

LIETUVOS RESPUBLIKOS
DARBO KODEKSO Nr. XII–2603 21, 23, 38, 40, 45, 48, 57, 59, 63, 67, 71, 72, 73, 75,
112, 119, 147, 165, 168, 169, 176, 185, 188, 204, 205, 206, 207, 208, 290 STRAIPSNIŲ
PAKEITIMO IR PAPILDYMO
ĮSTATYMAS

2016 m.

d. Nr.

Vilnius

1 straipsnis. 21 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 21 straipsnio 2 ir 3 dalis ir jas išdėstyti taip:

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

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 teisumą ir veiksnumą, taip pat Lietuvos Respublikos teritorijoje įregistruotas užsienio valstybės jurisdikcijai priklausančio 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.“

2 straipsnis. 23 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 23 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip dvidešimt, profesinei sąjungai, kai jos nėra, – 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.“

3 straipsnis. 38 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 38 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„1. Darbo sutarties šalys gali susygti 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 sulygtam 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.“

4 straipsnis. 40 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 40 straipsnio 4 ir 8 dalis ir jas išdėstyti taip:

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

5. Šio straipsnio 4 dalyje nustatyti ribojimai dėl ne viso darbo laiko trukmės ir jo nustatymo negalioja, kai darbdavys sutinka su kitokiomis darbuotojo pasiūlytomis ne viso darbo laiko sąlygomis arba jeigu darbuotojo prašymas pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą pagrįstas darbuotojo sveikatos būkle, neįgalumu arba būtinybe slaugyti šeimos narį, taip pat pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų. Šie asmenys grįžti dirbti viso darbo laiko sąlygomis gali raštu įspėję darbdavį prieš dvi savaites, išskyrus atvejus, kai darbdavys sutinka nesilaikyti šio termino.

6. Darbas ne viso darbo laiko sąlygomis dirbantiems darbuotojams nesukelia ribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, tobulinant kvalifikaciją, neapriboja kitų darbuotojo darbo teisių, palyginti su darbuotojais, kurie dirba tokį patį ar lygiavertį darbą viso darbo laiko sąlygomis, atsižvelgiant į darbo stažą, kvalifikaciją ir kitas aplinkybes. Už darbą ne viso darbo laiko sąlygomis mokama proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui, palyginti su darbu, dirbamu viso darbo laiko sąlygomis.

7. Darbdavio atsisakymas leisti dirbti ne visą darbo laiką, taip pat vienodų darbo sąlygų nustatymo pažeidimas gali būti ginčijamas darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka.

8. Darbdaviai reguliariai, bet ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus, teikia profesinei sąjungai, kai jos nėra – darbo tarybai, 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.“

5 straipsnis. 45 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 45 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:

„4. Šio straipsnio 1 dalyje nepaminėtos 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 protingą terminą, kuris negali būti trumpesnis negu trys darbo dienos. Darbdavys sudaro pakankamas sąlygas darbuotojui pasirengti būsimiems pasikeitimams.“

6 straipsnis. 48 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 48 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„1. Dalinis darbas gali būti nustatomas, kai dėl svarbių ekonominių priežasčių, objektyviai esančių tam tikroje teritorijoje ar ūkinės veiklos sektoriuje ir pripažintų tokiomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu, darbdavys negali suteikti darbuotojams darbo ir yra grupės darbuotojų atleidimo iš darbo prielaidos (šio kodekso 63 straipsnis).

2. Dalinis darbas yra iki pusės darbuotojo darbo laiko normos trumpesnis darbo laikas, kai dėl darbo laiko sutrumpinimo sumažėjęs darbo užmokestis darbuotojui kompensuojamas, išmokant dalinio darbo išmoką Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymo nustatyta tvarka.

3. Pagrindas darbdaviui nustatyti dalinį darbą yra Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymo nustatyta tvarka priimtas Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinio skyriaus sprendimas dėl dalinio darbo išmokos skyrimo ir mokėjimo. Darbdavio sprendime dėl dalinio darbo nustatymo nurodoma sutrumpinto darbo laiko normos dalis, nurodoma, kas trumpinama (darbo dienų per darbo savaitę skaičius, darbo valandų per dieną skaičius arba ir viena, ir kita), dalinio darbo pradžia ir trukmė, darbuotojai, kuriems taikomas dalinis darbas.

4. Darbdavio sprendimas dėl dalinio darbo nustatymo įsigalioja nuo tos dienos, nuo kurios vadovaujantis Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinio skyriaus sprendimu pradedama mokėti dalinio darbo išmoka.“

7 straipsnis. 57 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 57 straipsnio 1 ir 3 dalis ir jas išdėstyti taip:

„1. Darbdavys turi teisę nutraukti neterminuotą arba terminuotą darbo sutartį prieš terminą dėl šių priežasčių:

- 1) darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa pertekline dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su darbdavio veikla;
- 2) darbuotojas nepasiekia sutartų darbo rezultatų pagal šio straipsnio 5 dalyje numatytą rezultatų gerinimo planą;
- 3) darbuotojas atsisako dirbti pakeistomis būtinosiomis (išskyrus darbo užmokestį) ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimą ar darbo vietovę;
- 4) darbuotojas nesutinka su darbo santykių tęstinumu verslo ar jo dalies perdavimo atveju;
- 5) teismas ar darbdavio organas priima sprendimą, dėl kurio pasibaigia darbdavys.

