

MĖLYNA – Trišalėje taryboje sutartos nuostatos

ŽALIA – Seimo Teisės departamento pastabos

RAUDONA – socialinių partnerių atskiros nuomonės, fiksuotos Trišalėje taryboje

GELTONA – papildomi siūlomi pakeitimai

Projektas

LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO PATVIRTINIMO, ĮSIGALIOJIMO IR ĮGYVENDINIMO ĮSTATYMAS

2015 m. d. Nr.
Vilnius

1 straipsnis. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimas

Šiuo įstatymu Lietuvos Respublikos Seimas patvirtina Lietuvos Respublikos darbo kodeksą (toliau – Darbo kodeksas) (pridedama).

2 straipsnis. Įstatymo įsigaliojimas

Šis įstatymas, išskyrus šio įstatymo 6 straipsnio 1 dalį, įsigalioja 2016 m. ~~sausio~~ **liepos** 1 d.

3 straipsnis. Darbo kodekso taikymas darbo santykiams

Darbo santykiams, kurie buvo Darbo kodekso įsigaliojimo dieną, taikomos Darbo kodekso nuostatos, išskyrus šio įstatymo 6 straipsnio ~~6-7~~ **6-11** dalyse numatytus atvejus.

4 straipsnis. Kitų įstatymų ir kitų teisės aktų galiojimas

Kiti įstatymai ir kiti teisės aktai, galioję Lietuvos Respublikoje šio Darbo kodekso įsigaliojimo dieną, galioja tiek, kiek neprieštarauja Darbo kodeksui, išskyrus atvejus, kai Darbo kodeksas pirmenybę suteikia kitų įstatymų normoms.

5 straipsnis. Įstatymų pripažinimas netekusiais galios

Pripažinti netekusiais galios:

- 1) Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymą Nr. IX-926 su visais pakeitimais ir papildymais;
- 2) Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymą Nr. I-2018 su visais pakeitimais ir papildymais;
- 3) Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymą Nr. IX-2500 su visais pakeitimais ir papildymais;
- 4) Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymą Nr. XI-1379 su visais pakeitimais ir papildymais;
- 5) Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymą Nr. X-199 su visais pakeitimais ir papildymais;
- 6) Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymą Nr. I-1214 su visais pakeitimais ir papildymais.

6 straipsnis. Įstatymo įgyvendinimas ir taikymas

1. Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliotos institucijos, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras ir kitos šiame įstatyme nurodytos institucijos iki ~~2015 m. gruodžio 31 d.~~ **Darbo kodekso įsigaliojimo** priima šiuo įstatymu patvirtinto Darbo kodekso įgyvendinamuosius teisės aktus.

2. Sezoninės ir trumpalaikės sutartys, sudarytos iki ~~2015 m. gruodžio 31 d.~~ **Darbo kodekso įsigaliojimo**, tęsiasi ir joms taikomos terminuotų darbo sutarčių nuostatos.

3. Darbo sutartys dėl antraeilių pareigų, sudarytos iki ~~2015 m. gruodžio 31 d.~~ **Darbo kodekso įsigaliojimo**, tęsiasi ir joms taikomos atitinkamai terminuotų ar neterminuotų darbo sutarčių nuostatos.

4. Nuotolinio darbo sutartys, sudarytos iki ~~2015 m. gruodžio 31 d.~~ **Darbo kodekso įsigaliojimo**, tęsiasi ir joms taikomos atitinkamai terminuotų ar neterminuotų darbo sutarčių nuostatos, ~~nustatant nuotolinio darbo organizavimo formą. ir nuotolinį darbą reglamentuojančios Kodekso nuostatos.~~

5. Vieno darbdavio su tuo pačiu darbuotoju sudarytos kelios darbo sutartys nuo ~~2016 m. sausio 1 d.~~ **Darbo kodekso įsigaliojimo** lieka galioti nustatant pagrindinę (jei tokia nenustatyta – anksčiau sudarytą) darbo sutartį ir susitariant dėl papildomų darbo funkcijų. **ir joms taikomos susitarimą dėl papildomo darbo reglamentuojančios kodekso nuostatos. Šalims nenustačius pagrindinės ar papildomos darbo funkcijos, pagrindine laikoma ta funkcija, dėl kurios vykdymo susitarta anksčiau.**

6. Jei darbuotojas dėl darbo sutarties nutraukimo raštu buvo įspėtas **ar pats raštu įspėjo ar prašė dėl darbo sutarties nutraukimo ne dėl darbuotojo kaltės** iki ~~2015 m. gruodžio 31 d.~~ **Darbo kodekso įsigaliojimo**, jis yra atleidžiamas pagal iki ~~2015 m. gruodžio 31 d.~~ **Darbo kodekso įsigaliojimo** galiojusias nuostatas. **Jei darbuotojas prašymą nutraukti darbo sutartį dėl nuo jo nepriklausančių aplinkybių pateikė iki 2015 m. gruodžio 31 d., jis atleidžiamas pagal iki 2015 m. gruodžio 31 d. galiojusias nuostatas.**

7. Jei skundas, prašymas nagrinėti individualų darbo ginčą ar ieškinytis dėl darbo teisių įgyvendinimo yra paduotas iki ~~2015 m. gruodžio 31 d.~~ **Darbo kodekso įsigaliojimo**, jis yra sprendžiamas pagal iki ~~2015 m. gruodžio 31 d.~~ **Darbo kodekso įsigaliojimo** galiojusias nuostatas.

