius išėjimo dėl atleidimo terminus darbuotojams, auginantiems vaikus iki 14 metų, darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki 18 metų, įtvirtinti pirmenybę likti darbe darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki 18 metų, taip pat nustatyti ilgesnes kasmetines darbuotojams vieniems auginantiems vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų, taip pat darbuotojams iki 18 metų ir neįgaliesiems darbuotojams. Tais atvejais, kai darbo sutartis nutraukiama darbuotojo iniciatyva dėl to, kad jis negali tinkamai atlikti savo darbo dėl savo ligos ar neįgalumo arba dėl to, kad jis namuose slaugo šeimos narį, kuriam nustatytas specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis, taip pat ir tuo atveju kai pagal neterminuotą darbo sutartį dirbančiam darbuotojui sukako įstatymų nustatytas senatvės pensijos amžius, didesnė nei Kodekso 56 straipsnio 2 dalyje nustatyta išeitinė išmoka, t.y. siekianti ne vieno, o dviejų darbuotojo vidutinio darbo užmokesčių dydį, ženkliai prisidėtų prie didesnio tokių darbuotojų finansinio saugumo ir socialinio teisingumo visuomenėje.

5.3. Trečia, Kodekso 59 straipsnis numato galimybę darbo sutartį nutraukti darbdavio valia išpėjus darbuotoją prieš tris darbo dienas ir sumokant 6 mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką. Taip staiga darbo netekęs asmuo tampa itin socialiai pažeidžiamas, toks trumpas darbuotojo išėjimo terminas turi lemiamos įtakos jo galimybėms susirasti kitą jo kvalifikaciją ir darbo patirtį atitinkantį darbą iki darbo santykių nutraukimo bei turi neigiamos įtakos darbuotojo bei jo šeimos finansiniam saugumui. Be to, pagal Kodekso 57 straipsnyje numatytą darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės teisinį reguliavimą, kai atleidžiant darbuotoją dėl nurodytų priežasčių ir jį apie tai išpėjus, pavyzdžiui, prieš 3 mėnesius, atleidimo atveju jam turi būti mokama dviejų jo vidutinio darbo užmokesčių dydžio išeitinė išmoka. Taigi realūs darbdavio patiriami darbuotojo atleidimo iš darbo kaštai minėtais dviem atvejais skiriasi tik vienu darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžiu. Atsižvelgiant į tai ir siekiant išvengti darbdavių piktnaudžiavimo skubotu atleidimu nenurodant priežasčių ir dėl to patiriant minimalią finansinę žalą lyginant su darbuotojui kur kas didesnę saugumą užtikrinančiais atleidimo pagrindais, išeitinės išmokos dydžio pakėlimas nuo 6 iki 8 darbuotojo vidutinio darbo užmokesčių leistų ženkliai sumažinti galimas socialines įtampas, rizikas dėl darbdavių piktnaudžiavimo darbo sutarties nutraukimu darbdavio valia išpėjus darbuotoją vos prieš tris darbo dienas. Šis kompromisas buvo pasiektas ir su darbdavių atstovais.

5.4. Ketvirta, darbo netekusio asmens finansinio saugumo neleidžia užtikrinti ir Kodekso 147 straipsnio 2 dalies nuostata, pagal kurią, pasibaigus darbo santykiams ir darbdaviui delsiant atsiskaityti su darbuotoju, darbdavys privalo mokėti netesybas, tačiau jų dydis yra apribotas trimis darbuotojo vidutinio darbo užmokesčiais. Atsižvelgiant į tai, kad darbuotojas yra tiek socialiai, tiek ekonomiškai silpnesnė darbo santykių šalis, būtina nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kuris skatintų darbdavius laiku atsiskaityti su darbuotojais ir dirbtinai neribotų netesybų dydžio tais atvejais, kai darbdavys delsia atsiskaityti su atleistu darbuotoju ne dėl darbuotojo kaltės.

6. Seimo priimtas Kodeksas nustato naujas darbo formas, pavyzdžiui, pameistrystės, projektinio darbo, darbo vietos dalijimosi, darbo keliams darbdaviams ir kitas sutartis. Be to, darbuotojui ir darbdaviui leidžiama tartis dėl papildomo darbo ir papildomo darbo laiko. Nustatytos lanksčios darbo sutartys ir didesnė laisvė darbdaviams individualiai tartis su darbuotoju dėl papildomo darbo suteikia darbdaviams galimybę prisitaikyti prie rinkos pokyčių, tačiau darbo santykių lankstumo prioritetą negali būti vienintelis darbo santykių reguliavimą nulemiantis veiksnys, nes

nepaisant kitų – ypač socialinio saugumo užtikrinimo imperatyvų, nebūtų išlaikoma darbuotojų ir darbdavių interesų pusiausvyra.

6.1. Pirma, Kodekso 85 straipsnis įtvirtina naują darbo sutarčių rūšį – nenustatytos apimties darbo sutartis. Darbuotojui dirbant pagal tokią darbo sutartį, minimalioji darbo trukmė, kurią turi išdirbti darbuotojas, yra aštuonios valandos per kalendorinį mėnesį. Darbo užmokestis ir nuo jo priklausančios socialinio draudimo įmokos darbuotojui mokami tik už tą laiką, kurį darbuotojas turėjo vykdyti darbo funkciją pagal darbdavio kvietimą dirbti. Pagal savo esmę tai yra socialiai nesaugiausios darbo sutartys, nes darbuotojas negali planuoti savo pajamų, o nuo pajamų priklausančios nepastovaus dydžio socialinio draudimo įmokos turi neigiamos įtakos tokių darbuotojų socialinių garantijų dydžiui. Nenustatytos apimties darbo sutartys sukuria papildomas prielaidas piktnaudžiavimui slepiant tikrąsias darbo apimtis ir šešėlinio darbo masto augimui. Be to, labai svarbu atsižvelgti į tai, jog tiek darbdavių, tiek ir darbuotojų atstovai nepritaria nenustatytos apimties darbo sutarčių įteisinimui. Todėl šių rizikingiausių ir darbuotojo atžvilgiu nesaugiausių darbo sutarčių rūšies yra tikslinga atsakyti, juolab kad Kodekse įtvirtinta darbo sutarčių įvairovė užtikrina darbo santykių lankstumą, pasinaudojant galimybe susitarti dėl ne viso darbo laiko, projektinio darbo, taip pat dirbti pagal laikinojo darbo sutartis ir pan. Pažymėtina ir tai, kad vadinamosios nulinės, arba nenustatytos apimties darbo sutartys yra įteisintos tik penkiose Europos Sąjungos valstybėse – Didžiojoje Britanijoje, Airijoje, Italijoje, Olandijoje ir Švedijoje, kuriose dėl didėjančio tokių sutarčių skaičiaus ir dėl to mažėjančio darbuotojų socialinio saugumo nuolatos vyksta aštrios diskusijos.

6.2. Antra, terminuotos darbo sutartys suteikia galimybę darbdaviams prisitaikyti prie besikeičiančių ekonominių sąlygų, tačiau darbuotojai, dirbantys pagal terminuotas darbo sutartis taip pat yra socialiai pažeidžiamesni nei darbuotojai, dirbantys pagal neterminuotas darbo sutartis. Atsižvelgiant į tai, kad Kodekso 67 straipsnio 4 dalyje įtvirtinama galimybė išplėsti terminuotų darbo sutarčių taikymą, numatant, kad jos gali būti sudaromos ir nuolatinio pobūdžio darbui, siekiant didesnės darbuotojų interesų apsaugos, būtina be jau šioje dalyje esančio tokių darbdavio sudarytų sutarčių skaičiaus ribojimo (tokių sutarčių negali būti daugiau nei dvidešimt procentų visų darbdavio sudarytų darbo sutarčių), numatyti ir papildomą saugiklį, t.y. terminuotas sutartis nuolatinio pobūdžio darbui leisti sudaryti tik tada, kai dėl to susitariama kolektyvinėje sutartyje.

6.3. Trečia, darbas per laikinojo įdarbinimo įmones skiriasi nuo įprastinio pobūdžio darbo tuo, jog darbo santykiuose dalyvauja ir trečioji šalis – laikinojo įdarbinimo įmonė. Šių santykių specifiką atspindi tai, kad asmenis, dirbančius per laikinojo įdarbinimo įmones, įdarbina ir jiems darbo užmokestį moka laikinojo įdarbinimo įmonė (prisiimanti darbdavio funkcijas), o darbuotojo darbui vadovauja darbo naudotojas. Atsižvelgiant į tai, jog su darbuotoju atsiskaito ne darbo naudotojas, bet laikinojo įdarbinimo įmonė, neužtikrinus tinkamos laikinojo įdarbinimo paslaugas teikiančių įmonių veiklos priežiūros ir su tuo susijusio jų finansinio stabilumo, iškyla didelė darbuotojų teisių pažeidimų rizika. Būtinę imtis papildomų priemonių darbuotojų, dirbančių pagal laikinojo darbo sutartis, apsaugai užtikrinti rodo ir Valstybinės darbo inspekcijos šioje srityje nustatomi pažeidimai. Pavyzdžiui, darbuotojams negarantuojama minimali mėnesinė alga už ilgesnį kaip už penkių iš eilės einančių darbo dienų laikotarpį tarp siuntimų dirbti, taip pat neužtikrinama, kad už darbą laikinojo darbo naudotojui laikinojo darbuotojo darbo užmokestis būtų ne mažesnis už darbo užmokestį, kuris būtų jam mokamas, jeigu laikinojo darbo naudotojas būtų laikinąjį darbuotoją įdarbinęs pagal darbo sutartį toje pačioje darbo vietoje. Valstybinės darbo inspekcijos atlikti tyrimai rodo, kad laikinojo įdarbinimo įmonėse įdarbinti darbuotojai paprastai siunčiami dirbti į tų ekonominių veiklos sričių įmones, kuriose yra padidinta rizika dėl galimo piktnaudžiavimo viršvalandiniais

darbais, darbais ne darbo grafike nustatytu laiku, netinkamo apmokėjimo už darbą naktį, švenčių dienomis ir pan. Pažymėtina, kad daugelyje Europos Sąjungos valstybių laikinojo įdarbinimo veikla yra licencijuojama (pavyzdžiui, Švedijoje laikinojo įdarbinimo įmonės turi būti autorizuotos, Suomijoje jos privalo pranešti darbuotojų saugą ir sveikatą kontroliuojančiai valstybės įstaigai apie savo veiklą, Nyderlanduose – jos turi registruoti savo veiklą). Atsižvelgiant į tokią užsienio šalių praktiką, manytina, kad laikinojo įdarbinimo paslaugas teikiančių įmonių licencijavimas ir su tuo susijusi efektyvesnė tokias paslaugas teikiančių įmonių valstybinė priežiūra leistų ženkliai sumažinti šių įmonių veiklos specifikos nulemtas rizikas darbuotojų, dirbančių pagal laikinojo darbo sutartis, socialiniam ir finansiniam saugumui. Be to, turint omenyje tai, kad laikinojo įdarbinimo forma dažniausiai pasirenkama tais atvejais, kai darbams atlikti nereikalinga aukšta darbuotojų kvalifikacija, o tokios kategorijos darbuotojai priklauso vienai socialiai ir finansiškai pažeidžiamiausiai darbuotojų grupei, būtina imtis papildomų priemonių ir tokių darbuotojų finansiniam saugumui užtikrinti, nustatant, kad laikotarpiai tarp siuntimų dirbti iki penkių darbo dienų iš eilės neapmokami tik ne dažniau kaip kartą per mėnesį. Įvertinus tai, kad laikinojo įdarbinimo sektoriuje dažni darbo laiko apskaitos pažeidimai, būtina taip pat numatyti, kad laikinojo darbo sutartyje turi būti aiškiai susitariama ir nustatoma laikino darbuotojo darbo laiko režimo ir darbo laiko normos.

