

**DARBO SANTYKIŲ KOMISIJOS  
PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS TRIŠALĖS TARYBOS**

**POSĖDŽIO PROTOKOLAS**

2021-09-07 Nr. K2-9

Vilnius

Posėdis įvyko 2021-09-07.

Posėdžio pirmininkė Aurelija Gabrielė Maldutytė

Posėdžio sekretorė Svetlana Kalinauskienė

Dalyvavo:

Vyriausybės atstovai: Rūta Juršaitė – Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Darbo teisės skyriaus vyresnioji patarėja, Linas Lapinskas – Žemės ūkio ministerijos Teisės ir personalo skyriaus vyresnysis patarėjas, Olga Pacevičienė – Švietimo, mokslo ir sporto ministerijos Teisės skyriaus patarėja, Šarūnas Orlovicius – Valstybinės darbo inspekcijos Darbo teisės skyriaus vedėjas.

Profesinių sąjungų atstovai: Evelina Šilinytė – Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos teisininkė, Artūras Černiauskas – Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federacijos pirmininko patarėjas, Kęstutis Juknis – Lietuvos profesinės sąjungos „Sandrauga“ pirmininkas, Rimtautas Ramanauskas – Lietuvos profesinės sąjungos „Solidarumas“ pirmininkės pavaduotojas (su įgaliojimu vietoj Miglės Wantens)

Darbdavių organizacijų atstovai: Aurelija Gabrielė Maldutytė – Lietuvos darbdavių konfederacijos prezidiumo narė, Kristina Šermukšnytė-Alešiūnienė – Lietuvos pramoninkų konfederacijos Darbo, socialinės politikos ir žmogiškų išteklių komiteto pirmininkė, Jūratė Radzevičienė – Vilniaus prekybos, pramonės ir amatų rūmų advokatė, Aušra Žliobaitė – Lietuvos Respublikos žemės ūkio rūmų Kooperacijos ir teisės skyriaus vedėja.

Kiti asmenys: Vita Baliukevičienė – Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Darbo teisės skyriaus vedėja, Aras Petrevičius – Valstybinės darbo inspekcijos Neteisėtos veiklos priežiūros skyriaus patarėjas, Eigilė Čygaitė-Elzbergienė – Lietuvos pramoninkų konfederacijos Verslo aplinkos ir ekonomikos departamento ekspertė, Vaidotas Kalinauskas – Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Socialinio draudimo skyriaus vedėjas, Donata Telišauskienė-Čekanavičė – Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Socialinio draudimo skyriaus vyriausioji specialistė, Aušra Putk – Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Socialinio dialogo skyriaus vedėja.

Darbotvarkė:

Posėdžio darbotvarkės tvirtinimas.

1. Dėl įstatymų projektų paketo pristatymo: Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 24, 25, 26, 30, 36, 40, 44, 46, 52, 59, 64, 107, 113, 131, 133, 134, 137, 206 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo projekto (toliau – Projektas Nr. 1), Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 1, 5, 111, 19, 22, 23, 24 straipsnių pakeitimo ir Įstatymo papildymo priedu įstatymo projekto (toliau – Projektas Nr. 2) ir Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo Nr. IX-1836 2, 7 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo projekto (toliau – Projektas Nr. 3) paketo pristatymo ir dėl socialinių partnerių sutarto Darbo kodekso 2, 25, 30, 47, 51, 55, 72<sup>1</sup>, 75, 117, 126, 36, 138, 169 ir 171 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto.

SVARSTYTA. 1. Dėl įstatymų projektų paketo pristatymo: Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 24, 25, 26, 30, 36, 40, 44, 46, 52, 59, 64, 107, 113, 131, 133, 134, 137, 206 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo projekto (toliau – Projektas Nr. 1), Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 1, 5, 111, 19, 22, 23, 24 straipsnių pakeitimo ir Įstatymo papildymo priedu įstatymo projekto (toliau – Projektas Nr. 2) ir Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo Nr. IX-1836 2, 7 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo projekto (toliau –

Projektas Nr. 3) paketo pristatymo ir dėl socialinių partnerių sutarto Darbo kodekso 2, 25, 30, 47, 51, 55, 72<sup>1</sup>, 75, 117, 126, 36, 138, 169 ir 171 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto.

Aurelija Maldutytė informavo, kad Trišalė taryba 2021 m. rugsėjo 7 d. posėdyje pavedė Darbo santykių komisijai išnagrinėti Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – SADM) pateiktus ir socialinių partnerių sutartus Darbo kodekso (toliau – DK) straipsnių pakeitimo įstatymų projektus ir pateikti išvadas. Ji pasiūlė iš eilės nagrinėti į vieną įstatymo projektą sujungto Darbo kodekso pakeitimų projektų straipsnius.

