

LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 130, 193, 194 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO IR PAPILDYMO, KODEKSO PAPILDYMO 75¹, 130¹ STRAIPSNIAIS BEI KODEKSO PRIEDO PAPILDYMO ĮSTATYMAS

2008 m. gegužės 13 d. Nr. X-1534

Vilnius

(Žin., 2002, Nr. [64-2569](#); 2005, Nr. [67-2400](#))

1 straipsnis. 22 straipsnio 1 dalies 6 ir 7 punktų pakeitimas

1. Pakeisti 22 straipsnio 1 dalies 6 punktą ir jį išdėstyti taip:

„6) saugoti darbuotojų teises ir interesus darbdaviui priimant sprendimus dėl grupės darbuotojų atleidimo, įmonės, įstaigos ar organizacijos reorganizavimo ir kitus sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbuotojų teisei padėčiai;“.

2. Pakeisti 22 straipsnio 1 dalies 7 punktą ir jį išdėstyti taip:

„7) gauti informaciją ir konsultuotis su darbdaviais dėl dabartinės ir būsimos įmonės (struktūrinio padalinio) veiklos, ekonominės padėties bei darbo santykių būklės, taip pat prieš priimant sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisei padėčiai;“.

2 straipsnis. 24 straipsnio papildymas 3 ir 4 dalimis

1. Papildyti 24 straipsnį 3 dalimi:

„3. Socialinėje partnerystėje nacionaliniu, šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu), teritoriniu (savivaldybės, apskrities) lygiu darbdaviams atstovauja darbdavių organizacijos (jų asociacijos, federacijos, konfederacijos ir kt.). Darbdavių organizacijomis laikomi pagal Asociacijų įstatymą veikiantys viešieji juridiniai asmenys, pagal savo įstatus (statutus) atstovaujantys savo narių – darbdavių teisėms ir interesams socialinėje partnerystėje.“

2. Papildyti 24 straipsnį 4 dalimi:

„4. Socialinėje partnerystėje nacionaliniu, šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu), teritoriniu (savivaldybės, apskrities) lygiu darbdaviams – iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų išlaikomoms įmonėms, įstaigoms, organizacijoms – atstovauja šių įmonių, įstaigų, organizacijų steigėjas ar jo įgaliota institucija, kuriai tenka šiame Kodekse nustatytos darbdavių organizacijos teisės ir pareigos.“

3 straipsnis. 43 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 43 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„43 straipsnis. Socialinės partnerystės formos

Socialinė partnerystė įgyvendinama:

- 1) dalyvaujant dvišalių ar trišalių tarybų (komisijų, komitetų) veikloje;
- 2) darbuotojų atstovams įgyvendinant informavimo ir konsultavimo teises bei kitas dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo teises;
- 3) vedant kolektyvines derybas ir sudarant kolektyvines sutartis.“

4 straipsnis. 47 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 47 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„47 straipsnis. Informavimas ir konsultavimas

1. Darbuotojų atstovai turi teisę į informavimą ir teisę į konsultavimą. Informavimas – informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojų atstovams, siekiant supažindinti su reikalo esme. Konsultavimas – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimas bei plėtojimas.

2. Darbdavys privalo reguliariai, ne rečiau kaip kartą per metus, informuoti darbuotojų atstovus apie dabartinę ir būsimą įmonės (struktūrinio padalinio) veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę ir konsultuotis su jais.

3. Prieš priimdamas sprendimą dėl grupės darbuotojų atleidimo iš darbo, darbdavys privalo informuoti darbuotojų atstovus ir su jais konsultuotis. Informavimas turi apimti planuojamų atleidimų priežastis, bendrą ir atleidžiamų darbuotojų skaičių pagal jų kategorijas, laikotarpį, per kurį bus nutraukiamos darbo sutartys, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, darbo sutarčių nutraukimo sąlygas ir kitą svarbią informaciją. Konsultacijomis turi būti siekiama išvengti grupės darbuotojų atleidimų ar sumažinti jų skaičių arba sušvelninti šių atleidimų padarinius.

4. Prieš priimdamas sprendimą dėl įmonės reorganizavimo ir kitus sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisei padėčiai, darbdavys privalo informuoti darbuotojų atstovus 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.

5. Kiti informavimo ir konsultavimo atvejai, sąlygos ir tvarka gali būti numatomi įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse, darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimuose.