7. Darbo teisinius santykius reguliuojantys teisės aktai privalo užtikrinti ir sudėtingiausiomis darbo sąlygomis, t. y. kenksmingomis darbo sąlygomis, naktį, pagal darbo grafikus dirbančių darbuotojų interesų apsaugą.

7.1. Pirma, Kodekso 115 straipsnio 2 dalis numato darbdaviui galimybę keisti darbuotojo darbą grafiką įspėjus jį vos prieš dvi jo darbo dienas. Darbdaviui piktnaudžiaujant tokia galimybe, dažnas darbo grafiko keitimas gali turėti neigiamos įtakos darbuotojo socialiniam ir finansiniam saugumui, nes tokia nuostata ne tik neleidžia darbuotojui planuoti savo laisvo laiko, bet leidžia darbdaviui išvengti dvigubo apmokėjimo darbuotojui už darbą poilsio dieną. Atsižvelgiant į tai, kad darbas poilsio dieną, jeigu darbuotojas su tuo sutinka, yra atlyginamas dvigubai pagal Kodekso 144 straipsnio 1 dalį, siūloma atsisakyti Kodekso 115 straipsnio 2 dalis nuostatos, jog darbo grafikas gali būti keičiamas įspėjus darbuotoją vos prieš dvi darbo dienas ir visais atvejais darbuotojui sutikus, už jo darbą poilsio dieną mokėti dvigubai.

7.2. Antra, asmenims, kurių pagal Kodekso 112 straipsnio 4 dalį darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, ir asmenims, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje, įvertinus riziką, nustatyta, kad sveikatai kenksmingų veiksmų dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų leistinus dydžius (kiekius) ir techninėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma, taip pat darbuotojams pagal Kodekso 177 straipsnio 4 dalį dirbantiems naktį, dėl tokio darbo daromos didesnės žalos darbuotojo sveikatai jokiais objektyviais argumentais nepateisinamas šiuo metu tokiems darbuotojams galiojančių garantijų sumažinimas, todėl už sutrumpintą darbo laiką jiems turi būti apmokama kaip už visą darbo laiką.

7.3. Trečia, asmenims, kurie dirba esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų ir nesant galimybių tokių nukrypimų pašalinti, siūloma suteikti papildomas kasmetines atostogas Vyriausybės ir kolektyvinių sutarčių nustatyta tvarka.

8. Socialinių partnerių Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje (toliau – Trišalė taryba) pasiekti susitarimai atspindi valstybės, darbdavių ir darbuotojų interesų pusiausvyrą. Nuosekliai dirbanti Trišalė taryba apima įvairias veiklos sritis, plačius visuomenės sluoksnius, atstovauja įvairioms šalies ekonominėms ir socialinėms veikloms, skiria didelį dėmesį socialiniam valstybės stabilumui, todėl šios institucijos rastas sutarimas ir pateikti siūlymai dėl apskaitinio laikotarpio skaičiuojant

viršvalandžius, apsaugos streikuojantiems darbuotojams ir Trišalės tarybos sudarymo principų negali būti ignoruojami.

8.1. Pirma, Kodekso 119 straipsnio 3 dalyje nenustatytas aiškus apskaitinis laikotarpis, remiantis kuriuo skaičiuojamas viršvalandinis darbuotojo darbas. Toks neapibrėžtumas sukuria prielaidas darbdaviams skaičiuojant viršvalandžius ir už juos atsiskaitant su darbuotoju taikyti darbuotojams mažiau palankų 3 mėnesių apskaitinį laikotarpį, todėl būtina aiškiai nustatyti, jog skaičiuojant darbuotojų viršvalandžius, taikomas vieno mėnesio apskaitinis laikotarpis.

8.2. Antra, Konstitucijos 51 straipsnis įtvirtina darbuotojų teisę streikuoti ginant savo ekonominius ir socialinius interesus. Streiko atveju, t.y. kai profesinės sąjungos ar jų organizacijos organizuoja darbuotojų darbo nutraukimą, siekdamas kolektyvinio darbo ginčo sprendimo arba pasiekto sprendimo įvykdymo, Kodekso 250 straipsnyje neužtikrinus streikuojantiems darbuotojams apsaugos nuo atleidimo prasidėjus streikui iki lokauto paskelbimo, baimė būti atleistam galėtų turėti lemiamos neigiamos įtakos konstitucinės teisės streikuoti įgyvendinimui.

8.4. Trečia, Kodekso 185 straipsnyje, prisidengiant darbo santykių teisinio reguliavimo reforma, nustatyti tokie Trišalės tarybos formavimo principai, kurie turės neigiamos įtakos šios nuolatinės institucijos savarankiškumui ir nepriklausomumui. Pagal priimto Kodekso 185 straipsnio 1 dalį ši institucija būtų sudaroma Vyriausybės nutarimu, o pagal Kodekso 185 straipsnio 3 dalį organizacijų, pretenduojančių deleguoti savo atstovą į Trišalę tarybą, atitiktį nustatytiems kriterijams vertintų Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Tai reiškia, kad vienam iš stipriausių socialinių partnerių – Vyriausybei – būtų suteikta teisė vienam formuoti svarbiausią socialinio dialogo instituciją valstybėje. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad trišalės socialinės partnerystės institucijos sudaromos ne tik Vidurio ir Rytų, bet ir Vakarų Europos valstybėse ir delegavimo tvarkos yra įvairios (į kai kurių institucijų veiklą įtraukiami ir ekspertai, pavyzdžiui, Airijoje, Austrijoje, Estijoje, Danijoje, Ispanijoje, Prancūzijoje, Italijoje, Portugalijoje, Vengrijoje, Belgijoje. Dažnai tokie ekspertai yra akademinio pasaulio žmonės, dirbantys ekonominių ir socialinių tyrimų srityse), tačiau vienam socialiniam partneriui nėra suteikiamos išimtinės teisės dėl tokių socialinės partnerystės institucijų formavimo: darbdavių, profesinių sąjungų ir nevyriausybinių organizacijų atstovus dažniausiai deleguoja pačios organizacijos savarankiškai arba premjerui ar Vyriausybei pritarus. Atsižvelgiant į tai, būtina keisti Kodekso 185 straipsnį bei aiškiai nustatyti Trišalės tarybos sudarymo principus, iš kurių svarbiausias yra tai, kad Trišalė taryba sudaroma socialinių partnerių susitarimu iš vienodo skaičiaus lygiateisių narių.

9. Socialinės partnerystės tarp darbdavių ir darbuotojų efektyvumas neįsivaizduojamas be kolektyvinių darbo santykių stiprinimo, todėl būtina nustatyti tokias darbuotojų atstovavimo įgyvendinimo sąlygas, kurios leistų užtikrinti efektyvią darbuotojų interesų apsaugą ir tinkamą jų atstovavimą jiems.

9.1. Pirma, Kodekso 169 straipsnio 1 dalis nustato privalomą darbo tarybų steigimą įmonėse, kuriose vidutinis darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau. Privalomą informavimą ir konsultavimą su darbuotojais, jei įmonėje dirba daugiau kaip 50 darbuotojų Europos Sąjungos valstybės nares įpareigoja įgyvendinti 2002 m. kovo 11 d. Europos Bendrijos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 2002/14/EB „Dėl Europos Bendrijos darbuotojų bendros informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo“ (toliau – Direktyva), tačiau Direktyva nenumato privalomo darbo tarybų steigimo; privalomo informavimo ir konsultavimo funkcijas gali vykdyti profesinė sąjunga, jei darbo tarybos nėra ar ją atsisako sudaryti darbuotojų susirinkimas. Nors nustatytu teisiniu reguliavimu ir siekiama socialinio dialogo tarp darbdavio ir darbuotojų skatinimo, toks privalomas reikalavimas ženkliai padidintų administracinę naštą įmonėms ir neprisidėtų prie efektyvesnio darbuotojų atstovavimo: Europos Sąjungoje atliktuose darbuotojų

atstovavimo tyrimuose pripažįstama, jog bendrojoje regiono tendencijoje būtent profesinių sąjungų vaidmuo yra dominuojantis, o darbo tarybos prie darbuotojų atstovavimo reikšmingai neprisideda. Atsižvelgiant į tai, galimybė rinkti darbo tarybą įmonėje turėtų būti nustatyta tik tais atvejais, kai nėra veikiančios profesinės sąjungos.

9.2. Antra, siekiant užtikrinti tinkamą darbuotojų interesų gynimą ir pasibaigus darbo santykiams, būtina suteikti galimybę profesinėms sąjungoms atstovauti visiems darbinį teisnumą ir veiksnumą turintiems asmenims., t. y. ne tik savo nariams, kurie dirba pagal darbo sutartis ar kitais Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatyme nustatytais pagrindais, bet ir, pavyzdžiui, asmenims, kurie yra galimai neteisėtai atleisti iš darbo ir savo atleidimo teisėtumą ginčija įstatymų nustatyta tvarka.