8. Nuo ~~2016 m. sausio 1 d.~~ **Darbo kodekso įsigaliojimo** kasmetinės atostogos, į kurias teisė įgyta iki ~~2015 m. gruodžio 31 d.~~, ~~2015 m. gruodžio 31 d.~~ **Darbo kodekso įsigaliojimo**, suteikiamos darbo dienomis, už kiekvienas septynias kalendorines dienas atostogų suteikiant penkias darbo dienas kasmetinių atostogų (jei dirbama penkias dienas per savaitę) arba šešias darbo dienas už kiekvienas septynias dienas (jei dirbama šešias dienas per savaitę). **Darbuotojai, iki Darbo kodekso turintys nepanaudotų kasmetinių atostogų daugiau kaip už trejus metus, turi teisę jas išnaudoti iki 2019 m. liepos 1 d.**

9. Darbo drausmės pažeidimų procedūros, pradėtos iki ~~2015 m. gruodžio 31 d.~~ **Darbo kodekso įsigaliojimo**, baigiamos pagal iki ~~2015 m. gruodžio 31 d.~~ **Darbo kodekso įsigaliojimo**, galiojusias nuostatas.

10. Profesinės sąjungos, kurių įstatatai buvo patvirtinti iki Darbo kodekso įsigaliojimo, juos pakeičia pagal Darbo kodekso nuostatas ne vėliau kaip iki 2018 m. birželio 30 d.

~~10.~~ **11.** Iki ~~2015 m. gruodžio 31 d.~~ **Darbo kodekso įsigaliojimo**, sudarytos kolektyvinės sutartys galioja pagal iki šio įstatymo įsigaliojimo galiojusią teisės aktų nuostatas, bet ne ilgiau kaip iki ~~2017 m. gruodžio 31 d.~~ **2018 m. birželio 30 d.**

~~11.~~ **12.** Valstybinė darbo inspekcija prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos atlieka Darbo kodekso įgyvendinimo stebėseną ir ~~nuo~~ **iki 2017 2018** metų ~~kiekvienais metais~~ **ir kiekvienų vėlesnių metų** gruodžio 31 dienos pateikia Lietuvos Respublikos Vyriausybei Darbo kodekso įgyvendinimo stebėsenos ir pasiektų rezultatų įvertinimo pažymą, kurioje nurodomos teigiamos ir neigiamos Darbo kodekso ir ~~kita~~ **su jo įgyvendinimu susijusių teisės aktų**, įgyvendinimo pasekmės (**teisės pažeidimų skaičius ir klasifikacija (tarp jų darbo laiko apskaitos, informavimo ir konsultavimo, darbo apmokėjimo normų pažeidimai); atleidimų iš darbo skaičius pagal atleidimų pagrindus; darbo ginčų dėl teisės darbo ginčų komisijose skaičius, dalykas, rezultatai; pareikštų ieškinių teisme dėl darbo ginčų dėl teisės, skaičius; terminuotų darbo sutarčių ir nenustatytos apimties darbo sutarčių skaičius; įmonių, taikančių suminę darbo laiko apskaitą, skaičius; darbdavių prašymų suteikti sutikimą nutraukti darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų darbo sutartį arba pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas skaičius, ir tenkintų tokių prašymų skaičius; darbuotojų**

atstovų įmonėse skaičius) bei pasiūlymai dėl Darbo kodekso ir kitų, su jo įgyvendinimu susijusių, įstatymų tobulinimo.

Skelbiu šį Lietuvos Respublikos Seimo priimtą įstatymą.

Respublikos Prezidentas

PATVIRTINTA
Lietuvos Respublikos
2015 m. d. įstatymu Nr.

LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSAS

I DALIS BENDROSIOS NUOSTATOS

I SKYRIUS

DARBO TEISĖS NORMOS IR JŲ REGLAMENTUOJAMI VISUOMENINIAI SANTYKIAI

1 straipsnis. Lietuvos Respublikos darbo kodekso paskirtis ir reglamentuojami visuomeniniai santykiai

1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – šis Kodeksas) reglamentuoja individualiuosius darbo santykius, kurie atsiranda sudarius darbo sutartį šio Kodekso nustatyta tvarka.

2. Šis Kodeksas taip pat reglamentuoja visuomeninius santykius, kurie susiję su individualiaisiais darbo santykiais (santykiai iki darbo sutarties sudarymo ir po jos nutraukimo, kolektyviniai darbo santykiai, nagrinėjant ginčus tarp darbo santykių dalyvių atsirandantys santykiai, su įstatymo laikymusi ir priežiūra susiję santykiai ir kt.).

3. Šio Kodekso ir kitų Lietuvos Respublikos įstatymų (toliau – įstatymai) nustatytais atvejais šis Kodeksas reglamentuoja ir kitų įstatymų reglamentuojamus visuomeninius santykius, atsirandančius asmenims įgyvendinant profesinę, tarnybinę, kūrybinę ar kitokią veiklą.

4. Šio Kodekso nuostatos suderintos su Europos Sąjungos teisės aktų, nurodytų šio Kodekso priede, nuostatomis.

2 straipsnis. Darbo santykių teisinio reglamentavimo principai

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, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų principais.

2. Atskirų darbo teisės institutų teisiniai santykiai reglamentuojami vadovaujantis ir kitais darbo teisės principais.

3 straipsnis. Lietuvos darbo teisės šaltiniai

1. Darbo teisės normas nustato Lietuvos Respublikos Konstitucija, šis Kodeksas, kiti darbo santykius reglamentuojantys įstatymai, Europos Sąjungos teisės aktai, tarptautinės sutartys, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai ir kitų valstybės institucijų norminiai teisės aktai, kolektyvinės sutartys, darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimai ir kiti vietiniai norminiai teisės aktai.

