



**LIETUVOS RESPUBLIKOS
DARBO KODEKSO 62, 63, 149 IR 200 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO
ĮSTATYMAS**

2019 m. birželio 13 d. Nr. XIII-2224
Vilnius

1 straipsnis. 62 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 62 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„62 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio bankroto atveju

1. Įsiteisėjus teismo nutarčiai iškelti darbdaviui bankroto bylą ar kreditorių susirinkimui priėmus sprendimą vykdyti bankroto procesą ne teismo tvarka, nemokumo administratorius sudaro darbuotojų, su kuriais bus sudarytos terminuotos darbo sutartys dirbti darbovietėje bankroto proceso metu, sąrašą. Tokios terminuotos darbo sutartys negali trukti ilgiau kaip iki įmonės bankroto proceso pabaigos.

2. Per tris darbo dienas arba šio kodekso 63 straipsnio 1 dalyje nurodyto grupės darbuotojų atleidimo atveju – ne vėliau kaip per septynias darbo dienas nuo teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo arba nuo kreditorių susirinkimo sprendimo vykdyti įmonės bankroto procesą ne teismo tvarka priėmimo dienos darbuotojai raštu įspėjami apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ir penkioliką darbo dieną nuo tokio įspėjimo įteikimo dienos su jais nutraukiamos darbo sutartys. Įspėjimas darbuotojui apie būsimą darbo sutarties nutraukimą, kai jo negalima įteikti darbo vietoje, laikomas įteiktu praėjus penkioms darbo dienoms nuo jo išsiuntimo registruotąja pašto siunta darbuotojo deklaruotos gyvenamosios vietos ar kitu darbuotojo nurodytu (darbdaviui žinomu) adresu dienos arba nuo perdavimo elektroninių ryšių priemonėmis (elektroniniu paštu, mobiliaisiais įrenginiais ir kita) dienos, jeigu, įteikus įspėjimą elektroninių ryšių priemonėmis, įmanoma nustatyti informacijos turinį, jos pateikėją, pateikimo faktą ir laiką, taip pat sudarytos protingos galimybės šią informaciją išsaugoti.

3. Atleidžiant darbuotojus dėl darbdavio bankroto šio kodekso 57 straipsnio 7 dalies ir 64 straipsnio 4 dalies nuostatos dėl įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminų taikymo ir šio kodekso nustatyti darbo sutarties nutraukimo apribojimai netaikomi.

4. Šio straipsnio 2 dalyje numatytu atveju atleidžiamiems darbuotojams išmokama dviejų jų vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinė išmoka, o jeigu jų darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – pusės jų vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.“

2 straipsnis. 63 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 63 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„63 straipsnis. Grupės darbuotojų atleidimas

1. Grupės darbuotojų atleidimu laikomas darbo sutarčių nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės (šio kodekso 57 straipsnis), darbdavio valia (šio kodekso 59 straipsnis) ar darbo sutarties šalių susitarimu (šio kodekso 54 straipsnis), kurią inicijuoja darbdavys, per neilgesnį kaip trisdešimt kalendorinių dienų laikotarpį arba kai dėl darbdavio bankroto (šio kodekso 62 straipsnis) numatoma atleisti iš darbo:

1) dešimt ir daugiau darbuotojų darbovietėje, kurioje vidutinis darbuotojų skaičius yra nuo dvidešimt iki devyniasdešimt devynių darbuotojų;

2) ne mažiau kaip dešimt procentų darbuotojų darbovietėje, kurioje vidutinis darbuotojų skaičius yra nuo vieno šimto iki dviejų šimtų devyniasdešimt devynių darbuotojų;

3) trisdešimt ir daugiau darbuotojų darbovietėje, kurioje vidutinis darbuotojų skaičius yra trys šimtai ir daugiau darbuotojų.