Komisijos nariai pritarė pirmininkės pasiūlymui.

Rūta Juršaitė pristatė įstatymo projekto pakeitimus.

Pridedamas projekto lyginamasis variantas su siūlomomis nuostatų formuluotėmis po diskusijų Darbo santykių komisijoje.

Spalvų paaiškinimas:

Geltona – anksčiau suderinti socialinių partnerių DK projekto straipsniai.

Žalia – pakeitimai.

Posėdžio pirmininkė

Aurelija Gabrielė Maldutytė

Posėdžio sekretorė

Svetlana Kalinauskienė

**2021-09-07 Darbo santykių  
komisijos posėdyje  
svarstyto Projekto  
straipsnių  
lyginamasis variantas**

**LIETUVOS RESPUBLIKOS  
DARBO KODEKSO 2, 25, 26, 30, 36, 40, 44, 46, 47, 51, 52, 57, 59, 72<sup>1</sup>, 75, 79, 107, 113, 117,  
126, 133, 134, 136, 137, 138, 169, 171 STRAIPSNIŲ IR PRIEDO PAKEITIMO  
ĮSTATYMAS**

2021 m. d. Nr.

Vilnius

**1. Visu šalių pritarta:**

**1 straipsnis. 2 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 2 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Darbo santykiai reglamentuojami vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo teisių gynybos, saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, darbo santykių stabilumo, laisvės pasirinkti darbą, teisingo apmokėjimo už darbą, darbo teisės subjektų lygybės, nepaisant jų lyties, lytinės orientacijos, **negalios, sveikatos būklės**, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, **pilietybės**, socialinės padėties, tikėjimo, ketinimo turėti vaiką (vaikų), santuokinės ir šeiminių padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms, **profesinėms sąjungoms** ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, asociacijų laisvės, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų principais.“

**2. Visu šalių sutarta neteikti šiuo metu, perduota dvišaliai socialinių partnerių svarstymui:**

**2—straipsnis. 24 straipsnio pakeitimas**

—1. Pakeisti 24 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip:

—~~„5. Darbuotojas turi teisę kitu laiku, nei darbdavio darbo (pamainos) grafike nurodytas laikas, dirbti kitiems darbdaviams. 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.“~~

### 3. Visų šalių pritarta:

#### **2 straipsnis. 25 straipsnio pakeitimas**

1. Pakeisti 25 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Darbo sutarties šalies kitai darbo sutarties šaliai šio kodekso, kitų darbo teisės normų ar sutarčių nustatytais atvejais perduodami dokumentai (pranešimai, prašymai, sutikimai, prieštaravimai ir kita) ir kita informacija turi būti pateikiami raštu. Dokumentų ir informacijos tinkamu pateikimu raštu laikomi tie atvejai, kada duomenys perduodami įprastai naudojamomis informacinių technologijų priemonėmis (elektroniniu paštu, mobiliaisiais įrenginiais ir kita) su sąlyga, kad įmanoma nustatyti informacijos turinį, jos pateikėją, pateikimo faktą ir laiką, taip pat sudarytos protingos galimybės ją išsaugoti **ir atsispausdinti**. Jeigu darbo sutarties šalis nurodo pagrįstas abejones dėl šių abiejų sąlygų buvimo, įrodyti, kad jos buvo sudarytos, privalo darbdavys.“

2. Pakeisti 25 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Darbo sutartis ir darbo teisės normos turi būti išdėstytos lietuvių kalba, **o arba kai darbuotojas yra užsienietis** – lietuvių kalba ir kita ~~sutarties šalims priimtina darbuotojui suprantama kalba.~~“

3. Pakeisti 25 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:

„4. Šio straipsnio 1 ir 2 dalyse nurodytais atvejais informacija turi būti perduota lietuvių kalba, **o kai darbuotojas yra užsienietis – lietuvių kalba ir kita darbuotojui suprantama kalba**. Prie jos gali būti pridėdami vertimai į vieną ar kelias kalbas.