6. Informavimo metu darbdavys privalo laiku nemokamai raštu teikti informaciją darbuotojams ir jų atstovams ir atsako už šios informacijos teisingumą. Darbuotojai ar jų atstovai, 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 ir jų atstovų 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 tretiesiems asmenims. Supažindinimą su valstybės, tarnybos paslaptimis ir atsakomybę už jų atskleidimą ar neteisėtą panaudojimą reglamentuoja specialūs įstatymai.

7. Konsultacijos dėl darbdavio perduotos informacijos (duomenų) ir darbuotojų atstovų pateiktos nuomonės turi vykti laiku, sudarant galimybę darbuotojų atstovams susitikti su sprendimus priimančiais kompetentingais darbdavio atstovais ir gauti motyvuotus atsakymus. Konsultavimu turi būti siekiama abi šalis tenkinančio sprendimo. Konsultacijų rezultatai įforminami protokolu.

8. Darbdavys gali raštu atsisakyti suteikti informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, arba konsultuotis su darbuotojų atstovais, jei tokia informacija arba konsultavimasis dėl savo pobūdžio pagal objektyvius kriterijus pakenktų ar galėtų labai pakenkti įmonei arba jos veiklai. Nesutikdamas su darbdavio sprendimu, darbuotojų atstovas per vieną mėnesį gali kreiptis į teismą. Teismui nustačius, kad atsisakymas pateikti informaciją ar konsultuotis yra nepagrįstas, atsisakymą pateikęs darbdavys įpareigojamas per protingumo kriterijus atitinkantį laikotarpį tokią informaciją suteikti arba pradėti konsultacijas.

9. Informavimo ir konsultavimo tvarkos ypatumus Europos Bendrijos masto įmonėse ir įmonių grupėse, Europos bendrovėse ir Europos kooperatinėse bendrovėse nustato specialūs įstatymai.

10. Kai įmonėje nėra darbuotojų atstovų, šio straipsnio 3 ir 4 dalyse nustatytais atvejais apie priimamų sprendimų vykdymo datą, priežastis, teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius bei dėl darbuotojų numatytas priemones darbdavys privalo darbuotojus informuoti iš anksto tiesiogiai arba visuotiniame darbuotojų susirinkime.“

5 straipsnis. 52 straipsnio 1 dalies papildymas 3 punktu

Papildyti 52 straipsnio 1 dalį 3 punktu:

„3) šio Kodekso 24 straipsnio 4 dalyje nustatytu atveju buvo įtraukti į įmonių, įstaigų, organizacijų, kurioms taikoma sudaryta kolektyvinė sutartis, sąrašą, pridėtą prie nacionalinės,

šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties.“

6 straipsnis. 58 straipsnio 1 dalies pakeitimas ir straipsnio papildymas 2 dalimi

Pakeisti 58 straipsnio 1 dalį, papildyti straipsnį 2 dalimi ir visą straipsnį išdėstyti taip:

„58 straipsnis. Ginčų, kylančių sudarant ir vykdant nacionalines, šakos ir teritorines kolektyvines sutartis, sprendimas

1. Ginčai, kylantys dėl nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties sudarymo, taip pat ginčai dėl kolektyvinės sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo, dėl kurio yra pažeidžiami kolektyviniai darbuotojų interesai ir (ar) teisės, sprendžiami šio Kodekso X skyriuje nustatyta tvarka.

2. Ginčai tarp atskirų darbuotojų ir darbdavio dėl nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties normatyvinių nuostatų nevykdymo ar netinkamo vykdymo sprendžiami individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka (Kodekso XIX skyrius).“

7 straipsnis. 67 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 67 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„67 straipsnis. Ginčų, kylančių sudarant ir vykdant įmonės kolektyvinę sutartį, sprendimas

1. Ginčai, kylantys per derybas dėl įmonės kolektyvinės sutarties sudarymo, taip pat ginčai dėl kolektyvinės sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo, dėl kurio yra pažeidžiami kolektyviniai darbuotojų interesai ir (ar) teisės, sprendžiami šio Kodekso X skyriuje nustatyta tvarka.