9.3. Trečia, atsisakius privalomo darbo tarybų steigimo ir siekiant užtikrinti tinkamą darbuotojų atstovavimą, būtina grąžinti profesinėms sąjungoms darbuotojų konsultavimo ir informavimo funkciją, kuri priimtame Kodekse visa apimtimi buvo perduota darbo taryboms.

9.4. Ketvirta, siekiant išvengti kolektyvinių derybų vilkinimo, būtina nustatyti aiškus nuostatas dėl profesinių sąjungų jungtinės atstovybės sudarymo, nes tai ypač aktualu derybų dėl kolektyvinės sutarties atvejais, kai įmonėje veikia dvi ir daugiau profesinių sąjungų.

10. Atsižvelgiant į tai, kad vienas iš šiuo dekretu teikiamų pasiūlymų yra atsisakyti privalomo darbo tarybų steigimo, būtina atitinkamai suderinti ir Seimo priimto Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo nuostatas. Be to, atsisakius nenustatytos apimties darbo sutarčių, keičiasi Kodekso straipsnių numeracija, todėl Garantinio fondo įstatymo, Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo ir Garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymo atitinkamuose straipsniuose būtina pakeisti į konkrečius Kodekso straipsnius pateiktas nuorodas.

2 straipsnis.

S i ū l a u:

1. Pakeisti Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo 6 straipsnio 10 dalį:

„10. Darbdaviai, kurių vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius Darbo kodekso įsigaliojimo dieną yra dvidešimt ir daugiau, per šešis mėnesius nuo Darbo kodekso įsigaliojimo dienos įsakymu gali sudaryti darbo tarybos rinkimų komisiją Darbo kodekso 167 straipsnyje nustatyta tvarka.”

2. Pakeisti Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo 6 straipsnio 12 dalį:

„12. Valstybinė darbo inspekcija prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos atlieka Darbo kodekso įgyvendinimo stebėseną ir iki 2018 metų ir kiekvienų vėlesnių metų gruodžio 31 dienos pateikia Lietuvos Respublikos Vyriausybei ir Lietuvos Respublikos Seimui Darbo kodekso įgyvendinimo stebėsenos ir pasiektų rezultatų įvertinimo pažymą, kurioje nurodomos teigiamos ir neigiamos Darbo kodekso ir su jo įgyvendinimu susijusių teisės aktų įgyvendinimo pasekmės (teisės pažeidimų skaičius ir klasifikacija (tarp jų darbo laiko apskaitos, informavimo ir konsultavimo, darbo apmokėjimo normų pažeidimai); atleidimų iš darbo skaičius pagal atleidimo pagrindus; darbo ginčų dėl teisės darbo ginčų komisijose skaičius, dalykas, rezultatai; pareikštų ieškinių teisme dėl darbo ginčų dėl teisės skaičius; terminuotų darbo sutarčių skaičius; įmonių, taikančių suminę darbo laiko apskaitą, skaičius; darbdavių prašymų suteikti sutikimą nutraukti darbuotojų atstovavimą darbdavio lygmeniu įgyvendinančių asmenų darbo sutartį darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir prašymų pabloginti būtinąsias darbo sutarties sąlygas, palyginti su ankstesnėmis jų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis ar palyginti su kitų tos pačios kategorijos

darbuotojų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, skaičius ir tenkintų tokių prašymų skaičius; darbuotojų atstovų įmonėse skaičius) ir pasiūlymai dėl Darbo kodekso ir kitų su jo įgyvendinimu susijusių įstatymų tobulinimo.”

3. Pakeisti Kodekso 6 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„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.”

4. Pakeisti Kodekso 21 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Darbuotojas – fizinis asmuo, įsipareigojęs atlygintinai atlikti darbo funkciją pagal darbo sutartį su darbdaviu. Darbuotoju gali būti darbinį teisnumą ir veiksnumą turintis asmuo, išskyrus darbus, kuriuos leidžiama dirbti asmenims iki aštuoniolikos metų Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka.”

5. Pakeisti Kodekso 21 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Darbdavys – asmuo, kurio naudai ir kuriam būdamas pavaldus darbo sutartimi darbo funkciją atlygintinai įsipareigojo atlikti fizinis asmuo. Darbdaviu gali būti Lietuvos Respublikos jurisdikcijai priklausantis juridinis ar fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, taip pat Lietuvos Respublikos teritorijoje įregistruotas užsienio valstybės jurisdikcijai priklausantis juridinio asmens ar kitos organizacijos padalinys (filialas, atstovybė) ar užsienio valstybės jurisdikcijai priklausantis fizinis ar juridinis asmuo, kita organizacija, juridinio asmens ar kitos organizacijos padalinys (filialas, atstovybė) arba tokių asmenų grupė.”

6. Pakeisti Kodekso 23 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip dvidešimt, profesinei sąjungai ar darbo tarybai privalo teikti bent kartą per metus atnaujinamą informaciją apie:

1) darbuotojų, išskyrus vadovaujančias pareigas einančius darbuotojus, nuasmenintus duomenis apie vidutinį darbo užmokestį pagal profesijų grupes ir lytį;

2) kitą informaciją, kurią skelbti įpareigoja įstatymai, kolektyvinės sutartys, darbdavio ir darbo tarybos susitarimai.”

7. Pakeisti Kodekso 24 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip:

„5. Kiekviena iš šalių privalo siekti bendros darbdavio ir darbuotojo ar visų darbuotojų gerovės, darbo santykių darnaus vystymosi ir kitos darbo sutarties šalies teisėtų interesų gynimo.”

8. Pakeisti Kodekso 33 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:

„4. Darbo sutartyje, kurioje nustatytas mėnesinis darbo užmokestis yra ne mažesnis negu trys Lietuvos statistikos departamento paskutinio paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžiai, 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 ir pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais, jeigu darbo sutartimi pasiekama darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyra. Ginčai dėl tokių susitarimų teisėtumo nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Nustačius, kad darbo sutarties sąlyga prieštarauja šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytoms imperatyvioms taisyklėms ar darbo sutartimi nėra pasiekama darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyra, darbo sutarties sąlyga negali būti taikoma, o turi būti taikoma šio kodekso ar darbo teisės normos taisyklė. Bet kuriuo atveju darbo sutarties sąlyga turi gerinti darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kuri nustatyta šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose.”

9. Pakeisti Kodekso 38 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„38 straipsnis. Susitarimas dėl nekonkuravimo

1. Darbo sutarties šalys gali susytgi dėl to, kad darbuotojas tam tikrą laiką nevykdys tam tikros darbo veiklos pagal darbo sutartį su kitu darbdaviu, taip pat nevykdys su darbo funkcijomis susijusios savarankiškos komercinės arba gamybinės veiklos, jeigu ši veikla tiesiogiai konkuruotų su darbdavio vykdoma veikla. Šis susitarimas gali būti sudaromas darbo sutarties galiojimo laikotarpiu ar pasibaigus darbo sutarčiai. Pasibaigus darbo sutarčiai šis susitarimas galioja ne ilgiau kaip dvejus metus po darbo sutarties pasibaigimo.

2. Susitarimai dėl nekonkuravimo galimi tik su darbuotojais, turinčiais specialių žinių ar gebėjimų, kurie gali būti pritaikyti konkuruojančioje su darbdaviu įmonėje, įstaigoje, organizacijoje ar pradėjus vykdyti savarankišką veiklą ir taip padaryti darbdaviui žalos.

3. Susitarime dėl nekonkuravimo turi būti apibrėžta draudžiama darbuotojui darbo ar profesinė veikla, nekonkuravimo kompensacijos darbuotojui dydis, nekonkuravimo teritorija ir susitarimo dėl nekonkuravimo galiojimo terminas. Nekonkuravimo su darbdaviu laikotarpiu darbuotojui turi būti mokama kompensacija, kurios dydis – ne mažiau kaip keturiasdešimt procentų darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio.

4. Darbuotojas, pažeidęs susitarimą dėl nekonkuravimo, privalo susytgtam susitarimo dėl nekonkuravimo laikotarpiui nutraukti konkuruojančią darbo ar profesinę veiklą, grąžinti gautą kompensaciją ir atlyginti darbdaviui padarytą žalą. Išankstiniai susitarimai dėl netesybų, viršijantys darbuotojo gaunamą nekonkuravimo kompensaciją už tris mėnesius, negalioja.

5. Darbuotojas turi teisę vienašališkai nutraukti susitarimą dėl nekonkuravimo, kai darbdavys daugiau kaip du mėnesius vėluoja sumokėti nekonkuravimo kompensaciją ar jos dalį.”

10. Pakeisti Kodekso 40 straipsnio 8 dalį ir ją išdėstyti taip:

„8. Darbdaviai reguliariai, bet ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus, teikia darbuotojų atstovavimą įgyvendinantiems asmenims informaciją apie ne visą darbo laiką įmonėje, įstaigoje, organizacijoje dirbančius darbuotojus, nurodydami darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, skaičių, užimamas pareigybes ir darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį.”

11. Pakeisti Kodekso 45 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:

„4. Šio straipsnio 1 dalyje nepamintėtos darbo sąlygos darbdavio sprendimu gali būti keičiamos, pasikeitus jas reglamentuojančioms taisyklėms ar ekonominio, organizacinio ar gamybinio būtinumo atvejais. Apie šių sąlygų pakeitimus darbuotojas turi būti informuotas prieš terminą, kuris negali būti trumpesnis negu trys darbo dienos. Darbdavys sudaro pakankamas sąlygas darbuotojui pasirengti būsimiems pasikeitimams.”

12. Pakeisti 52 straipsnio 8 dalį ir ją išdėstyti taip:

„8. Darbdavys privalo reguliariai, bet ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus, informuoti darbuotojų atstovavimą įgyvendinančius asmenis apie nuotolinio darbo būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, nurodydamas taip dirbančių darbuotojų skaičių, užimamas pareigybes ir darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų pogrupius ir lytį.”

13. Pakeisti Kodekso 56 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Nutraukiant darbo sutartį šio straipsnio 1 dalies 1 ir 2 punktuose nustatytais pagrindais, darbdavys privalo išmokėti darbuotojui vieno jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – pusės jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką. Nutraukiant darbo sutartį šio straipsnio 1 dalies 3 ir 4 punktuose nustatytais pagrindais, darbdavys privalo

išmokėti darbuotojui dviejų jo vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinę išmoką, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – vieno jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką.”