2. Jeigu yra šio Kodekso ir kitų įstatymų prieštaravimų, taikomos šio Kodekso normos, išskyrus atvejus, kai šis Kodeksas pirmenybę suteikia kitų įstatymų normoms.

3. Įgyvendinant Europos Sąjungos teisės aktus, kituose įstatymuose gali būti nustatytos kitokios, negu nustato šis Kodeksas, darbo santykius reglamentuojančios normos.

4. Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys darbo santykiams tiesiogiai taikomos tik tada, kai tiesioginis tarptautinės sutarties normos taikymas kyla iš šios sutarties.

5. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai ir kitų valstybės institucijų norminiai teisės aktai darbo santykius gali reglamentuoti tik tiek, kiek nustato šis Kodeksas.

6. Kolektyvinių sutarčių ir darbdavio ir darbuotojų atstovų sudarytų susitarimų norminės nuostatos nustato į jų taikymo sritį patenkančių darbdavių ir darbuotojų tarpusavio teises ir pareigas ir yra jiems privalomos.

7. Šio Kodekso ir kitų įstatymų nustatytais atvejais ir tvarka, taip pat naudodamasis dėl darbo sutarties jam tenkančia teise organizuoti pavaldžių darbuotojų darbą, darbdavys gali priimti vietinius norminius teisės aktus, kurie ~~privalomai~~ reglamentuotų visų ar dalies darbuotojų darbo sąlygas ar tvarką darbovietėje.

8. Darbdavio ir darbo tarybos susitarimų, vietinių norminių teisės aktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimų ir kitų valstybės institucijų teisės aktų nuostatos negali pabloginti darbuotojų padėties, palyginti su ta, kurią nustato šis Kodeksas ir įstatymai, išskyrus šių teisės aktų leidžiamas išimtis. Jeigu darbdavio ir darbo tarybos ~~susitarimo~~ ~~susitarimas~~, ~~vietinio norminio~~ ~~vietinis norminis~~ teisės ~~akto~~ ~~aktas~~, Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar kitos valstybės institucijos teisės aktas prieštarauja šio Kodekso ar įstatymo normoms, taikomos Kodekso ar įstatymo normos.

9. Darbdavys privalo įprastais darbovietėje būdais skelbti darbovietėje taikomas galiojančias kolektyvines sutartis, darbdavio ir darbo tarybos susitarimus, vietinius norminius teisės aktus.

4 straipsnis. Darbo teisės normos ir kitų teisės šakų normos

1. Darbo teisės normų nereglamentuotiems darbo santykiams taikomos panašius santykius reglamentuojančios darbo teisės normos.

2. Civilinius santykius reglamentuojančios teisės normos ir civilinės teisės principai gali būti taikomi darbo santykiams tik esant teisinio reglamentavimo spragai ir jei tai neprieštarauja darbo santykių teisinio reglamentavimo esmei.

3. Neleidžiama pagal analogiją taikyti specialiųjų teisės normų, t. y. bendrųjų taisyklių išimtis nustatančių normų.

5 straipsnis. Darbo teisės normų aiškinimo principai

1. Siekiant užtikrinti Kodekso sistemiškumą ir struktūrinių dalių suderinamumą, taikomos Kodekso normos aiškinamos atsižvelgiant į šio Kodekso sistemą ir struktūrą.

2. Darbo teisės normose vartojami žodžiai ir jų junginiai aiškinami pagal jų bendrinę reikšmę, išskyrus atvejus, kai iš konteksto aišku, kad žodis ar žodžių junginys vartojamas specialiaja – teisine, technine ar kitokia reikšme. Jeigu bendrinė ir specialioji žodžio reikšmės nesutampa, pirmenybė teikiama specialiajai žodžio reikšmei.

3. Nustatant taikomos normos tikrąją prasmę, atsižvelgiama į šio Kodekso ir aiškinamos normos tikslus ir uždavinius.

Dėl 5 str. 3 d.:

DO pritaria rengėjų siūlomai formuluotei.

PS palikti esamą reguliavimą ir papildyti 5 straipsnį 4 dalimi: kai abejojama dėl darbo santykius reglamentuojančių sutarčių sąlygų, jos aiškinamos darbuotojo naudai.

6 straipsnis. Darbo teisės normų galiojimas laike

1. Galioja tik įstatymų nustatyta tvarka priimtos ir paskelbtos darbo teisės normos.

2. Darbo teisės normos neturi atgalinio veikimo galios.

7 straipsnis. Lietuvos darbo teisės normų taikymas erdvėje

1. Lietuvos Respublikos darbo teisės normos taikomos darbo santykiams ir tiems su darbo teisių įgyvendinimu ir gynimu susijusiems santykiams, kurie atsiranda, pasikeičia, pasibaigia ar yra vykdomi Lietuvos Respublikos teritorijoje, išskyrus šiame Kodekse, įstatymuose, Europos Sąjungos teisės aktuose ar tarptautinėse sutartyse nustatytas taisykles.

2. Tarptautinio pobūdžio darbo santykiams taikytiną teisę nustato šis Kodeksas ar kiti įstatymai, Europos Sąjungos teisės aktai, taip pat Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys.