4. Pakeisti 25 straipsnio 6 dalį ir ją išdėstyti taip:

„6. Darbo skelbime darbdavys privalo nurodyti informaciją apie siūlomo bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio (valandinio atlygio arba mėnesinės algos, arba pareiginės algos pastoviosios dalies) dydį ir (arba) dydžio intervalą, išskyrus įstatymuose numatytus atvejus. **Darbo skelbimas – tai informacijos rengėjo, platintojo paskelbtas pranešimas apie darbo pasiūlymą.**“

### 4. Visų šalių pritarta 26 str. 1 ir 2 d. (direktyvinės) ir atsisakyta šiuo metu 26 str. 6 d. (6 d. nedirektyvinė nuostata), ji pateikta socialinių partnerių dvišaliam svarstymui:

#### **3 straipsnis. 26 straipsnio pakeitimas**

1. Pakeisti 26 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Tai reiškia, kad, esant bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais, tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, **pilietybės**, socialinės, **santuokinės ar šeiminės** padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, išskyrus atvejus dėl asmens išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų dirbantiems religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas, ketinimo turėti vaiką (**vaikų**), pagrindu, **dėl to, kad naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytais garantijomis**, dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.

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

„2. Įgyvendindamas lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, **pilietybę**, socialinę, **santuokinę ar**

šeiminę padėtį, amžių, lytinę orientaciją, negalią, sveikatos būklę, etninę priklausomybę, religiją, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, išskyrus atvejus dėl asmens išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų dirbantiems religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas, ketinimą turėti vaiką (**vaikų**), **į tai, kad naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytais garantijomis** ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, privalo:

- 1) priimdamas į darbą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas;
- 2) sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas;
- 3) taikyti vienodus darbo vertinimo ir atleidimo iš darbo kriterijus;
- 4) už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį;
- 5) imtis priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos;
- 6) imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą ~~patalpų~~ **darbo sąlygų** pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.

3. Pakeisti 26 straipsnio 6 dalį ir ją išdėstyti taip:

„6. Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, privalo priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones. ~~Šiame vietiniame norminiame teisės akte nurodoma: atrankos į darbą kriterijai ir sąlygos, skelbimų patalpinimo apie laisvas darbo vietas (pareigas) tvarka, paaukštinimo darbo vietoje (pareigose) kriterijai ir tvarka, darbuotojų supažindinimo bei apmokymo su lygių galimybių teisės aktais tvarka, skundų dėl diskriminacijos nagrinėjimo tvarka, lygių galimybių įgyvendinimo politikos stebėsenai bei jos atnaujinimas ir kita informacija, susijusi su lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų, įgyvendinimo priemonių įgyvendinimu.~~“

5. Visu šalių pritarta 30 str. 2 d. keitimui, pasiūlytam soc. partnerių sutarimu, ir atsisakyta *SADM* siūlytam pakeitimui, jį perduodant tolesniam svarstymui (nedirektyvinės nuostatos):

4 straipsnis. 30 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 30 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Darbdavys imasi visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti, **jas paskelbia įprastais darbovietėje būdais, ir imasi aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje, suteikti.** ~~Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, privalo priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti psichologinio smurto darbe prevencijos ir pagalbos užtikrinimo priemones. Šiame vietiniame norminiame teisės akte nurodoma: psichologinio smurto darbe atpažinimas, galimos jo pasireiškimo formos, darbuotojų apmokymo tvarka, supažindinimo su psichologinio smurto darbe prevencijos priemonėmis ir teisės aktais tvarka, skundų dėl psichologinio smurto darbe nagrinėjimo tvarka, stebėsenos tvarka bei jos atnaujinimas, pagalbos nukentėjusiems nuo psichologinio smurto suteikimo tvarka ir kita informacija, susijusi su psichologinio smurto darbe prevencijos įgyvendinimu.~~“

6. Visu šalių pritarta, patikslinus nuostatą žodžiais „trumpesniam nei 6 mėnesių laikotarpiui“ (direktyvinė nuostata):

5 straipsnis. 36 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 36 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Išbandymo terminas negali būti ilgesnis negu trys mėnesiai, neskaitant laiko, kai darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo, atostogų ar kitų svarbių priežasčių. Pratęsti išbandymo laikotarpį darbo sutarties šalių susitarimu draudžiama. **Sudarant terminuotą darbo sutartį, trumpesniam nei 6 mėnesių laikotarpiui, išbandymo terminas turi būti proporcingas šios sutarties terminui ir darbo pobūdžiui.**“

#### 7. Visų šalių pritarta:

##### **6 straipsnis. 40 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 40 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip:

„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 **ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį**, taip pat pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki ~~trejų~~ **aštuonių** 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 įspėti darbdavį prieš dvi savaites, išskyrus atvejus, kai darbdavys sutinka nesilaikyti šio termino.“

#### 8. Visų šalių pritarta su pakeitimais, direktyvinės nuostatos, 14 p. (nedirektyvinė nuostata) atsisakyta šiuo metu ir perduota socialinių partnerių svarstymui:

##### **7 straipsnis. 44 straipsnio pakeitimas**

1. Pakeisti 44 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Iki darbo pradžios darbdavys privalo darbuotojui pateikti šią informaciją:

1) visas darbdavio pavadinimas, kodas, registruotos buveinės adresas (fizinio asmens – vardas, pavardė, asmens kodas arba, jeigu jo nėra, – gimimo data ir nuolatinė gyvenamoji vieta); ~~laikinojo įdarbinimo įmonės nurodyto juridinio asmens pavadinimas arba fizinio asmens vardas ir pavardė, kurio naudai darbuotojas dirbs, iškart kai jis bus žinomas (per laikinojo įdarbinimo įmonės įdarbinamų darbuotojų atveju);~~

2) darbo funkcijos atlikimo vieta. Jeigu darbuotojas neturi pagrindinės darbo funkcijos atlikimo vietos ar ji nenuolatinė, nurodoma, kad darbuotojas dirba keliose vietose, ir darbovietės, iš kurios darbuotojas gauna nurodymus, adresus;

3) darbo sutarties rūšis; **išbandymo termino, jei toks yra, trukmė ir sąlygos;**

4) darbo funkcijos apibūdinimas ar aprašymas arba darbo (pareigybės arba pareigų, profesijos, specialybės) pavadinimas ir, jeigu nustatyta, – jos hierarchinis ir (arba) kvalifikacijos ar sudėtingumo lygis (laipsnis);

5) darbo pradžia;

6) numatoma darbo pabaiga (terminuotos darbo sutarties atveju);

7) kasmetinių atostogų trukmė;

8) įspėjimo terminas, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio ar darbuotojo iniciatyva; ~~tvarka, kurios turi laikytis darbdavys ir darbuotojas nutraukdami darbo santykius;~~ **darbo sutarties pasibaigimo tvarka;**

9) darbo užmokestis ir jo sudedamosios dalys, **jas nurodant atskirai**, užmokesčio už darbą mokėjimo terminai ir tvarka;

10) nustatyta darbuotojo darbo dienos arba darbo savaitės trukmė, **viršvalandžiai viršvalandžių nustatymo ir apmokėjimo už juos tvarka ir, jei taikoma, darbo (pamainos) pasikeitimo tvarka;**

11) informacija apie įmonėje galiojančias kolektyvines sutartis, nurodant susipažinimo su šiomis sutartimis tvarką;

12) teisė į mokymo paslaugas, jei darbdavys ją suteikia, ~~nurodant mokymosi dienų skaičių per metus ir informaciją apie darbuotojų mokymo politiką;~~

**13) įstaigos, renkančios socialinio draudimo įmokas ir mokančios socialinio draudimo išmokas, pavadinimas ir kita darbdavio teikiama su socialiniu draudimu susijusi apsauga;**

~~14) įdarbinus darbuotoją užsienietį jaunesnį kaip 40 metų amžiaus, informacija apie įtraukimo į pensijų kaupimo sistemą terminus ir periodiškumą, terminus atsisakyti dalyvavimo pensijų kaupime, teises ir finansines dalyvavimo pensijų kaupime pasekmes.“~~

2. Pakeisti 44 straipsnio 3 dalį:

3. Jeigu kasmetinių atostogų trukmę, **viršvalandžių nustatymo ir apmokėjimo tvarką, darbo (pamainos) pasikeitimo tvarką, išbandymo termino trukmę ir sąlygas, atsisakymo apie atleidimą iš darbo terminus, darbo sutarties pasibaigimo tvarką ar darbdavio teikiamą su socialiniu draudimu susijusiu apsauga** nustato darbo teisės normos, dokumente pateikiamos nuorodos į tai nustatančias darbo teisės normas.

3. Pripažinti netekusia galios 44 straipsnio 5 dalį.

~~5. Šis straipsnis gali būti netaikomas darbuotojams, kurių darbo sutarties terminas yra trumpesnis negu vienas mėnuo.~~

### 9. Visų šalių pritarta:

#### **8 straipsnis. 46 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 46 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:

„4. Darbdaviui sutikus su darbuotojo prašymu ar darbdaviui pateikus kitą pasiūlymą ir darbuotojui sutikus, laikoma, kad darbo sąlygos yra pakeistos, padarius atitinkamą darbo sutarties pakeitimą. Jei susitarimas pakeisti darbo sąlygas yra terminuotas, darbuotojas pasibaigus terminui grįžta į buvusias darbo sąlygas.“

### 10. Visų šalių pritarta:

#### **9 straipsnis. 47 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 47 straipsnio 3 dalies 4 punktą ir jį išdėstyti taip:

„4) darbdavys gali paskelbti darbuotojui dalinę prastovą, kai tam tikram laikotarpiui sumažinamas darbo dienų per savaitę skaičius (ne mažiau kaip dviem darbo dienomis), **raštu nustatant paliekamų dirbti valandų pradžią ir pabaigą bei prastovos laiką, o sumažinant darbo dienų per savaitę skaičių – nustatant kuriomis dienomis bus dirbama bei prastovos dienas**, ar darbo valandų per dieną skaičius (ne mažiau kaip trimis darbo valandomis). Tokiu atveju už darbo laiką mokamas darbo užmokestis, o už prastovos laiką mokama šios dalies 3 punkte nustatyta tvarka proporcingai.“

### 11. Visų šalių pritarta:

#### **10 straipsnis. 51 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 51 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Darbdavio dalyvių sudėties pasikeitimai, jo pavaldumo, dalyvio ar pavadinimo pasikeitimas, darbdavio **pertvarkymas**, sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos, **darbdavio atliekamų administracinių funkcijų dalies perdavimas kitam darbdaviui** arba jo restruktūrizavimas nekeičia darbdavio darbuotojų darbo sąlygų ir negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius.“

### 12. Visų šalių pritarta:

#### **11 straipsnis. 52 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 52 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu. Darbuotojo atsisakymas dirbti nuotoliniu būdu negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį ar pakeisti



darbo sąlygas. Jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu ~~ne mažiau kaip penktadalį visos darbo laiko normos~~, to pareikalavus nėsčiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki ~~trejų~~ **aštuonių** metų ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, arba darbuotojui pateikus prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę **arba būtinybe slaugyti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį.**“

### 13. Visu šalių pritarta:

#### **12 straipsnis. 55 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 55 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Neterminuota darbo sutartis ir terminuota darbo sutartis gali būti nutraukta darbuotojo rašytiniu pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš dvidešimt kalendorinių dienų, **išskyrus atvejus, kai darbdavys sutinka įspėjimo terminą trumpinti ar jo netaikyti.**“

### 14. Visu šalių pritarta:

#### **13 straipsnis. 57 straipsnio pakeitimas**

1. 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 darbo taryba, kai jos nėra, – su profesine sąjunga. Tokiu atveju atranką vykdo ir pasiūlymus dėl darbuotojų atleidimo teikia darbdavio sudaryta komisija, į kurią turi būti įtrauktas bent vienas 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~~ **ir daugiau** vaikus iki keturiolikos metų arba vieni augina vaiką iki keturiolikos metų ar neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, arba vieni prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas mažesnis negu penkiasdešimt penkių procentų darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis;

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

4) kuriems iki 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.“

2. 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 aštuoniolikos metų, taip pat neįgaliems darbuotojams ir **darbuotojams, pateikusiems išrašą dėl ligos, įtrauktos į Sveikatos apsaugos ministro įsakymu patvirtintą sunkių ligų sąrašą**, ir taip pat darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko mažiau kaip dveji metai.“

3. Pakeisti 57 straipsnio 9 dalį ir ją išdėstyti taip:

„9. Atleidžiamam darbuotojui įstatymo nustatyta tvarka papildomai išmokama ilgalaikio darbo išmoka, atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamą darbo stažą toje darbovietėje **pas tą darbdavį.**“

**15. Visų šalių pritarta:**

**14 straipsnis. 59 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 59 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Darbo sutartis šio straipsnio pagrindu negali būti nutraukta dėl informacijos apie pažeidimą pateikimo Pranešėjų apsaugos įstatymo nustatyta tvarka, dalyvavimo byloje prieš darbdavį, kaltinamą teisės pažeidimais, taip pat dėl kreipimosi į administracinius organus dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminių padėties, ketinimo turėti vaiką (**vaikų**), įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, amžiaus, **dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytais garantijomis** ar kitų diskriminacinių motyvų.“

**16. Visų šalių sutarta 64 str. keitimo atsisakyti:**

**~~16 straipsnis. 64 straipsnio pakeitimas~~**

~~Pakeisti 64 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:~~

~~„3. Įspėjimas nutraukti darbo sutartį darbuotojui perduodamas nedelsiant. **Jei darbuotojas mano, kad darbdavys jį atleidžia dėl to, kad jis naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytais garantijomis, turi teisę prašyti darbdavio tinkamai pagrįsti jo atleidimą, o darbdavys privalo motyvuotai jam atsakyti raštu per 5 darbo dienas nuo prašymo pateikimo.** Jeigu darbuotojas ginėja atleidimo iš darbo teisėtumą, įspėjimo įteikimo įrodinėjimo našta tenka darbdaviui.“~~