14. Pakeisti 57 straipsnio 1 dalies 3 punktą ir jį išdėstyti taip:

„3) darbuotojas atsisako dirbti pakeistomis būtinosiomis (išskyrus darbo užmokestį) ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimo rūšį ar darbo vietovę;”

15. Pakeisti 57 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Jeigu perteklinę darbo funkciją atlieka keletas darbuotojų, o atleidžiama tik dalis iš jų, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus patvirtina darbdavys, suderinęs su profesine sąjunga, kai jos nėra, – su darbo taryba. Tokiu atveju atranką vykdo ir pasiūlymus dėl darbuotojų atleidimo teikia darbdavio sudaryta komisija, į kurią turi būti įtrauktas bent vienas profesinės sąjungos ar darbo tarybos narys. Nustatant atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, turi būti užtikrinama darbuotojų pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti, taikoma šiems darbuotojams visų kitų atitinkamo darbdavio tos pačios specialybės darbuotojų atžvilgiu toje pačioje darbo vietovėje:

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

2) kurie augina daugiau kaip tris vaikus (įvaikius) iki keturiolikos metų arba vieni augina vaikus (įvaikius) iki keturiolikos metų, augina neįgalų vaiką iki 18 metų arba prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas mažesnis negu penkiasdešimt penkių procentų darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius įstatymų nustatyta senatvės pensijos amžių, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis;

3) kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, kurie sukako įstatymų nustatyta senatvės pensijos amžių ir įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdami darbdavio įmonėje;

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

5) kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje;

6) kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovų, veikiančių darbdavio lygmeniu, valdymo organų narius.”

16. Pakeisti 57 straipsnio 7 dalį ir ją išdėstyti taip:

„7. Darbo sutartis nutraukiama įspėjus darbuotoją prieš vieną mėnesį, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – prieš dvi savaites. Šie įspėjimo terminai dvigubinami darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip penkeri metai, ir trigubinami darbuotojams, kurie augina vaiką (įvaikį) iki keturiolikos metų ir, darbuotojams, kurie augina neįgalų vaiką iki 18 metų, taip pat neįgaliems darbuotojams ir darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko mažiau kaip dveji metai.”

17. Pakeisti Kodekso 59 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Darbdavys, išskyrus valstybės ar savivaldybės institucijas ar įstaigas, išlaikomas iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ar savivaldybės įmonės, viešąsias įstaigas, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, ir Lietuvos banką, turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju dėl priežasčių, nenurodytų šio kodekso 57 straipsnio 1 dalyje, įspėjęs prieš tris darbo dienas ir sumokėjęs ne mažesnę mažiau aštuonių mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką.”

18. Pakeisti 63 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Prieš priimdamas sprendimą nutraukti darbo sutartį ar inicijuoti darbo sutarties nutraukimą, darbdavys privalo informuoti profesinę sąjungą, kai jos nėra, – darbo tarybą, ir konsultuotis su ja dėl būsimo grupės darbuotojų atleidimo iš darbo padarinių sušvelninimo (perkvalifikavimo, perkėlimo į kitas darbo vietas, darbo laiko

režimo pokyčių, didesnių, negu šiame kodekse numatytos, išeitinių išmokų, įspėjimo terminų pratęsimo, laisvo laiko darbo paieškoms ir kita) priemonių. Konsultacijų metu šalys turi siekti sudaryti susitarimą.”

19. Pakeisti 63 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:

„4. Apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą darbdavys privalo raštu pranešti teritorinei darbo biržai Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka, pasibaigus konsultacijoms su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis ir ne vėliau kaip prieš trisdešimt dienų iki darbo santykių pasibaigimo, bet ne vėliau kaip įspėdamas grupės darbuotojus apie jų atleidimą. Darbdavys tokio pranešimo kopiją pateikia darbuotojų atstovavimą įgyvendinantiems asmenims, kurie gali pateikti teritorinei darbo biržai savo pastabas ir pasiūlymus.”

20. Pakeisti 63 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip:

„5. Darbo sutartis negali būti nutraukta pažeidus pareigą pranešti teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą ar pareigą konsultuotis su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis.”

21. Pakeisti Kodekso 66 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Darbo sutarčių rūšys yra šios:

- 1) neterminuota darbo sutartis;
- 2) terminuota darbo sutartis;
- 3) laikinojo darbo sutartis;
- 4) pameistrystės darbo sutartis;
- 5) projektinio darbo sutartis;
- 6) darbo vietos dalijimosi darbo sutartis;
- 7) darbo keliems darbdaviams sutartis;
- 8) sezoninio darbo sutartis.”

22. Pakeisti Kodekso 67 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:

„4. Terminuota darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbui gali būti sudaroma, jeigu dėl to sutariama kolektyvinėje sutartyje. Terminuotų darbo sutarčių nuolatinio pobūdžio darbams negali būti daugiau kaip dvidešimt procentų visų darbdavio sudarytų darbo sutarčių skaičiaus.”

23. Pakeisti Kodekso 71 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Darbdaviai ne rečiau kaip kartą per metus teikia darbuotojų atstovavimą įgyvendinantiems asmenims informaciją apie terminuotų darbo sutarčių būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, nurodydami darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas sutartis, skaičių, užimamas pareigybes ir darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį.”

24. Pakeisti Kodekso 72 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Laikinojo darbo sutartis – darbuotojo (toliau – laikinasis darbuotojas) ir darbdavio (toliau – laikinojo įdarbinimo įmonė) susitarimas, pagal kurį laikinasis darbuotojas įsipareigoja tam tikrą laiką atlikti darbo veiklą laikinojo įdarbinimo įmonės nurodyto asmens (toliau – laikinojo darbo naudotojas) naudai ir jam būdamas pavaldus, o laikinojo įdarbinimo įmonė įsipareigoja už tai atlyginti. Laikinojo darbo sutarties šalis, kaip darbdavė, gali būti tik Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka licenciją gavusi laikinojo įdarbinimo įmonė.”

25. Pakeisti Kodekso 73 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„73 straipsnis. Laikinojo darbo sutarties turinys

Be šiame kodekse nustatytų būtinųjų darbo sutarties sąlygų, laikinojo darbo sutartyje turi būti susitarta dėl:

- 1) laikinojo darbuotojo siuntimo dirbti laikinojo darbo naudotojui ir atšaukimo iš laikinojo darbo naudotojo formos ir tvarkos, nepažeidžiant šio kodekso 74 straipsnio reikalavimų;

2) laikinojo darbuotojo sutikimo dirbti pagal siuntimą laikinojo darbo naudotojui formos ir tvarkos;

3) darbo užmokesčio už darbą laikinojo darbo naudotojui ir darbo užmokesčio, jeigu jis mokamas už laikotarpį tarp siuntimų dirbti laikinojo darbo naudotojams, dydžių ir mokėjimo tvarkos;

4) darbo laiko režimo ir darbo laiko normos.”

26. Pakeisti Kodekso 75 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Laikinojo įdarbinimo įmonė privalo užtikrinti, kad už darbą laikinojo darbo naudotojui laikinojo darbuotojo darbo užmokestis būtų ne mažesnis už užmokestį, koks būtų jam mokamas, jeigu laikinojo darbo naudotojas būtų laikinąjį darbuotoją įdarbinęs pagal darbo sutartį toje pačioje darbo vietoje, išskyrus atvejus, kai pagal neterminuotą laikinojo darbo sutartį dirbantys laikinieji darbuotojai tarp siuntimų gauna darbo užmokestį iš laikinojo įdarbinimo įmonės ir šio darbo užmokesčio dydis tarp siuntimų dirbti yra toks pats kaip ir siuntimų dirbti metu. Už pareigos mokėti laikinajam darbuotojui už darbą laikinojo darbo naudotojui tokį darbo užmokestį, koks būtų jam mokamas, jeigu laikinojo darbo naudotojas būtų laikinąjį darbuotoją įdarbinęs pagal darbo sutartį toje pačioje darbo vietoje, ir kitų pareigų įvykdymą laikinojo darbo naudotojas atsako subsidiariai. Vykdam šią pareigą laikinojo darbo naudotojas turi pateikti informaciją laikinojo įdarbinimo įmonei apie jo įdarbintiems atitinkamos kategorijos darbuotojams mokamą vidutinį darbo užmokestį.”

27. Pakeisti Kodekso 76 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„76 straipsnis. Laikotarpiai tarp siuntimų dirbti

Pagal neterminuotą laikinojo darbo sutartį dirbančio laikinojo darbuotojo, taip pat laikinojo darbuotojo, kurio terminuota laikinojo darbo sutartis nesibaigia pasibaigus darbui pas konkretų laikinojo darbo naudotoją, laikotarpiai tarp siuntimų dirbti iki penkių darbo dienų iš eilės neapmokami ne dažniau kaip kartą per mėnesį. Už kitas dienas tarp siuntimų dirbti laikinajam darbuotojui turi būti mokama ne mažiau kaip Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga, nebent laikinasis darbuotojas atsisakė dirbti pas darbdavio nurodytą konkretų laikinojo darbo naudotoją.”

28. Pakeisti Kodekso 79 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:

„4. Laikinojo darbo naudotojas kartą per metus teikia savo įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojų atstovavimą įgyvendinantiems asmenims informaciją apie laikinojo darbo būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, nurodydamas per metus dirbusių ar dirbančių laikinųjų darbuotojų skaičių, užimamas pareigybes ir darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį.”

29. Kodekso VI skyriaus 4 skirsnį „Nenustatytos apimties darbo sutartis” laikyti nepriimtu.

30. Kodekso VI skyriaus penktąjį–aštuntąjį skirsnius atitinkamai laikyti ketvirtuoju–septintuoju skirsniais, o Kodekso 89–260 straipsnius atitinkamai laikyti 85–256 straipsniais.

31. Pakeisti Kodekso 87 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Darbuotojui, dirbančiam pagal projektinio darbo sutartį, turi būti mokamas ne mažesnis kaip minimalusis valandinis atlygis pagal šio kodekso 86 straipsnio 1 dalyje nustatytą darbo laiko normą. Projektinio darbo sutartyje papildomai gali būti nustatytas laikinis darbo apmokėjimas arba darbo apmokėjimas už įvykdytą rezultatą, arba taikomas mišrus būdas.”