II SKYRIUS

TARPTAUTINIO POBŪDŽIO DARBO SANTYKIAMS TAIKYTINA TEISĖ

8 straipsnis. Komandiruojamų darbuotojų darbo santykiams taikytina teisė

1. Lietuvos Respublikos jurisdikcijai priklausančio darbdavio pavedimu laikinai dirbti užsienyje išsiųsto darbuotojo darbo santykiams Lietuvos Respublikos darbo teisės normos taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja tos užsienio valstybės, į kurią siunčiama laikinai dirbti, imperatyvios nuostatos. Į užsienio valstybę komandiruojamų darbuotojų darbo sąlygų ypatumus taip pat nustato kitos šio Kodekso normos.

2. Laikina į Lietuvos Respublikos teritoriją dirbti pagal užsienio valstybės jurisdikcijai priklausančio darbdavio pavedimą atsiųstam darbuotojui jo darbo sutarčiai taikytina teisė taikoma tiek, kiek jo darbo imperatyviai nereglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo teisės normos.

3. Imperatyviomis nuostatomis laikomi įstatymai ir kiti teisės aktai ir (arba) kolektyvinės sutartys ar arbitražo sprendimai, kurie buvo paskelbti visuotinai taikytiniais ir nuo kurių pagal taikytinos teisės valstybės teisės aktus negalima nukrypti šalių susitarimu.

9 straipsnis. Darbo santykių reglamentavimas diplomatinėse ir konsulinėse įstaigose Lietuvoje

1. Darbo santykius su tarptautinės organizacijos, užsienio šalies ar jos administracinio vieneto atstovybe, Lietuvoje atliekančia diplomatinės ar konsulinės funkcijas, reglamentuoja darbo sutarties šalių pasirinkta teisė. Jei darbo sutarties šalys darbo teisės nepasirinko, taikoma tos valstybės, su kuria darbo santykiai labiau susiję pagal sutarties esmę ir jos sudarymo bei vykdymo aplinkybes, teisė.

2. Darbo santykius tarp Lietuvos Respublikos jurisdikcijai priklausančio fizinio asmens, veikiančio kaip darbuotojas, ir Lietuvoje esančios atstovybės, nurodytos šio straipsnio 1 dalyje, darbuotojo, sudarančio darbo sutartį savo ar jo šeimos poreikiams tenkinti, reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo teisės normos, nebent darbo sutarties šalys būtų susitarusios kitaip.

10 straipsnis. Darbo santykių reglamentavimas vandens, oro ir kelių transporto priemonėse

1. Darbo santykius laivuose reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo teisės normos, jei šie laivai plaukioja su Lietuvos Respublikos vėliava.

2. Darbo santykius orlaiviuose reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo teisės normos, jei šie orlaiviai pažymėti Lietuvos Respublikos skiriamaisiais ženklais, išskyrus, kai orlaivis be įgulos laikinai perduotas naudoti užsienio valstybės jurisdikcijai priklausančiam subjektui.

3. Darbo santykiai kelių transporto priemonėse, kertančiose bent dviejų valstybių sienas, nustatomi pagal transporto priemonę savo veiklos tikslais naudojančio darbdavio buveinės vietą.

11 straipsnis. Individualiesiems darbo santykiams taikytina teisė

1. Jei individualieji darbo santykiai yra susiję su daugiau nei viena valstybe, darbo sutarties šalys gali pasirinkti taikytiną teisę ir visiems darbo santykiams, ir atskiriems jų aspektams.

2. Jei šalys nepasirinko darbo santykiams taikytinos teisės, jiems taikoma valstybės, kurioje nuolat dirbama pagal darbo sutartį, teisė. Jei darbuotojas nuolat nedirba vienoje valstybėje, taikoma valstybės, kurioje yra darbuotojui pavedimus teikiantis darbdavys ar jo darbovietė, teisė.

3. Šio straipsnio 2 dalyje nustatytos taisyklės netaikomos, jei pagal darbo sutarties esmę ir jos sudarymo bei vykdymo aplinkybes darbo santykiai glaudžiau susiję su kita valstybe.

4. Jei darbo sutarties šalys pasirenka taikytiną teisę, kaip nustatyta šio straipsnio 1 dalyje, toks pasirinkimas nepaneigia valstybės, kurios teisė būtų taikoma šio straipsnio 2 ir 3 dalių pagrindu, imperatyvių normų taikymo.

5. Kitos valstybės teisė netaikoma, jei jos taikymas prieštarautų Lietuvos Respublikos Konstitucijos, šio Kodekso bei kitų įstatymų nustatytai viešajai tvarkai. Tokiu atveju taikomos Lietuvos Respublikos darbo teisės normos.

12 straipsnis. Kolektyviniams darbo santykiams taikytina teisė

1. Informavimo, konsultavimo ir kitokio darbuotojų dalyvavimo darbdaviui priimant sprendimus procedūroms taikomos valstybės, kurios teritorijoje yra darbdavys ar darbdavio darbovietė, kurioje vykdomos šios procedūros, teisė.

2. Profesinių sąjungų steigimą ir veiklą reglamentuoja jų steigimo vietos valstybės teisė, o kitų darbuotojų atstovų teisinį statusą reglamentuoja valstybės, kurioje jie pagal savo kompetenciją veikia, teisė, išskyrus tuos atvejus, kai įstatymai nustato jiems papildomas teises.

3. Kolektyvinei sutarčiai ar darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimui sudaryti, taikyti ir galioti taikoma jos šalies – darbdavio, darbdavių organizacijos – buveinės registracijos valstybės teisė, nebent sutarties šalys susitartų kitaip.