2. Darbo organizavimo pakeitimai ar kitos priežastys, susijusios su darbdavio veikla, gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį tik tuo atveju, kai jie yra realūs ir lemia konkretaus darbuotojo ar jų grupės atliekamos darbo funkcijos ar darbo funkcijų nereikalingumą. Darbo sutartis šiuo pagrindu gali būti nutraukta tik tada, kai laikotarpiu nuo įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą iki penkių darbo dienų iki įspėjimo laikotarpio pabaigos darbovietėje nėra laisvos darbo vietos, į kurią darbuotojas galėtų būti perkeltas su jo sutikimu.

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, 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.“

8 straipsnis. 59 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 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 įmones, viešąsias įstaigas, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, ir Lietuvos banką, turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju dėl prižasčių, nenurodytų šio kodekso 57 straipsnio 1 dalyje, įspėjęs prieš tris darbo dienas ir sumokėjęs ne mažiau aštuonių mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išaitinę išmoką.“

9 straipsnis. 63 straipsnio pakeitimas

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, išaitinių išmokų, įspėjimo terminų pratęsimo, laisvo laiko darbo paieškoms ir kita) priemonių. Konsultacijų metu šalys turi siekti sudaryti susitarimą.“

10 straipsnis. 67 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 67 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:

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

11 straipsnis. 71 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 71 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Darbdaviai ne rečiau kaip kartą per metus teikia profesinei sąjungai, kai jos nėra – darbo tarybai, 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.“

12 straipsnis. Kodekso 72 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 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“.

13 straipsnis. 73 straipsnio pakeitimas

Papildyti 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.“

14 straipsnis. 75 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 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.“

15 straipsnis. 112 straipsnio pakeitimas

Papildyti 112 straipsnį 5 dalimi ir ją išdėstyti taip:

„5. Švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė sutrumpinama viena valanda, išskyrus

pagal sutrumpintą darbo laiko normą dirbančius darbuotojus.“

16 straipsnis. 119 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 119 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 apskaitinį vieno mėnesio laikotarpį. Maksimali viršvalandžių trukmė per metus – vienas šimtas aštuoniasdešimt valandų. Kolektyvineje sutartyje gali būti susitarta dėl ilgesnės viršvalandžių trukmės.“

17 straipsnis. 147 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 147 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Darbo santykiams pasibaigus, o darbdaviui ne dėl darbuotojo kaltės uždelsus atsiskaityti su darbuotoju (šio kodekso 146 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.“

18 straipsnis. 165 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 165 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Profesinės sąjungos šio kodekso ir kitų įstatymų nustatytais atvejais kolektyviai atstovauja savo nariams – darbinį teisingumą ir veiksnumą turintiems asmenims kolektyviniuose darbo santykiuose. Profesinės sąjungos įstatymų nustatyta tvarka teisminėse arba administracinėse procedūrose gali atstovauti ir 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.“

19 straipsnis. 168 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 168 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 būtinosios 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 inspektorius 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 atstovaujimą 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 su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis negali būti nutraukta tol, kol vyksta darbo ginčas.“

20 straipsnis. 169 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 169 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„1. Darbo taryba darbdavio iniciatyva gali būti, o 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.“

21 straipsnis. 185 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 185 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„185 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 ir 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 būtina informaciją svarstomais klausimais.

5. Trišalė taryba turi teisę priimti sprendimus ir teikti šalims išvadas ir rekomendacijas, sudaryti trišalius susitarimus šio straipsnio 9 dalyje nustatytoje srityse, gauti Trišalės tarybos darbui reikalingą informaciją, kviešti į posėdžius ir išklausti šalių atstovus bei ekspertus savo kompetencijos klausimais.

6. Trišalė taryba gali sudaryti trišalius susitarimus dėl darbo santykių ir su jais susijusių socialinių bei ekonominių sąlygų ir tarpusavio santykių reglamentavimo.

7. 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.“

22 straipsnis. 188 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 188 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 slaptu balsavimu. Jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos, darbuotojų kolektyvo susirinkimas (konferencija) darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas gali perduoti atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. 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.“

23 straipsnis. 204 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 204 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„204 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 išipareigojimą 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 darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys 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.“

24 straipsnis. 205 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 205 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„205 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 lygmens 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, įvykusius ir planuojamus personalo pokyčius, galinčius turėti lemiamą reikšmę darbuotojų darbo sąlygoms ir daryti įtaką darbuotojų atleidimui iš darbo;

2) įvykusius 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 kitokiu terminu.“

25 straipsnis. 206 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 206 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

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

1. Darbdavys, įdarbinantis vidutiniškai dvidešimt ir daugiau darbuotojų, privalo informuoti darbuotojų atstovavimą įgyvendinančius asmenis, su jais konsultuotis ir suderinti priimamus 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 įtampą 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 su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis konsultuojamasi 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 pareikalauti pradėti konsultacijas. Suteiktos informacijos pagrindu ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų pareikalavimo pradedamos darbdavio konsultacijos su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis. 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.“

26 straipsnis. 207 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 207 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„207 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 pareikalavimo ir su jomis 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 pareikalavimo susitarimo sudarymo. Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga 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 dešimt darbo dienų nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys sutinka su kitokiu terminu.“

27 straipsnis. 208 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 208 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„**208 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 darbuotojų atstovavimą įgyvendinantiems asmenims 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.

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

28 straipsnis. 209 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 209 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.“

29 straipsnis. 253¹ straipsnio įtraukimas

Papildyti Darbo kodeksą 253¹ straipsniu ir jį išdėstyti taip:

„253¹ straipsnis. Darbdaviui draudžiami veiksmai paskelbus teisėtą streiką

1. Priėmus sprendimą dėl streiko ir jo metu darbdaviui draudžiama:

1) priimti bet kokį vienašališką sprendimą visiškai arba iš dalies nutraukti įmonė, 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).

2. 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.“

Teikia Seimo narys

Rimantas Jonas Dagys