32. Pakeisti Kodekso 91 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Pasibaigus darbo vietos dalijimosi darbo sutarčiai su vienu darbuotoju, kito darbuotojo darbo vietos dalijimosi darbo sutartis lieka galioti vieną mėnesį, iki darbo vietos dalijimosi darbo sutartis bus sudaryta su kitu darbuotoju. Tokios sutarties nesudarius per minėtą laikotarpį, darbdavys turi pasiūlyti darbuotojui dirbti visa

apimtimi, o jam atsisakius, turi teisę atleisti darbuotoją, įspėjęs prieš tris darbo dienas ir išmokėdamas jam pusės mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką, išskyrus šio kodekso 89 straipsnio 3 dalyje nurodytą darbuotoją, auginantį vaiką (įvaikį) iki septynerių metų, kuris lieka dirbti ne viso darbo laiko sąlygomis.”

33. Pakeisti Kodekso 104 straipsnio 2 dalies 8 punktą ir jį išdėstyti taip:

„8) nuostatas, nurodytas šio kodekso 103 straipsnio 6 dalyje.“

34. Pakeisti Kodekso 105 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Užsienio valstybės jurisdikcijai priklausantis darbdavys, komandiruojančias darbuotoją laikinai dirbti Lietuvos Respublikos teritorijoje ilgesniam kaip trisdešimt dienų laikotarpiui arba dirbti statybos darbų, nustatytų Lietuvos Respublikos statybos įstatyme, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka iš anksto informuoja komandiruojamo darbuotojo darbo funkcijos atlikimo vietos Valstybinės darbo inspekcijos teritorinį skyrių apie šiam darbuotojui taikomas šio kodekso 104 straipsnio 2 dalies 1–7 punktuose nustatytas sąlygas.”

35. Pakeisti Kodekso 106 straipsnio 4 punktą ir jį išdėstyti taip:

„4) pareigos pranešti apie darbo pamainų grafikus ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas. Tokie darbdaviai apie darbo pamainų grafikus privalo pranešti ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas, nebent su darbuotoju susitariama dėl kitokių pranešimo terminų (šio kodekso 111 straipsnio 2 dalis);”

36. Pakeisti Kodekso 106 straipsnio 5 punktą ir jį išdėstyti taip:

„5) kasmetinių atostogų suteikimo eilės nustatymo taisyklių (šio kodekso 124 straipsnio 4 dalis). Kasmetinės atostogos suteikiamos šalių susitarimu;”

37. Pakeisti Kodekso 106 straipsnio 6 punktą ir jį išdėstyti taip:

„6) mokymosi atostogų apmokėjimo darbdavio lėšomis (šio kodekso 131 straipsnio 3 dalis). Mokymosi atostogų apmokėjimą šalys nustato susitarimu;”

38. Pakeisti Kodekso 106 straipsnio 7 punktą ir jį išdėstyti taip:

„7) darbuotojų teisės pasinaudoti visomis ar dalimi kasmetinių atostogų. Tokie darbdaviai gali nesuteikti darbuotojui kasmetinių atostogų, jeigu darbo santykiai su darbuotoju trunka trumpiau negu vienus metus, tačiau turi išmokėti kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas (šio kodekso 123 straipsnis).”

39. Pakeisti Kodekso 108 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:

„4. Lietuvos Respublikos Vyriausybė nustato sutrumpintas darbo laiko normas, taip pat kasdienės ir savaitės darbo laiko trukmės nustatymo ir apmokėjimo tvarką asmenims, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, ir asmenims, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje įvertinus riziką nustatyta, kad sveikatai kenksmingų veiksmų dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų leistinus dydžius (kiekius) ir techninėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma. Už sutrumpintą darbo laiką mokama kaip už visą darbo laiką.”

40. Pakeisti Kodekso 110 straipsnio 3 punktą ir jį išdėstyti taip:

„3) turi būti laikomasi darbo laiko režimo ypatumų dirbantiems naktį darbuotojams (šio kodekso 113 straipsnis), nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ir krūtimi maitinančioms darbuotojoms ir asmenims iki aštuoniolikos metų, kaip nustatyta Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme;”

41. Pakeisti Kodekso 111 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Darbo (pamainų) grafikai pranešami darbuotojams ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas iki jų įsigaliojimo. Darbo (pamainų) grafikus tvirtina administracija, darbo (pamainų) grafikų derinimo tvarką suderinusi su įmonėje veikiančiais darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis arba kolektyvine sutartyje nustatyta tvarka.”

42. Pakeisti Kodekso 113 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Dirbančio naktį darbuotojo darbo laikas vidutiniškai negali viršyti septynių valandų per darbo dieną (pamainą) per apskaitinį vieno mėnesio laikotarpį. Ši taisyklė netaikoma, kai pagal darbo sutartį darbuotojas yra priimtas darbui naktį. Už sutrumpintą darbo laiką naktį mokama kaip už visą darbo laiką.”

43. Pakeisti Kodekso 113 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:

„4. Dirbančių naktį darbuotojų, išskyrus darbuotojus, nurodytus šio kodekso 114 straipsnyje, kurių darbas susijęs su ypatingais pavojais arba kurio fizinis ar protinis darbo krūvis yra didelis (šio kodekso 108 straipsnio 4 dalis), bet kuriuo dvidešimt keturių valandų trukmės laikotarpiu, kai jis dirba naktį, darbo laikas per dieną (pamainą) negali viršyti septynių darbo valandų. Už sutrumpintą darbo laiką naktį mokama kaip už visą darbo laiką.”

44. Pakeisti Kodekso 115 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Per septynių paeiliui einančių kalendorinių dienų laikotarpį negali būti dirbama ilgiau kaip aštuonias valandas viršvalandžių, nebent darbuotojas savo sutikimą dirbti iki dvylikos valandų viršvalandžių per savaitę išreikštų raštu. Tokiais atvejais negali būti pažeista maksimali vidutinė keturiasdešimt aštuonių valandų darbo laiko trukmė per savaitę, skaičiuojant per vieno mėnesio apskaitinį laikotarpį. Maksimali viršvalandžių trukmė per metus – vienas šimtas aštuoniasdešimt valandų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti susitarta dėl ilgesnės viršvalandžių trukmės.”

45. Pakeisti Kodekso 116 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Darbdavys privalo tvarkyti darbuotojų, dirbančių pagal suminę darbo laiko apskaitą ir darbuotojų, dirbančių naktį darbo laiko apskaitą.”

46. Pakeisti Kodekso 116 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Darbdavys privalo įtraukti į darbo laiko apskaitą darbuotojo faktiškai dirbtus:

- 1) viršvalandžius;
- 2) darbo laiką švenčių dieną;
- 3) darbo laiką poilsio dieną, jeigu jis nenustatytas pagal grafiką;
- 4) darbo laiką naktį;
- 5) darbą pagal susitarimą dėl papildomo darbo laiko.”

47. Pakeisti Kodekso 123 straipsnio 4 dalies 1 punktą ir jį išdėstyti taip:

„1) faktiškai dirbtos darbo dienos ir darbo laikas, nurodytas šio kodekso 107 straipsnio 2 dalyje;”

48. Pakeisti Kodekso 123 straipsnio 4 dalies 4 punktą ir jį išdėstyti taip:

„4) iki dešimt darbo dienų trukmės per metus suteiktos nemokamos atostogos darbuotojo prašymu ir su darbdavio sutikimu, taip pat kitos šio kodekso 133 straipsnio 1 dalyje nurodyto termino suteiktos nemokamos atostogos;”

49. Pakeisti Kodekso 123 straipsnio 4 dalies 10 punktą ir jį išdėstyti taip:

„10) darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų pareigų vykdymo laikas ir laikas jų mokymui ir švietimui (šio kodekso 164 straipsnio 1 ir 2 dalys);”

50. Pakeisti Kodekso 124 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:

„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 iki keturiolikos metų ar neįgalų vaiką;
- 3) darbuotojai, auginantys du ir daugiau vaikų;
- 4) darbuotojai, paskutiniaisiais kalendoriniais metais atostogavę mažiau negu dešimt darbo dienų;
- 5) darbuotojai, turintys nepanaudotų kasmetinių atostogų už praėjusius darbo metus.”

51. Pakeisti Kodekso 125 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Jeigu darbuotojas negali pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis pagal jų tikslinę paskirtį, nes yra laikinai nedarbingas ar naudojasi teise į tikslines atostogas, nurodytas šio kodekso 128, 129 ir 130 straipsniuose, ar jam suteikiamos šio kodekso 133 straipsnio 1 dalyje nustatytos nemokamos atostogos, jau suteiktos kasmetinės atostogos tam laikotarpiui perkeliomos.”

52. Pakeisti Kodekso 134 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„134 straipsnis. Pailgintos atostogos, papildomos atostogos ir kitos lengvatos

1. Darbuotojams iki 18 metų, darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų ir neįgaliams darbuotojams suteikiamos dvidešimt septynių darbo dienų kasmetinės atostogos (jeigu dirbama penkias dienas per savaitę) arba trisdešimt dviejų darbo dienų kasmetinės atostogos (jeigu dirbama šešias dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos penkių savaitių trukmės atostogos. Darbuotojams, kurių darbas susijęs su didesne nervine, emocine, protine įtampa ir profesine rizika, taip pat kurių darbo sąlygos yra specifinės, suteikiamos iki keturiasdešimt vienos darbo dienos (jeigu dirbama penkias dienas per savaitę) arba iki penkiasdešimt darbo dienų (jeigu dirbama šešias dienas per savaitę), arba iki aštuonių savaitių (jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas) pailgintos atostogos. Lietuvos Respublikos Vyriausybė tvirtina darbuotojų, turinčių teisę į šias atostogas, kategorijų sąrašą ir nustato konkrečių pailgintų atostogų trukmę kiekvienai darbuotojų kategorijai.

2. Darbuotojams už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą toje pačioje darbovietėje, už darbą sąlygomis, jeigu yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų ir tokių nukrypimų negalima pašalinti, ir už ypatingą darbų pobūdį suteikiamos papildomos atostogos. Papildomų atostogų trukmę, suteikimo sąlygas ir tvarką nustato Vyriausybė ir kolektyvinės sutartys.

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.

4. Teisės į šio straipsnio 3 dalyje nustatytas papildomas poilsio dienas neturintiems darbuotojams, auginantiems bendrojo ugdymo mokykloje besimokantį vaiką iki keturiolikos metų, suteikiama ne mažiau kaip pusė darbo dienos laisvo nuo darbo laiko per metus pirmąją mokslo metų dieną, mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį.