4. Kolektyvinių veiksmų kolektyviniuose darbo ginčiuose teisėtumas nustatomas pagal šių veiksmų (veikimo ar neveikimo) vietos valstybės teisę.

III SKYRIUS TERMINAI

13 straipsnis. Termino apibrėžimas ir terminų skaičiavimas

1. Darbo teisės normomis, darbo sutartimi arba darbo ginčą nagrinėjančio organo nustatytas terminas yra apibrėžiamas kalendorine data arba tam tikru laikotarpiu. Terminas taip pat gali būti apibrėžtas nurodant įvykį, kuris neišvengiamai turėtų įvykti.

2. Terminas, apibrėžtas tam tikru laikotarpiu, prasideda kitą dieną po tos kalendorinės datos arba įvykio, kuriais apibrėžta jo pradžia.

3. Metais, mėnesiais ar savaitėmis apibrėžti terminai baigiasi atitinkamą metų, mėnesio ar savaitės dieną. Jeigu mėnesiais apibrėžtas terminas baigiasi tokį mėnesį, kurį nėra atitinkamos dienos, terminas baigiasi to mėnesio paskutinę dieną. Jeigu tiksliai negalima nustatyti, kurį mėnesį prasidėjo terminas, skaičiuojamas metais, arba kurią dieną prasidėjo terminas, skaičiuojamas mėnesiais, termino paskutine diena atitinkamai laikoma birželio trisdešimtoji ir mėnesio penkioliktoji diena.

4. Į savaitėmis ar kalendorinėmis dienomis skaičiuojamą terminą įeina ne darbo dienos (šeštadienis ir sekmadienis) ir švenčių dienos. Jei paskutinė termino diena yra ne darbo ar švenčių diena, termino pabaigos diena laikoma artimiausia po jos einanti darbo diena. Dienomis apibrėžtas terminas yra skaičiuojamas kalendorinėmis dienomis, jeigu įstatymai nenustato kitaip.

5. Jeigu nustatytas terminas atlikti kokį nors veiksma, tą veiksma galima atlikti iki paskutinės termino dienos dvidešimt ketvirtos valandos. Rašytiniai prašymai, pareiškimai, pranešimai ar dokumentai, įteikti paštu ar kitai ryšio įstaigai arba išsiųsti naudojant informacines technologijas sutartu ar reglamentuotu būdu iki paskutinės termino dienos dvidešimt ketvirtos valandos, laikomi išsiųstais laiku.

6. Jeigu veiksmas turi būti atliktas darbovietėje asmeniui fiziškai dalyvaujant, tai veiksmo atlikimo terminas pasibaigia tą valandą, kurią joje pasibaigia darbovietės administracijos darbas, jei darbo teisės normos ar susitarimas tarp šalių nenustato kitaip.

14 straipsnis. Ieškinio senatis

1. Ieškinio senatis – tai įstatymų nustatytas laiko tarpas (terminas), per kurį asmuo gali apginti savo pažeistas teises pareikšdamas ieškinį ar prašymą išnagrinėti darbo ginčą.

2. Bendrasis ieškinio senaties terminas šio Kodekso reglamentuojamiems santykiams yra treji metai, jeigu šis Kodeksas ir kiti įstatymai atskiriems reikalavimams nenustato trumpesnių ieškinio senaties terminų.

3. Ieškinio senatis netaikoma neturtinio pobūdžio reikalavimams ginti darbuotojo garbę ir orumą, taip pat neturtinei žalai, susijusiai su sveikatos sužalojimu ar gyvybės atėmimu, atlyginti. Įstatymai gali nustatyti, kad ieškinio senatis netaikoma ir kai kuriems kitiems reikalavimams.

4. Ieškinio senačiai skaičiuoti ir taikyti taikomos Lietuvos Respublikos civilinio kodekso ir Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nuostatos, jeigu šis Kodeksas ar įstatymai nenustato specialių ieškinio senaties taikymo nuostatų.

15 straipsnis. Procesiniai, procedūriniai ir naikinamieji terminai

1. Darbo įstatymuose nustatytiems procesiniams terminams taikomos Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nuostatos dėl tokių terminų taikymo ir skaičiavimo, išskyrus šio Kodekso ir kitų įstatymų nustatytas išimtis.

2. Jei šis Kodeksas nenustato kitaip, praleistą procedūrinį terminą gali atnaujinti jį taikanti šalis ar institucija, jei ji pripažįsta, kad terminas praleistas dėl svarbių priežasčių. Apie šiuo klausimu priimtą sprendimą terminą praleidęs asmuo privalo būti informuotas per penkias darbo dienas nuo sprendimo priėmimo. Darbdavio atsisakymas atnaujinti praleistą procedūrinį terminą gali būti skundžiamas darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka.

3. Jei šis Kodeksas ar įstatymai nustato naikinamąjį terminą, jam pasibaigus, šaliai pasibaigia teisė pasinaudoti šio Kodekso ar įstatymo jai suteikta teise ar ją apginti.

IV SKYRIUS DARBO TEISIŲ GYNIMAS

16 straipsnis. Darbo teisių gynimas darbo ginčus nagrinėjančiose institucijose

Šio Kodekso ir kitų įstatymų nustatyta tvarka darbo teisės normų suteikiamos teisės ginamos darbo ginčus nagrinėjančiuose organuose ir teismuose.