2. Ginčai tarp atskirų darbuotojų ir darbdavio dėl įmonės kolektyvinės sutarties normatyvinių nuostatų nevykdymo ar netinkamo vykdymo sprendžiami individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka (Kodekso XIX skyrius).“

8 straipsnis. 68 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 68 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„68 straipsnis. Kolektyvinis darbo ginčas

Kolektyvinis darbo ginčas – tai nesutarimas tarp darbuotojų ir jų atstovų bei darbdavio ir jo atstovų dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, kolektyvinių sutarčių ir norminių darbo teisės aktų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, dėl kurio yra pažeidžiami kolektyviniai darbuotojų interesai ir teisės.“

9 straipsnis. 69 straipsnio pakeitimas ir papildymas

Pakeisti 69 straipsnio 1 dalį, papildyti straipsnį nauja 2 dalimi, buvusią 2 dalį pakeisti, laikyti ją 3 dalimi ir visą straipsnį išdėstyti taip:

„69 straipsnis. Reikalavimų iškėlimas

1. Reikalavimus darbdaviui turi teisę iškelti ir įteikti įmonėje veikianti profesinė sąjunga, įmonėje veikiančių profesinių sąjungų jungtinė atstovybė, ekonominės veiklos šakos profesinių sąjungų organizacija (tuo atveju, kai darbuotojų kolektyvo susirinkimas jai perdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas) arba darbo taryba.

2. Reikalavimus darbdavių organizacijai turi teisę iškelti nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygiu veikiančios profesinės sąjungos ar jų organizacijos (susivienijimai, federacijos, centrai ir kt.).

3. Reikalavimai turi būti tiksliai apibrėžti, motyvuoti, išdėstyti raštu ir įteikti darbdaviui ar darbdavių organizacijai.“

10 straipsnis. 70 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 70 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„70 straipsnis. Reikalavimų nagrinėjimas

Darbdavys ar darbdavių organizacija gautus reikalavimus privalo išnagrinėti ir per

septynias dienas nuo jų gavimo dienos apie savo sprendimą raštu pranešti reikalavimus iškėlusiems darbuotojų atstovams. Jeigu šis sprendimas darbuotojų atstovų netenkina, jie gali inicijuoti kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimą šio Kodekso nustatyta tvarka.“

11 straipsnis. 71 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 71 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„71 straipsnis. Kolektyvinius darbo ginčus nagrinėjantys organai

Kolektyvinius darbo ginčus nagrinėja taikinimo komisija, darbo arbitražas ar trečiųjų teismas arba, vienos iš kolektyvinio darbo ginčo šalių reikalavimu, kolektyvinis darbo ginčas turi būti nagrinėjamas pasitelkiant tarpininką.“

12 straipsnis. 72 straipsnio 3 dalies pakeitimas

Pakeisti 72 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Taikinimo komisija iš narių išrenka pirmininką ir sekretorių.“

13 straipsnis. 73 straipsnio 1 dalies pakeitimas

Pakeisti 73 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Ginčo nagrinėjimas taikinimo komisijoje yra būtina kolektyvinio ginčo nagrinėjimo stadija, jeigu viena iš kolektyvinio darbo ginčo šalių nepareikalavo, kad kolektyvinis darbo ginčas būtų nagrinėjamas pasitelkiant tarpininką.“

14 straipsnis. Kodekso papildymas 75¹ straipsniu

Papildyti Kodeksą 75¹ straipsniu:

„75¹ straipsnis. Kolektyvinių darbo ginčų sprendimas pasitelkiant tarpininką

1. Kolektyvinio darbo ginčo sprendimo pasitelkus tarpininką užduotis – suderinti šalių interesus ir pasiekti abi puses tenkinantį susitarimą.

2. Tarpininką pasirenka kolektyvinio darbo ginčo šalys bendru sutarimu iš socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtinto tarpininkų sąrašo per tris darbo dienas nuo darbdavio pranešimo apie sprendimą dėl gautų reikalavimų gavimo dienos. Šalims nesusitarus dėl tarpininko paskyrimo, jį burtais ne vėliau kaip per dvi darbo dienas nuo vienos iš kolektyvinio darbo ginčo šalių kreipimosi parenka Trišalės tarybos sekretoriatas.

3. Kolektyvinis darbo ginčas pasitelkiant tarpininką turi būti išspręstas per dešimt dienų nuo tarpininko paskyrimo (parinkimo) dienos. Šalių susitarimu šis terminas gali būti pratęstas. Darbdavys ar darbdavių organizacija turi sudaryti tarpininkui darbo sąlygas.