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.”

53. Pakeisti Kodekso 135 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Darbo užmokestis privalo būti mokamas pinigais. Darbdavio ar kitų asmenų perduoti daiktai ar suteiktos paslaugos negali būti laikomi darbo užmokesčiu, išskyrus šio kodekso 136 straipsnio 6 dalyje nurodytus atvejus.”

54. Pakeisti Kodekso 140 straipsnio 6 dalį ir ją išdėstyti taip:

„6. Juridinio asmens vienasmenio valdymo organo darbo poilsio dieną, švenčių dieną, darbo naktį ir viršvalandinio darbo apskaita yra tvarkoma, tačiau už tą darbą nėra mokama, nebent šalys darbo sutartyje susitaria kitaip. Juridinio asmens vadovaujančių

darbuotojų (šio kodekso 97 straipsnio 3 ir 4 dalys) darbo poilsio dieną, švenčių dieną, darbo naktį ir viršvalandinio darbo apskaita yra tvarkoma ir už ją mokama kaip už darbą įprastiniu darbo laiko režimu, nebent šalys darbo sutartyje susitaria kitaip. Tokių juridinio asmens vadovaujančių darbuotojų skaičius įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje negali sudaryti daugiau negu dvidešimt procentų darbdavio darbuotojų vidutinio skaičiaus. Tokių darbuotojų sąrašą nustato darbo teisės normos.”

55. Pakeisti Kodekso 140 straipsnio 7 dalį ir ją išdėstyti taip:

„7. Už darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, taip pat kai padidinamas darbuotojo darbo mastas, mokamas padidintas, palyginti su normaliomis darbo sąlygomis, darbo užmokestis, nurodytas šio kodekso 135 straipsnio 4 dalyje. Konkretūs apmokėjimo dydžiai nustatomi kolektyvinėse ir darbo sutartyse.”

56. Pakeisti Kodekso 143 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Darbo santykiams pasibaigus, o darbdaviui ne dėl darbuotojo kaltės uždelsus atsiskaityti su darbuotoju (šio kodekso 142 straipsnio 2 dalis), darbdavys privalo mokėti netesybas, kurių dydis – darbuotojo vidutinis darbo užmokestis per mėnesį, padaugintas iš uždelstų mėnesių skaičiaus. Jeigu uždelsta suma yra mažesnė negu darbuotojo vieno mėnesio vidutinis darbo užmokestis, netesybų dydį sudaro darbdavio uždelsta suma, padauginta iš uždelstų mėnesių skaičiaus.”

57. Pakeisti Kodekso 161 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Profesinės sąjungos šio kodekso ir kitų įstatymų nustatytais atvejais kolektyviai atstovauja savo nariams – darbuotojams ir asmenims, dirbantiems Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais kolektyviniuose darbo santykiuose. Profesinės sąjungos įstatymų nustatyta tvarka teisminėse arba administracinėse procedūrose gali atstovauti darbinį teisnumą ir veiksnumą turintiems asmenims, įskaitant trečiųjų šalių piliečiams. Profesinės sąjungos taip pat individualiai gina savo narius ir jiems atstovauja individualiuosiuose darbo santykiuose. Kolektyvinės derybos, kolektyvinių sutarčių sudarymas ir kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų inicijavimas yra išimtinė profesinių sąjungų teisė.”

58. Pakeisti Kodekso 164 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir šešis mėnesius po jų kadencijos pabaigos negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir jų būtiniosios darbo sutarties sąlygos negali būti pablogintos, palyginti su ankstesnėmis jų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis ar palyginti su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, be Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įgalioto Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kuriam priklausančioje teritorijoje yra darbdavio darbovietė, vadovo sutikimo. Darbdavio motyvuotą prašymą suteikti sutikimą nutraukti darbo sutartį ar pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas turi išnagrinėti ir darbdaviui pateikti atsakymą per dvidešimt darbo dienų nuo pareiškimo gavimo dienos. Darbuotojai ar jų atstovai savo iniciatyva arba Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo prašymu turi teisę pateikti savo nuomonę. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas suteikia sutikimą nutraukti darbo sutartį ar pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas, jeigu darbdavys pateikia duomenis apie tai, kad darbo sutarties nutraukimas ar būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimas nėra susijęs su darbuotojo vykdoma darbuotojų atstovavimo veikla, darbuotojo nediskriminuoja dėl jo vykdomos darbuotojų atstovavimo veiklos ar narystės profesinėje sąjungoje. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas, gavęs darbdavio motyvuotą prašymą, apie tai informuoja darbuotojų atstovaujамąjį organą ir patį darbuotoją, dėl kurio pateiktas prašymas, ir nustato ne trumpesnę kaip penkių darbo dienų terminą darbuotojų atstovų ir paties darbuotojo nuomonei pateikti. Valstybinės

darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo sprendimas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka. Darbo sutartis darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis negali būti nutraukta tol, kol vyksta darbo ginčas.”

59. Pakeisti Kodekso 164 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip:

„5. Šio straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytos garantijos taikomos tokiam kiekvienos darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos valdymo organų narių skaičiui, koks būtų (yra) darbo tarybos narių skaičius, nustatytas pagal šio kodekso 166 straipsnio 1 dalį, atsižvelgiant į vidutinį darbdavio darbuotojų skaičių.”

60. Pakeisti 165 straipsnį ir jį išdėstyti:

„165 straipsnis. Darbo tarybos sudarymo prielaidos ir rinkimų iniciatyva

1. Darbo taryba darbdavio iniciatyva gali būti, darbuotojų prašymu privalo būti sudaryta, kai vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau darbuotojų.

2. Darbo taryba sudaroma trejų metų kadencijai, kuri pradedama skaičiuoti nuo darbo tarybos įgaliojimų pradžios.

3. Jeigu darbovietėje yra veikianti profesinė sąjunga, darbo taryba nesudaroma, o profesinė sąjunga įgyja visus darbo tarybos įgaliojimus ir vykdo visas šio kodekso darbo tarybai priskirtas funkcijas.”

61. Pakeisti 167 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Darbo taryba renkama remiantis visuotine ir lygia rinkimų teise, slaptu balsavimu tiesioginiuose rinkimuose. Darbo tarybos rinkimuose gali dalyvauti ir balso teisę turi visi bent trijų nepertraukiamų mėnesių darbo santykius su darbdaviu turintys darbdavio darbuotojai, išskyrus šio kodekso 166 straipsnio 3 dalyje nurodytus asmenis.”

62. Pakeisti 167 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Rinkimų komisija turi susirinkti į pirmąjį posėdį ir pradėti darbo tarybos rinkimų organizavimą ne vėliau kaip per septynias dienas nuo jos sudarymo dienos, išskyrus šio kodekso 165 straipsnio 3 dalyje nustatytą atvejį. Pirmajame posėdyje rinkimų komisija iš savo narių išsirenka pirmininką ir:

1) nustato darbo tarybos rinkimų datą. Ji negali būti vėlesnė kaip du mėnesiai nuo rinkimų komisijos sudarymo dienos;

2) skelbia kandidatų į darbo tarybos narius registravimą ir nustato datą, iki kurios gali būti keliami kandidatai, registruoja kandidatus ir sudaro galutinį kandidatų sąrašą;

3) organizuoja balsavimo biuletenių rengimą ir spausdinimą. Balsavimo biuleteniuose kandidatų į darbo tarybos narius pavardės surašomos abėcėlės tvarka. Balsavimo biuletenyje turi būti nurodytas balsavimo pavyzdys ir renkamos darbo tarybos narių skaičius. Balsavimo biuletenių skaičius turi atitikti darbuotojų, turinčių balso teisę, skaičių. Kiekvienas balsavimo biuletenis turi būti pasirašytas rinkimų komisijos pirmininko;

4) remdamasi iš darbdavio gautais duomenimis, sudaro darbuotojų, turinčių teisę dalyvauti darbo tarybos rinkimuose, sąrašą;

5) organizuoja ir vykdo darbo tarybos rinkimus;

6) suskaičiuoja rinkimų rezultatus ir paskelbia juos ne vėliau kaip per tris dienas nuo rinkimų dienos;

7) atlieka kitas funkcijas, būtinas darbo tarybos rinkimams organizuoti ir vykdyti.”

63. Papildyti Kodekso 172 straipsnį nauja 4 dalimi:

„4. Jei nepasibaigus darbo tarybos kadencijai nustatyta tvarka įmonėje yra įsteigiama ir pradeda veikti įmonės profesinė sąjunga ar įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkciją perduoda atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbo taryba tęsia savo veiklą. Jei

įmonėje veikia ir profesinė sąjunga, ir darbo taryba, įmonės kolektyvinę sutartį sudaryti bei kitas darbuotojų atstovų funkcijas atlikti turi teisę jungtinė profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybė. Darbo tarybai ir profesinei sąjungai nesusitarus dėl jungtinės atstovybės sudarymo, sprendimą dėl atstovavimo priima darbuotojų kolektyvo susirinkimas (konferencija).”

64. Pakeisti Kodekso 181 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„181 straipsnis. Lietuvos Respublikos trišalė taryba

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

2. Trišalė taryba svarsto klausimus ir teikia išvadas bei pasiūlymus šiose darbo ir socialinės politikos srityse:

- 1) užimtumo ir darbo santykių;
- 2) darbo užmokesčio politikos;
- 3) socialinio draudimo ir socialinės apsaugos;
- 4) darbuotojų saugos ir sveikatos;
- 5) socialinės partnerystės ir kolektyvinių darbo santykių;

6) klausimų, kuriuos reikia apsvarstyti remiantis Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“ nuostatomis.

3. Trišalės tarybos funkcijas, teises, sudarymo, darbo organizavimo tvarką nustato Trišalės tarybos nuostatai. Juos tvirtina ir keičia šio straipsnio 1 dalyje nurodytos šalys.

4. Profesinių sąjungų bei darbdavių organizacijų ir Lietuvos Respublikos 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 tarpusavio santykių reglamentavimo.

6. Trišalės tarybos sudėties pakeitimai, įtraukiant į jos veiklą naujas profesinių sąjungų organizacijas ir darbdavių organizacijas, svarstomi Trišalėje taryboje. Sprendimai šiuo klausimu priimami jos narių, atstovaujančių profesinių sąjungų organizacijoms, daugumai ir narių, atstovaujančių darbdavių organizacijoms, daugumai bei narių, atstovaujančių Lietuvos Respublikos Vyriausybei, daugumai pritarus.”