17 straipsnis. Darbo teisių gynimas administracine tvarka

Šio Kodekso ir kitų darbo teisės normų vykdymą pagal teisės aktų nustatytą kompetenciją kontroliuoja ir jų pažeidimų prevenciją vykdo Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinė darbo inspekcija) ir kitos institucijos.

18 straipsnis. Darbo teisių gynimas per darbuotojų ir darbdavių atstovus

1. Darbuotojų ir darbdavių teises ir interesus šio Kodekso nustatyta tvarka gina ir jiems atstovauja jų atstovai kolektyviniuose darbo santykiuose.

2. Profesinių sąjungų, darbo tarybų, darbuotojų patikėtinių, darbdavių organizacijų kompetenciją ir jos įgyvendinimo tvarką nustato šis Kodeksas, įstatymai, kolektyvinės sutartys, darbdavio ir darbo tarybos susitarimai ir kitos darbo teisės normos.

19 straipsnis. Atsakomybė

Atsakomybę už šiame Kodekse nustatytų teisių ir pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą nustato šis Kodeksas, įstatymai ir kitos darbo teisės normos, darbo santykių dalyvių sutartys ir susitarimai.

II DALIS INDIVIDUALIEJI DARBO SANTYKIAI

I SKYRIUS DARBO SUTARTIES ŠALYS IR JŲ BENDROSIOS PAREIGOS

20 straipsnis. Darbo sutarties šalys

1. Darbo sutarties šalys yra darbuotojas ir darbdavys.

2. Darbuotojas – fizinis asmuo, įsipareigojęs atlygintinai atlikti darbo funkciją pagal darbo sutartį su darbdaviu. Darbuotoju gali būti visišką civilinį teisnumą 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 vykdyti fizinis asmuo. Darbdaviu gali būti Lietuvos Respublikos jurisdikcijai priklausantis juridinis ar fizinis asmuo, turintis visišką civilinį teisnumą ir veiksnumą, taip pat Lietuvos Respublikos teritorijoje įregistruotas užsienio valstybės jurisdikcijai priklausančio juridinio asmens ar kitos organizacijos padalinys (filialas, atstovybė) ar užsienio jurisdikcijai priklausantis fizinis ar juridinis asmuo, kita organizacija, juridinio asmens ar kitos organizacijos padalinys (filialas, atstovybė) ar tokių asmenų grupė.

4. Darbdavys gali turėti vieną ar kelias darbovietes, tai yra darbdavio veiklą vykdančius struktūrinius organizacinius darinius (filialus, atstovybes ar kitus struktūrinius, gamybinius, prekybinius ar kitos veiklos padalinius), kuriuose savo darbo funkcijas vykdo darbdavio darbuotojai. Jei juridinis asmuo turi kelias darbovietes, darbdaviu laikomas pats juridinis asmuo, išskyrus Lietuvos Respublikos teritorijoje įregistruotą užsienio valstybės jurisdikcijai priklausančio juridinio asmens ar kitos organizacijos padalinį (filialą, atstovybę), kuris tokiu atveju yra laikomas darbdaviu.

5. Darbdaviai savo teises ir pareigas darbuotojui gali įgyvendinti per savo teisėtus atstovus ar įgaliotus asmenis.

21 straipsnis. Vidutinio darbuotojų skaičiaus nustatymo tvarka

1. Vidutinis darbuotojų skaičius nustatomas ir taikomas šio Kodekso ar kitų darbo teisės normų nustatytais atvejais ir tikslais.

2. Vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius – su darbdaviu galiojančiais darbo santykiais ilgiau kaip tris mėnesius susijusių darbuotojų skaičius. Į šį darbuotojų skaičių įskaičiuojami ir visų Lietuvos Respublikos teritorijoje esančių darbdavio juridinio asmens filialų, atstovybių ir struktūrinių padalinių bei kitų darboviečių darbuotojai. **Į vidutinį darbdavio darbuotojų skaičių įskaičiuojami ilgiau kaip tris mėnesius jo įmonėje dirbantys laikinojo įdarbinimo įmonės darbuotojai.**

3. Vidutinis darbovietės **darbuotojų** skaičius – su darbdaviu galiojančiais darbo santykiais ilgiau kaip tris mėnesius susijusių toje darbovietėje dirbančių darbuotojų skaičius.

~~4. Į vidutinį darbdavio darbuotojų skaičių įskaičiuojami ilgiau kaip tris mėnesius jo įmonėje dirbantys laikinojo įdarbinimo įmonės darbuotojai.~~

~~5.~~ **4.** Vidutinio darbdavio ir darbovietės darbuotojų skaičiaus nustatymo taisyklės nustato socialinės apsaugos ir darbo ministras.

22 straipsnis. Informacijos apie darbo santykių būklę teikimas

1. **Šio Kodekso**, įstatymų **ir** kitų ~~teisės aktų~~ ~~ar~~ darbo teisės normų nustatyta tvarka darbdavys privalo teikti informaciją apie darbuotojus ir jų darbo sąlygas ar kitus darbo santykių aspektus juose nurodytoms kompetentingoms institucijoms.

2. Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, darbo tarybai **ir profesinei sąjungai** 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;

Dėl 22 str. 2 d. 1 p.:

PS iš esmės pritaria, bet siūlo patikslinti, kad bent kartą per metus atnaujinamą informaciją teikia darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip dvidešimt.

DO nepritaria pirmo punkto nuostatoms ir siūlo, kad šiame punkte minimą informaciją jie galėtų teikti Sodrai, o ne darbuotojų atstovams.