4. Tarpininkavimo metu pasiektas susitarimas tarp ginčo šalių yra įforminamas raštu. Jis yra ginčo šalims privalomas vykdyti susitarime nustatytais terminais ir tvarka. Tuo atveju, jeigu tarpininkavimo metu kolektyvinio darbo ginčo šalių atstovams susitarimo priimti nepavyksta, surašomas nesutarimų protokolą. Susitarimą ar nesutarimų protokolą pasirašo ginčo šalių atstovai ir tarpininkas.

5. Į tarpininkų sąrašus gali būti įtraukiami nepriekaištingos reputacijos ir turintys specialių žinių, reikalingų kolektyviniams darbo ginčams spręsti, fiziniai asmenys.

6. Tarpininkų sąrašo sudarymo, tarpininkų parinkimo, tarpininkavimo, tarpininkų darbo apmokėjimo tvarką nustato Vyriausybė.“

15 straipsnis. 76 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 76 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„76 straipsnis. Streikas

Streikas – tai vienos įmonės ar kelių įmonių darbuotojų ar jų grupės laikinas darbo nutraukimas, kai kolektyvinis ginčas neišspręstas arba darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos, darbo arbitražo ar trečiųjų teismo sprendimas nevykdomas ar netinkamai vykdomas, arba kolektyvinio darbo ginčo nepavyko išspręsti pasitelkus tarpininką ar kai tarpininkavimo metu pasiektas susitarimas nevykdomas.“

16 straipsnis. 77 straipsnio 1, 2, 3 ir 4 dalių pakeitimas

Pakeisti 77 straipsnio 1, 2, 3, 4 dalis ir visą straipsnį išdėstyti taip:

„77 straipsnis. Streiko skelbimas

1. Priimti sprendimą skelbti streiką įmonėje ar jos struktūriniame padalinyje turi teisę įmonėje veikianti profesinė sąjunga jos įstatuose nustatyta tvarka. Jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas neperdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos atitinkamos ekonominės veiklos profesinių sąjungų organizacijai, sprendimą skelbti streiką įmonėje arba jos struktūriniame padalinyje turi teisę darbo taryba. Streikas skelbiamas, jeigu šiam sprendimui slaptu balsavimu pritarė:

1) skelbti įmonės streiką ? daugiau kaip pusė įmonės darbuotojų;

2) skelbti įmonės struktūrinio padalinio streiką ? daugiau kaip pusė to padalinio darbuotojų.

2. Apie būsimo streiko pradžią darbdavys turi būti įspėtas raštu ne vėliau kaip prieš septynias dienas pasiunčiant jam šiame straipsnyje nustatyta tvarka priimtą sprendimą. Skelbiant streiką galima kelti tik tuos reikalavimus, kurie nebuvo patenkinti taikinimo procedūros metu arba tarpininkavimo metu.

3. Prieš streiką gali būti organizuojamas įspėjamasis streikas. Jis negali trukti ilgiau kaip dvi valandas. Įspėjamasis streikas skelbiamas šio straipsnio 1 dalyje nurodytos profesinės sąjungos įgalioto valdymo organo arba darbo tarybos rašytiniu sprendimu be atskiro darbuotojų pritarimo. Apie šį streiką darbdavys turi būti įspėtas raštu ne vėliau kaip prieš septynias dienas.

4. Priėmus sprendimą dėl streiko (taip pat įspėjamojo) geležinkelių ir miesto visuomeninio transporto, civilinės aviacijos, medicinos, vandens, elektros energijos, šilumos ir dujų tiekimo, kanalizacijos ir atliekų išvežimo įmonėse, apie jo pradžią darbdavys turi būti įspėtas raštu ne vėliau kaip prieš keturiolika dienų.