65. Pakeisti Kodekso 184 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Jeigu darbdavio arba darbovietės lygmeniu veikia kelios profesinės sąjungos ir nesudaroma jungtinė jų atstovybė, darbdavio lygmens ar darbovietės lygmens kolektyvinę sutartį sudaro daugiausiai narių turinti įmonės profesinė sąjunga. Jungtinė profesinių sąjungų atstovybė sudaroma profesinių sąjungų susitarimu. Profesinėms sąjungoms nesusitarus dėl jungtinės atstovybės sudarymo, sprendimą dėl atstovavimo priima darbuotojų (profesinių sąjungų narių) susirinkimas slapto balsavimu. Profesinėms sąjungoms nesusitarus dėl jungtinės atstovybės sudarymo, profesinių sąjungų narių susirinkimui (konferencijai) nepriėmus sprendimo dėl atstovavimo ar darbuotojų kolektyvo susirinkimui darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavus atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, kolektyvinę sutartį sudaro daugiausiai narių turinti įmonės profesinė sąjunga.”

66. Pakeisti Kodekso 199 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Šio kodekso, kolektyvinių sutarčių, darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimų ir kitų darbo teisės normų nustatytais atvejais ir tvarka darbuotojai per darbuotojų atstovavimą įgyvendinančius asmenis turi teisę būti informuojami ir dalyvauti konsultacijose su darbdaviais ir jų atstovais su darbuotojų darbo, socialinių, ekonominių teisių bei interesų įgyvendinimu ir gynimu susijusiais klausimais.”

67. Pakeisti Kodekso 200 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„200 straipsnis. Informavimo ir konsultavimo sąvokos ir principai

1. Informavimas – informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojams ar darbuotojų atstovavimą įgyvendinantiems asmenims siekiant supažindinti su klausimo, susijusio su darbuotojų darbo, socialinėmis, ekonominėmis teisėmis ir interesais, esme. Konsultavimas – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų ir darbdavio užmezgimas ir plėtojimas.

2. Informavimo metu darbdavys privalo laiku nemokamai raštu teikti informaciją darbuotojų atstovavimą įgyvendinantiems asmenims ir atsako už šios informacijos teisingumą.

3. Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys pateikę rašytinį įsipareigojimą neatskleisti komercinės (gamybinės) ar profesinės paslapties, turi teisę susipažinti su informacija, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, bet yra būtina jų pareigoms atlikti. Neatsižvelgiant į darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų buvimo vietą ir darbo santykių ar atstovavimo įgaliojimų pasibaigimą, jiems draudžiama žinoma tapusią informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, naudoti ne pagal paskirtį ar ją atskleisti darbuotojams ar tretiesiems asmenims. Supažindinimą su valstybės, tarnybos paslaptimis ir atsakomybę už jų atskleidimą ar neteisėtą panaudojimą reglamentuoja specialūs įstatymai.

4. Darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų reikalavimu darbdavys turi pradėti konsultavimosi procedūras ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo reikalavimo gavimo dienos. Konsultavimosi procedūrų metu darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys turi teisę susitikti su darbdaviu ir jo atstovais, prireikus – ir kitais įmonės, įstaigos, organizacijos valdymo organų nariais, ir per penkiolika darbo dienų, jeigu nesusitarta dėl kito termino, nuo pirmos konsultacijų dienos raštu pateikti savo pasiūlymus. Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantiems asmenims raštu pateikus motyvuotą prašymą, tuo laikotarpiu darbdavys negali imtis jokių veiksmų, dėl kurių pradėtos konsultavimosi procedūros. Pasibaigus šiam terminui, jeigu darbo tarybos nepateikia savo nuomonės, darbdavys gali nutraukti konsultavimosi procedūras. Konsultacijomis turi būti siekiama abi šalis tenkinančio sprendimo. Konsultacijų rezultatai įforminami protokolu, susitarimu arba priimami vietiniai norminiai teisės aktai.

5. Darbdavys gali raštu atsisakyti suteikti informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, arba atsisakyti pradėti konsultacijas su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis, jeigu tokia informacija arba konsultavimasis dėl savo pobūdžio pagal objektyvius kriterijus pakenktų ar galėtų labai pakenkti įmonei, įstaigai, organizacijai arba jos veiklai. Darbdavio sprendimas atsisakyti suteikti informaciją gali būti skundžiamas darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Jeigu darbo ginčą nagrinėjantis organas nustato, kad darbdavio atsisakymas pateikti informaciją ar pradėti konsultacijas yra nepagrįstas, darbdavys įpareigojamas per protingumo kriterijus atitinkantį laikotarpį tokią informaciją suteikti arba pradėti konsultacijas.”

68. Pakeisti Kodekso 201 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„201 straipsnis. Reguliarusis informavimas ir konsultavimas

1. Darbdavys, įdarbinantis vidutiniškai dvidešimt ir daugiau darbuotojų, kartą per kalendorinius metus, tačiau ne vėliau kaip iki balandžio 1 dienos, pateikia informaciją darbuotojų atstovavimą įgyvendinantiems asmenims apie dabartinę ir būsimą įmonės, įstaigos, organizacijos (esant darbovietės lygmenis socialinei partnerystei – ir darbovietės) veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų reikalavimu ir privalo konsultuotis su jomis.

2. Darbdavys turi pateikti informaciją apie:

1) darbdavio būklę, struktūrą, galimus įmonės, įstaigos ar organizacijos ir jos padalinių užimtumo pokyčius, ypač iškilus grėsmei užimtumui, įskaitant informaciją apie darbuotojų skaičių, kategorijas, tarp jų ir laikinuosius darbuotojus, įvykusių ir planuojamus personalo pokyčius, galinčius turėti lemiamą reikšmę darbuotojų darbo sąlygoms ir daryti įtaką darbuotojų atleidimui iš darbo;

2) įvykusių darbo užmokesčio pokyčius ir numatomas jo tendencijas;

3) darbo laiko organizavimo ypatumus, įskaitant informaciją apie viršvalandinio darbo laiko trukmę ir jo organizavimo priežastis;

4) darbuotojų saugos ir sveikatos priemonių, kurios padeda gerinti darbo aplinką, įgyvendinimo rezultatus;

5) dabartinę ir galimą įmonės, įstaigos ar organizacijos arba padalinių veiklos plėtrą ir ekonominę padėtį, įskaitant informaciją, pagrįstą įmonės, įstaigos, organizacijos finansinėmis ataskaitomis ir metiniu pranešimu (jeigu įmonė pagal teisės aktų reikalavimus privalo juos sudaryti);

6) kitus klausimus, turinčius ypatingą svarbą ekonominei ir socialinei darbuotojų padėčiai.

3. Ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys gali pareikalauti pradėti konsultacijas. Suteiktos informacijos pagrindu ne vėliau kaip per penkiolika darbo dienų nuo informacijos gavimo dienos pradedamos darbdavio konsultacijos su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis. Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga ar darbo tarybos turi būti informuojama apie konsultacijų eigą ir turi teisę pareikšti savo nuomonę jai ir darbdaviui.

4. Darbdavys privalo vesti konsultacijas ne trumpiau kaip penkias darbo dienas nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys sutinka su kitoku terminu.”

69. Pakeisti Kodekso 202 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„202 straipsnis. Informavimas ir konsultavimasis tvirtinant vietinius norminius teisės aktus

1. Darbdavys, įdarbinantis vidutiniškai dvidešimt ir daugiau darbuotojų, privalo informuoti darbuotojų atstovavimą įgyvendinančius asmenis ir su jais konsultuotis priimdamas sprendimus dėl šių vietinių norminių teisės aktų patvirtinimo ar pakeitimo:

1) dėl darbo tvarkos taisyklių, nustatančių bendrąją tvarką įmonėje;

2) dėl darbo normų nustatymo taisyklių ar darbo normų;

3) dėl darbo apmokėjimo sistemos, kai nėra tai nustatančios kolektyvinės sutarties;

4) dėl naujų technologinių procesų įvedimo tvarkos;

5) dėl informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo bei darbuotojų stebėsenos ir kontrolės darbo vietoje tvarkos;

6) dėl darbuotojų privataus gyvenimo apsaugą galinčių pažeisti priemonių nustatymo;

7) dėl darbuotojų asmens duomenų saugojimo politikos ir jos įgyvendinimo priemonių;

8) dėl lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonių;

9) dėl įtampų darbe mažinančių priemonių nustatymo;

10) dėl kitų darbuotojų socialinei ir ekonominei padėčiai aktualių teisės aktų.

2. Apie tokius būsimus sprendimus dėl vietinių norminių teisės aktų darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys informuojami prieš dešimt darbo dienų iki planuojamo jų patvirtinimo.

3. Ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys gali pareikalausti pradėti konsultacijas. Suteiktos informacijos pagrindu ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų pareikalavimo pradedamos darbdavio konsultacijos su darbo taryba. Dėl šio straipsnio 1 dalyje nustatytų darbdavio sprendimų gali būti sudaromi darbdavio ir darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų susitarimai.

4. Darbdavys privalo vesti konsultacijas ne trumpiau kaip penkias darbo dienas nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent darbuotojų atstovai sutinka su kitokiu terminu.”

70. Pakeisti Kodekso 203 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„203 straipsnis. Informavimas ir konsultavimasis grupės darbuotojų atleidimo atveju

1. Prieš priimdamas sprendimą dėl grupės darbuotojų (kaip tai nustatyta šio kodekso 63 straipsnyje) atleidimo iš darbo, kaip nustatyta šiame kodekse, darbdavys privalo informuoti darbuotojų atstovavimą įgyvendinančius asmenis ir su jais konsultuotis.

2. Ne vėliau kaip prieš septynias darbo dienas iki numatomų konsultacijų pradžios darbdavys darbuotojų atstovavimą įgyvendinantiems asmenims raštu turi suteikti informaciją apie:

- 1) planuojamo atleidimo priežastis;
- 2) bendrą ir atleidžiamų darbuotojų skaičių pagal jų kategorijas;
- 3) laikotarpį, per kurį bus nutrauktos darbo sutartys;
- 4) atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus;
- 5) darbo sutarčių nutraukimo sąlygas ir kitą svarbią informaciją.