2. Apskaičiuojant šio straipsnio 1 dalyje nurodytą nutraukiamų darbo sutarčių skaičių, skaičiuojamas ne mažiau kaip penkių darbuotojų darbo sutarčių nutraukimas. Grupės darbuotojų atleidimu nelaikomi atvejai, kai darbuotojus numatoma atleisti iš darbo suėjus darbo sutarties terminui. Apskaičiuojant šio straipsnio 1 dalyje nurodytą dėl darbdavio bankroto numatomų atleisti darbuotojų skaičių, vidutinis darbuotojų skaičius nustatomas remiantis teismo nutarties iškelti bankroto bylą įsiteisėjimo arba kreditorių susirinkimo sprendimo vykdyti bankroto procesą ne teismo tvarka priėmimo dienos duomenimis.

3. Prieš priimdamas sprendimą nutraukti darbo sutartį ar inicijuoti darbo sutarties nutraukimą, darbdavys privalo informuoti darbo tarybą, kai jos nėra, – darbdavio lygmeniu veikiančią profesinę sąjungą ir konsultotis 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 dėl galimų neigiamų pasekmių realaus sušvelninimo.

4. Apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą darbdavys privalo raštu pranešti Užimtumo tarnybai prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Užimtumo tarnyba) Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka,

pasibaigus konsultacijoms su darbo taryba ar darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga, 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, o darbdavio bankroto atveju – pranešimą apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą pateikia darbo tarybai ar darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, kuri gali pateikti Užimtumo tarnybai savo pastabas ir pasiūlymus. Apie grupės darbuotojų atleidimą dėl darbdavio bankroto Užimtumo tarnybai ir darbo tarybai ar darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai turi būti pranešta ne vėliau kaip įspėjant grupės darbuotojus apie jų atleidimą.

5. Darbo sutartis negali būti nutraukta pažeidus pareigą pranešti Užimtumo tarnybai, darbo tarybai ar darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą ar pareigą konsultuotis su darbo taryba ar su darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga.

6. Darbdavio bankroto atveju šio straipsnio 3, 4 ir 5 dalių nuostatos dėl konsultavimosi su darbo taryba ar darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga netaikomos.“

3 straipsnis. 149 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 149 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo santykiais, tenkinami Lietuvos Respublikos juridinių asmenų nemokumo įstatymo arba Lietuvos Respublikos fizinių asmenų bankroto įstatymo nustatyta tvarka.“

4 straipsnis. 200 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 200 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„200 straipsnis. Kolektyvinės sutarties nutraukimas ir pabaiga

1. Kolektyvinė sutartis gali būti nutraukta joje nustatytais atvejais ir tvarka. Bet kuri šalis turi įspėti kitą kolektyvinės sutarties šalį apie vienašališką kolektyvinės sutarties nutraukimą ne vėliau kaip prieš tris mėnesius. Kolektyvinę sutartį draudžiama nutraukti anksčiau negu po šešių mėnesių nuo jos įsigaliojimo.

2. Darbdavio bankroto atveju šio straipsnio 1 dalies nuostatos netaikomos. Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinė sutartis pasibaigia nutraukus darbo sutartis su visais darbuotojais. Nuo teismo nutarties iškelti darbdaviui bankroto bylą įsiteisėjimo ar kreditorių susirinkimo sprendimo vykdyti bankroto procesą ne teismo tvarka priėmimo netaikomos darbo sąlygas gerinančios kolektyvinės sutarties nuostatos, jeigu jos didina dėl bankroto patiriamus kreditorių nuostolius.“

5 straipsnis. Įstatymo įsigaliojimas ir taikymas

1. Šis įstatymas įsigalioja 2020 m. sausio 1 d.
2. Šis įstatymas taikomas, kai darbdaviui iškelta bankroto byla arba bankroto procesas pradėtas ne teismo tvarka po šio įstatymo įsigaliojimo.
3. Iki 2019 m. gruodžio 31 d. pradėtuose juridinių asmenų nemokumo procesuose šio įstatymo nuostatos taikomos toms asmenų teisėms ir pareigoms, kurios atsiranda arba yra įgyvendinamos jam įsigaliojus, taip pat toms nemokumo procedūroms, kurios pradedamos šiam įstatymui įsigaliojus.

Skelbiu šį Lietuvos Respublikos Seimo priimtą įstatymą.

Respublikos Prezidentė

Dalia Grybauskaitė