5. Sprendime skelbti streiką nurodoma:

1) reikalavimai, dėl kurių skelbiamas streikas;

2) streiko pradžia;

3) streikui vadovaujantis organas.“

17 straipsnis. 78 straipsnio 1 dalies pakeitimas

Pakeisti 78 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Draudžiama skelbti streiką greitosios medicinos pagalbos tarnybose dirbantiems darbuotojams. Šių darbuotojų reikalavimus sprendžia Vyriausybė, pasikonsultavusi su kolektyvinio darbo ginčo šalimis.“

18 straipsnis. 79 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 79 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„79 straipsnis. Vadovavimas streikui

Streikui vadovauja reikalavimus darbdaviui iškėlusio subjekto sudarytas streiko komitetas.“

19 straipsnis. 80 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 80 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„80 straipsnis. Streiko eiga

1. Streiko komitetas kartu su darbdaviu privalo užtikrinti turto ir žmonių apsaugą.

2. Streiko šio Kodekso 77 straipsnio 4 dalyje nurodytose įmonėse, įstaigose, organizacijose metu turi būti užtikrintos neatidėliotiniems (gyvybiniams) visuomenės poreikiams tenkinti būtinos minimalios sąlygos (paslaugos). Jas savo susitarimu per tris dienas nuo įspėjimo apie būsimą streiką įteikimo darbdaviui dienos nustato kolektyvinio darbo ginčo šalys ir apie tai atitinkamai raštu informuoja Vyriausybę arba savivaldybės

vykdomąją instituciją. Šių sąlygų vykdymą užtikrina streiko komitetas, darbdavys ir jų paskirti darbuotojai.

3. Kolektyvinio darbo ginčo šalims nesusitarus, sprendimą dėl šio straipsnio 2 dalyje nurodytų sąlygų priima Vyriausybė arba savivaldybės vykdomoji institucija, pasikonsultavusi su kolektyvinio darbo ginčo šalimis.

4. Jei sąlygos, nurodytos šio straipsnio 2 dalyje, nevykdomos, Vyriausybė arba savivaldybės vykdomoji institucija joms užtikrinti gali pasitelkti kitas tarnybas.“

20 straipsnis. 83 straipsnio 2 dalies pakeitimas

Pakeisti 83 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Streiko metu darbdaviui draudžiama į streikuotojų vietas priimti naujus darbuotojus, išskyrus šio Kodekso 80 straipsnio 4 dalyje nustatytus atvejus.“

21 straipsnis. 84 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 84 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„84 straipsnis. Streiko pasibaigimas

1. Streikas pasibaigia:

1) darbdaviui ar jų organizacijai priėmus sprendimą dėl reikalavimų patenkinimo;

2) šalims susitarus nutraukti streiką;

3) subjektui, priėmusiam sprendimą skelbti streiką, pripažinus, kad toliau tęsti streiką netikslinga.

2. Pasibaigus streikui darbai turi būti atnaujinti ne vėliau kaip kitą darbo dieną (pamainą).“

22 straipsnis. 85 straipsnio 1, 3 ir 4 dalių pakeitimas

1. Pakeisti 85 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Neteisėto streiko atveju nuostolius darbdaviui savo lėšomis ir turtu privalo atlyginti profesinė sąjunga, jeigu ji šį streiką skelbė.“

2. Pakeisti 85 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Tuo atveju, kai neteisėtą streiką organizavo darbo taryba, tokio streiko metu padarytiems nuostoliams atlyginti darbdavys savo sprendimu gali panaudoti lėšas, skirtas pagal kolektyvinę sutartį darbuotojų atlyginimų priemonėms, kitoms papildomoms, įstatymų nenustatytoms lengvatoms ir kompensacijoms.“

3. Pakeisti 85 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:

„4. Įmonės, struktūrinio padalinio vadovai ir kiti pareigūnai, dėl kurių kaltės kilo streikas arba kurie nevykdė ar netinkamai vykdė taikinimo komisijos (darbo arbitražo, trečiųjų teismo) sprendimą ar tarpininkavimo metu pasiektą susitarimą, pažeidė šio Kodekso 83 straipsnio reikalavimus, įstatymų nustatyta tvarka gali būti traukiami drausminėn atsakomybėn, taip pat jiems gali būti taikoma materialinė atsakomybė iki šešių mėnesių pareiginės algos dydžio, jeigu dėl jų kaltės darbdaviui buvo padaryta žala.“

23 straipsnis. 130 straipsnio pakeitimas

1. 130 straipsnio 4, 5 ir 6 dalis pripažinti netekusiomis galios.

2. 130 straipsnio 7 ir 8 dalis laikyti atitinkamai 4 ir 5 dalimis.