3. Suteiktos informacijos pagrindu per penkias dienas nuo informacijos gavimo dienos pradedamos konsultacijos su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis, kuriomis siekiama susitarti, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti grupės darbuotojų atleidimo arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šio atleidimo padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, numatomiems atleisti darbuotojams perkvalifikuoti arba iš naujo įdarbinti. Konsultacijomis turi būti siekiama darbdavio ir darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų susitarimo sudarymo.

4. Darbdavys privalo vesti konsultacijas ne trumpiau kaip dešimt darbo dienų nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys sutinka su kitokiu terminu.”

71. Pakeisti Kodekso 204 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„204 straipsnis. Informavimas ir konsultavimasis verslo ar jo dalies perdavimo atveju

1. Prieš priimdamas sprendimą dėl įmonės reorganizavimo, verslo ar jo dalies perdavimo ir kitus sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisei padėčiai, darbdavys privalo informuoti darbuotojų atstovavimą įgyvendinančius asmenis ir konsultuotis su jais dėl tokio sprendimo priežasčių bei teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams ir dėl numatytų priemonių galimiems padariniams išvengti arba jiems sušvelninti.

2. Ne vėliau kaip per penkias darbo dienas iki numatomų konsultacijų pradžios darbdavys darbo taryboms raštu turi suteikti informaciją apie:

- 1) perdavimo datą arba siūlomą perdavimo datą;
- 2) perdavimo teisinį pagrindą;
- 3) perdavimo teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojams;
- 4) priemones, numatytas darbuotojams.

3. Suteiktos informacijos pagrindu vyksta konsultacijos su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis, kuriomis siekiama susitarti, kokiais būdais ir

priemonėmis galima išvengti verslo ar jo dalies perdavimo neigiamų teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams ar juos sušvelninti. Konsultacijomis turi būti siekiama darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimo sudarymo. Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga ar, jos nesant, darbo taryba turi būti informuojama apie konsultacijų eigą ir turi teisę pareikšti savo nuomonę jai ir darbdaviui.

4. Darbdavys privalo vesti konsultacijas ne trumpiau kaip penkias darbo dienas nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys sutinka su kitoku terminu.”

72. Pakeisti 205 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Jeigu darbdavys pažeidė informavimo ir konsultavimosi pareigas, darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys turi teisę inicijuoti darbo ginčą dėl teisės. Jeigu šis kodeksas nenustato kitaip, darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas turi teisę panaikinti darbdavio sprendimus ir įpareigoti atlikti tam tikrus veiksmus, taip pat taikyti šio kodekso ar kitų įstatymų nustatytą atsakomybę.”

73. Pakeisti Kodekso 207 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Teisę skirti dalį įmonės, įstaigos ar organizacijos kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narių, kaip nurodyta šio kodekso 206 straipsnyje, turi darbdavio lygmeniu veikiantys darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys.”

74. Pakeisti Kodekso 220 straipsnio 1 dalies 4 punktą ir jį išdėstyti taip:

„4) prašymas buvo pateiktas praleidus šio kodekso 216 straipsnio 1 dalyje nustatytą terminą ir darbo ginčų komisija jo neatnaujino.”

75. Pakeisti Kodekso 225 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Darbo ginčų komisijos sprendimas įsiteisėja, pasibaigus šio kodekso 227 straipsnyje nustatytam ieškinio pareiškimo teismui terminui, jeigu nė viena šalis jo metu nepareikšė ieškinio teisme.”

76. Pakeisti Kodekso 241 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Priimti sprendimą skelbti 239 straipsnyje streiką gali profesinė sąjunga ar jų organizacija jų įstatuose nustatyta tvarka šio kodekso nustatytais atvejais. Darbdavio lygmens streikui skelbti įstatuose nustatyta tvarka turi būti gautas ne mažiau kaip ketvirtadalio profesinės sąjungos narių sutikimas. Šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) lygmens streikui skelbti įstatuose nustatyta tvarka turi būti priimamas atstovaujančio organo sprendimas.”

77. Papildyti Kodekso 246 straipsnį nauja 6 dalimi:

„6. Priėmus sprendimą dėl streiko ir lokauto draudimo laikotarpiu darbdaviui draudžiama:

1) priimti bet kokią 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, atsisakyti suteikti darbuotojams darbą ar darbo įrankius;

3) sudaryti kitas sąlygas ar sprendimus, kurie visiškai ar iš dalies gali sustabdyti visos įmonės, įstaigos, organizacijos ar atskirų jos grandžių darbą (veiklą).”

78. Papildyti Kodekso 246 straipsnį nauja 7 dalimi:

„7. Streiko metu darbdaviui draudžiama į streikuotojų vietas priimti naujus darbuotojus, išskyrus atvejus, kai būtina užtikrinti minimalių paslaugų vykdymą, bet nėra galimybės to padaryti šio Kodekso nustatyta tvarka ir sąlygomis.”

79. Pakeisti Kodekso 247 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Darbdavys ar darbdavių organizacija, gavę profesinės sąjungos ar profesinių sąjungų organizacijos pranešimą apie priimtą sprendimą skelbti streiką, turi teisę per penkias darbo dienas nuo pranešimo gavimo dienos kreiptis į teismą dėl streiko teisėtumo. Taikyti kitų įstatymų nustatytas laikinasias apsaugos priemones, išskyrus nustatytas šio kodekso 248 straipsnyje, draudžiama.“

3 straipsnis.

S i ū l a u:

1. Pakeisti Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Pakeisti 2 straipsnio 10 dalį ir ją išdėstyti taip:

10. Darbuotojų atstovai – kaip nustatyta Darbo kodekso 161 straipsnio 2 dalyje.”

2. Pakeisti Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 5 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„5 straipsnis. 10 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 10 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Profesinė sąjunga ar kiti darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys atstovauja darbuotojų interesams sudarant saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, vadovaudamiesi Darbo kodeksu, šiuo įstatymu ir kitais darbuotojų saugos ir sveikatos norminiais teisės aktais.”

3. Pakeisti Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 7 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:

„4. Pakeisti 13 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:

4. Kiekvienoje darbo pamainoje privalo būti ne mažiau kaip vienas darbuotojų atstovas saugai ir sveikatai. Profesinė sąjunga arba jei jos nėra, kiti darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkime organizuoja darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai rinkimus. Jeigu įmonėje nėra darbuotojų atstovų, darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai rinkimus įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkime organizuoja darbdavys. Kai įmonėje steigiamas komitetas, vadovaujantis įmonės komiteto nuostatais darbuotojų kolektyvo susirinkime iš išrinktų darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai išrenkami komiteto nariai. Įmonės padalinių ir darbuotojų, kuriems atstovauja darbuotojų atstovas saugai ir sveikatai, skaičių nustato profesinė sąjunga ar, kai jos nėra, - kiti darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys, o jų nesant - įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkimas. Jeigu įmonėje yra daugiau kaip vienas darbuotojų atstovas saugai ir sveikatai, vienas iš jų renkamas vyresniojo darbuotojų atstovu saugai ir sveikatai ir koordinuoja visų įmonės darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai veiklą. Laive, vadovaujantis laivo komiteto nuostatais, darbuotojų atstovas (atstovai) saugai ir sveikatai ir laivo komiteto narys (nariai) renkamas (renkami) laivo darbuotojų susirinkime. Duomenys apie darbuotojų atstovus saugai ir sveikatai bei darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto narius turi būti paskelbti viešai visiems įmonės ar laivo darbuotojams.”

4. Pakeisti Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 7 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip:

„5. Pakeisti 13 straipsnio 9 dalį ir ją išdėstyti taip:

9. Darbuotojų atstovui saugai ir sveikatai taikomos Darbo kodekso 164 straipsnio 3 dalyje nustatytos garantijos. Sustabdyti darbuotojų atstovo saugai ir sveikatai įgaliojimus ar jį atšaukti gali jį išrinkęs darbuotojų kolektyvo susirinkimas.”

4 straipsnis.

S i ū l a u pakeisti Garantinio fondo įstatymo 4 straipsnio pakeitimo įstatymo 1 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„1 straipsnis. 4 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 4 straipsnio 1 dalies 3 punktą ir jį išdėstyti taip:

„3) išeitinė išmoka, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) 56 straipsnio 2 dalyje, 57 straipsnio 8 dalyje, 62 straipsnio 3 dalyje, ar Darbo kodekso 214 straipsnio 4 dalyje numatytas vidutinis darbo užmokestis už

priverstinės pravaikštos laiką ir kompensacija, neviršijanti dviejų minimaliųjų mėnesinių algų sumos;”

5 straipsnis.

S i ū l a u pakeisti Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 1 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Papildyti 1 straipsnį 3 dalimi:

3. Šio Įstatymo ketvirtasis skirsnis taikomas vykdant valstybių narių kompetentingų institucijų paskirtų arba administracinių ar teisminių institucijų patvirtintų arba darbo ginčus nagrinėjančių organų paskirtų finansinių administracinių sankcijų ir (ar) baudų, įskaitant mokesčius ir priemokas, susijusių su Lietuvos Respublikos darbo kodekso 104 straipsnio 2 dalyje nustatytų analogiškų garantijų pažeidimu, išieškojimą ir pranešimus apie sprendimus dėl tokių sankcijų ir (ar) baudų skyrimo.”

6 straipsnis.

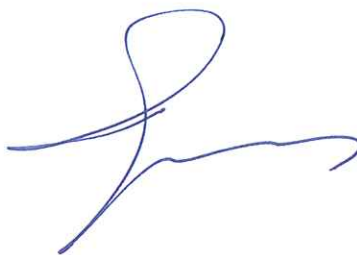
S i ū l a u pakeisti Garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymo 6 straipsnio 1 dalies 3 punktą ir jį išdėstyti taip:

„3) išeitinei išmokai, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) 56 straipsnio 2 dalyje, 57 straipsnio 8 dalyje, 62 straipsnio 3 dalyje, ar Darbo kodekso 214 straipsnio 4 dalyje numatytam vidutiniam darbo užmokesčiui už priverstinės pravaikštos laiką ir kompensacijai, neviršijančiai dviejų minimaliųjų mėnesinių algų sumos;”

7 straipsnis.

P a v e d u Respublikos Prezidentės vyriausiajai patarėjai Linai Antanavičienei pateikti šį dekretą Lietuvos Respublikos Seimui.

Respublikos Prezidentė



Dalia Grybauskaitė