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

23 straipsnis. Sąžiningumo ir bendradarbiavimo principų įgyvendinimas

1. Įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, darbdaviai ir darbuotojai privalo veikti sąžiningai, bendradarbiauti, nepiktnaudžiauti teise.

2. Savo teises ir pareigas kiekviena šalis privalo įgyvendinti taip, kad kita šalis galėtų apginti savo teises, patirdama mažiausiai laiko ir kitų sąnaudų.

3. Darbdaviui priklausančias darbo priemones darbuotojas turi naudoti darbo reikmėms, išskyrus atvejus, kai darbo sutarties šalys susitaria dėl darbdaviui priklausančių priemonių naudojimo kitais tikslais sąlygų ir tvarkos.

~~3.~~ **4.** 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.

Dėl 23 str. 4 d.:

PS siūlo išbraukti 23 straipsnio 4 dalį.

DO nepitaria formuluotės išbraukimui, pritaria rengėjų pozicijai.

~~4.~~ **5.** Jei viena šalis nevykdo ar netinkamai vykdo šiame straipsnyje nustatytas pareigas, kita šalis turi teisę į žalos atlyginimą ar reikalauti, kad jos teisės būtų apgintos kitais būdais.

24 straipsnis. Teisingas informavimas ir konfidencialios informacijos apsauga

1. Darbo sutarties šalys privalo viena kitai laiku pranešti apie bet kokias aplinkybes, galinčias reikšmingai paveikti sutarties sudarymą, vykdymą ir nutraukimą. Ši informacija turi būti pateikta teisinga, nemokamai ir šalių nustatytais protingais terminais.

2. Darbo sutarties šalies kitai šaliai šio Kodekso, kitų darbo teisės normų ar sutarčių nustatytais atvejais perduodami dokumentai (pranešimai, prašymai, sutikimai, prieštaravimai ir pan.) 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 kt.) su sąlyga, kad įmanoma nustatyti informacijos turinį, jos pateikėją, pateikimo faktą ir laiką, taip pat sudarytos protingos galimybės ją išsaugoti. Darbo sutarties šaliai nurodžius pagrįstas abejones dėl šių abiejų sąlygų buvimo, įrodyti, kad jos buvo sudarytos, privalo darbdavys.

3. Darbo sutartis ir darbo teisės normos turi būti išdėstytos lietuvių kalba arba lietuvių ir kita sutarties šalims priimtina kalbomis.

4. Šio straipsnio 1 ir 2 dalyje nurodytais atvejais informacija turi būti perduota lietuvių kalba. Prie jų gali būti pridedami vertimai į vieną ar kelias kalbas.

5. Pareigą saugoti konfidencialią informaciją (informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine), profesine, valstybės ar tarnybos paslaptimi) ir atsakomybę už jos pažeidimą reglamentuoja įstatymai. Šio Kodekso nustatyta tvarka darbo sutarties šalys gali sudaryti papildomus susitarimus dėl konfidencialios informacijos apsaugos.

25 straipsnis. Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais

1. Darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Tai reiškia, kad bet kokiuose darbdavio santykiuose su darbuotojais tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, išskyrus atvejus dėl asmens išpažintos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų dirbantiems religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažintos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu, dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.

2. Įgyvendindamas lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, amžių, lytinę

orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, išskyrus atvejus dėl asmens išpažintos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų dirbantiems religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažintos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindą ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, privalo:

- 1) priimdamas į darbą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas;
 - 2) sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinę darbo patirtį, taip pat teikti vienodas lengvatas;
 - 3) naudoti vienodus darbo vertinimo kriterijus ir vienodus atleidimo iš darbo kriterijus;
 - 4) už toki 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 persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei 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 pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.
3. Lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principų įgyvendinimo ypatumus gali nustatyti įstatymai ir kitos darbo teisės normos.
4. Nagrinėjant diskriminacijos darbo užmokesčio srityje bylas, atlyginimu laikomas darbo užmokestis ar bet koks kitas atlygis, įskaitant atlygį grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą.
5. Nagrinėjant lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais bylas, susijusias su darbo santykiais, darbuotojui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą, kad darbuotojas patyrė diskriminaciją, darbdaviui tenka pareiga įrodyti, kad diskriminacijos nebuvo.
6. Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, privalo priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principų įgyvendinimo priemones.

26 straipsnis. Darbuotojo asmens duomenų ir jo teisės į privatų gyvenimą apsauga

1. Darbdavys privalo gerbti darbuotojo teisę į privatų gyvenimą, užtikrinti darbuotojo asmens duomenų apsaugą.
2. Darbdaviui draudžiama tvarkyti su darbo reikmėmis nesusijusius (perteklinius) darbuotojo asmens duomenis, taip pat pateikti darbuotojo asmens duomenis tretiesiems asmenims, išskyrus įstatymuose nustatytus atvejus.
3. Darbuotojai turi būti supažindinti su informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo bei darbuotojų stebėsenos ir kontrolės darbo vietoje tvarka.
- ~~4. Darbdaviui priklausantis darbuotojas turi naudoti darbo reikmėmis, išskyrus atvejus, kai darbo sutarties šalys susitaria dėl darbdaviui priklausantių priemonių naudojimo kitais tikslais sąlygų ir tvarkos.~~
5. 4. Darbdaviui įgyvendinant nuosavybės ar valdymo teises į darbo vietoje naudojamas informacines ir komunikacines technologijas, negali būti pažeidžiamas darbuotojo asmeninio susižinojimo slaptumas.
6. 5. Vaizdo stebėjimas ir garso įrašymas darbo vietoje gali būti vykdomas, kai dėl darbo specifikos būtina užtikrinti asmenų, turto ar visuomenės saugumą, ir kitais atvejais, kai kiti būdai ar priemonės yra nepakankami ir (arba) netinkami siekiant išvardytų tikslų, išskyrus atvejus, kai tiesiogiai siekiama kontroliuoti darbo kokybę ir apimtį. Apie vaizdo stebėjimą ir garso įrašymą konkrečioje darbovietės vietoje informuojama vaizdiniu žymeniu matomoje vietoje.
7. 6. Darbuotojo asmens duomenų teisinę apsaugą ir teisės į privatų gyvenimą įgyvendinimo ypatumus gali nustatyti įstatymai ir kitos darbo teisės normos.