24 straipsnis. Kodekso papildymas 130¹ straipsniu

Papildyti Kodeksą 130¹ straipsniu:

„130¹ straipsnis. Grupės darbuotojų atleidimas

1. Grupės darbuotojų atleidimu laikomi darbo sutarčių nutraukimai, kai per trisdešimt kalendorinių dienų dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, darbovietės struktūrinių pertvarkymų ar dėl kitų priežasčių, nesusijusių su atskiru darbuotoju, numatoma atleisti iš darbo:

1) dešimt ir daugiau darbuotojų įmonėse, kuriose dirba nuo dvidešimties iki devyniasdešimt devynių darbuotojų;

2) ne mažiau kaip dešimt procentų darbuotojų įmonėse, kuriose dirba nuo šimto iki dviejų šimtų devyniasdešimt devynių darbuotojų;

3) trisdešimt ir daugiau darbuotojų įmonėse, kuriose dirba trys šimtai ir daugiau darbuotojų.

2. Grupės darbuotojų atleidimais nelaikomi atvejai, kai darbuotojai atleidžiami iš darbo suėjus darbo sutarties (terminuotos, sezoninės, laikinosios) terminui.

3. Apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą darbdavys privalo raštu pranešti teritorinei darbo biržai Vyriausybės nustatyta tvarka pasibaigus konsultacijoms su darbuotojų atstovais ir ne vėliau kaip prieš įteikdamas įspėjimus apie darbo sutarties nutraukimą.

4. Darbo sutartis negali būti nutraukiama pažeidus pareigą pranešti teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą ar pareigą konsultuotis su darbuotojų atstovais.“

25 straipsnis. 193 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 193 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„193 straipsnis. Mokėjimas už viršvalandinį ir nakties darbą

Už viršvalandinį darbą ir darbą naktį mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojo vidutinio darbo valandos užmokesčio (darbo dienos užmokesčio).“*

26 straipsnis. 194 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 194 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„194 straipsnis. Mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis

1. Už darbą poilsio arba švenčių dieną, jeigu jis nenumatytas pagal grafiką, mokama ne mažiau kaip dvigubai, skaičiuojant nuo darbuotojo vidutinio darbo valandos užmokesčio (darbo dienos užmokesčio), arba darbuotojo pageidavimu kompensuojama suteikiant darbuotojui per mėnesį kitą poilsio dieną arba tą dieną pridedant prie kasmetinių atostogų ir mokant už tas dienas darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį.

2. Už darbą švenčių dieną pagal grafiką mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo vidutinis darbo valandos užmokestis (darbo dienos užmokestis).“

27 straipsnis. Įstatymo priedo pakeitimas ir papildymas

Pakeisti Įstatymo priedą, papildyti jį 4, 5 ir 6 punktais ir visą priedą išdėstyti taip:

„Lietuvos Respublikos darbo kodekso
priedas

ĮGYVENDINAMI EUROPOS SĄJUNGOS TEISĖS AKTAI

1. 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyva 96/34/EEB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC (OL 2004 m. specialusis leidimas, 5 skyrius, 2 tomas, p. 285).

2. 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (OL 2004 m. specialusis leidimas, 5 skyrius, 2 tomas, p. 431–436).

3. 1997 m. gruodžio 15 d. Europos Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) (OL 2004 m. specialusis leidimas, 5 skyrius, 3 tomas, p. 267).

4. 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyva 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų,

susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (OL 2004 m. specialusis leidimas, 5 skyrius, 3 tomas, p. 327).

5. 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo (OL 2004 m. specialusis leidimas, 5 skyrius, 4 tomas, p. 98).

6. 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje (OL 2004 m. specialusis leidimas, 5 skyrius, 4 tomas, p. 219).“

28 straipsnis. Pasiūlymas Vyriausybei

Vyriausybė parengia ir iki 2008 m. liepos 1 d. patvirtina šiam įstatymui įgyvendinti reikalingus teisės aktus.

29 straipsnis. Įstatymo taikymas

Pagal šiuo įstatymu nustatytas kolektyvinių darbo ginčų reguliavimo procedūras sprendžiami tik tie kolektyviniai darbo ginčai, kurie kilo po šio įstatymo įsigaliojimo.

30 straipsnis. Įstatymo įsigaliojimas

Šis įstatymas įsigalioja 2008 m. liepos 1 d.

Skelbiu šį Lietuvos Respublikos Seimo priimtą įstatymą.

RESPUBLIKOS PREZIDENTAS

VALDAS ADAMKUS