8. 7. Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, privalo priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti darbuotojų asmens duomenų saugojimo politiką ir jos įgyvendinimo priemones.

27 straipsnis. Darbuotojo šeiminių įsipareigojimų gerbimas

1. Darbdavys privalo imtis priemonių padėti darbuotojui vykdyti jo šeiminius įsipareigojimus, išskyrus atvejus, kai to negalima pasiekti dėl darbo funkcijos ar darbdavio veiklos ypatumų arba dėl per didelių darbdavio sąnaudų.

Dėl 27 str. 1 d.:

DO pritaria pateiktam variantui.

PS siūlo išbraukti „išskyrus atvejus, kai to negalima pasiekti dėl darbo funkcijos ar darbdavio veiklos ypatumų arba dėl per didelių darbdavio sąnaudų“.

2. Šiame Kodekse nustatytais atvejais pateikti darbuotojų prašymai, susiję su šeiminių įsipareigojimų vykdymu, turi būti darbdavio apsvarstyti ir į juos motyvuotai atsakyta raštu.

3. Darbuotojo elgesys ir jo veiksmai darbe darbdavio turi būti vertinami siekiant praktiškai ir visapusiškai įgyvendinti darbo ir šeimos darnos principą.

28 straipsnis. Darbuotojo profesinio tobulėjimo siekio gerbimas

1. Darbdavys privalo apmokyti darbuotoją dirbti tiek, kiek tai būtina darbo funkcijai vykdyti.

2. Darbdavys privalo imtis priemonių darbuotojų kvalifikacijai ir jo profesionalumui, gebėjimui prisitaikyti prie besikeičiančių verslo, profesinių ar darbo sąlygų didinti. Šiais tikslais šiame Kodekse, darbo teisės normų ar šalių susitarimų nustatytais atvejais ir tvarka darbdavys sudaro sąlygas darbuotojui mokytis, kelti kvalifikaciją ir profesiskai tobulėti.

29 straipsnis. Darbuotojų garbės ir orumo gynimas

1. Darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksnu, kuriais kėsiamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama asmenį ar asmenis įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

2. Darbdavys imasi visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje, suteikti.

30 straipsnis. Turtinių ir neturtinių interesų apsauga

1. Darbdavys privalo sudaryti darbuotojui sąlygas darbo funkcijai vykdyti ir suteikti darbuotojui reikalingas darbo priemones ar turtą, išskyrus atvejus, kai darbo sutarties šalys susitaria, kad darbuotojas darbo metu naudos savo priemones ar turtą. Tokiu atveju gali būti susitarta dėl darbuotojui mokamos kompensacijos už jo priemonių ar turto naudojimą.

2. Darbuotojas privalo saugoti darbdavio turtinius ir neturtinius interesus. Darbuotojas privalo naudotis darbdavio perduotomis darbo priemonėmis, turtu, taip pat lėšomis pagal jų tikslinę paskirtį ir taupiai. Darbdavys turi teisę nustatyti jam priklausančių ir darbuotojui perduotų darbo priemonių, turto ar lėšų naudojimo tvarką, nepažeisdamas šiame Kodekse ir kituose įstatymuose nustatytų darbuotojo teisių.

3. Pranešimas valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai apie darbdavio daromus darbo ar kitų teisės normų pažeidimus negali būti laikomas veiksmais, pažeidžiančiais darbdavio turtinius ar neturtinius interesus. Darbuotojas negali būti dėl to persekiojamas ir jam negali būti taikomos jo interesus pažeidžiančios priemonės.

4. Darbuotojo inovacijos darbdavio veiklai gerinti ir priemonės turtui ar lėšoms efektyviai panaudoti turi būti skatinamos. Atlyginimo už jas sąlygos ir skatinimo formos nustatomos darbo teisės normose ir darbo sutarties šalių susitarimuose. Darbuotojo sukurti autorių teisių objektai turi būti saugomi ir už jų panaudojimą atlyginama įstatymų ir susitarimų nustatyta tvarka.

II SKYRIUS DARBO SUTARTIES SAŲOKA IR DARBO SUTARTIES SAŲYGOS

PIRMASIS SKIRSNIS DARBO SUTARTIES SAŲOKA, JOS TURINYS. BŪTINOSIOS SUTARTIES SAŲYGOS

31 straipsnis. Darbo sutarties sąvoka

1. Darbo sutartis – susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja būdamas pavaldus darbdaviui ir jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys įsipareigoja už tai atlyginti.

2. Pavaldumas darbdaviui reiškia darbo funkcijos vykdymą, darbdaviui turint teisę kontroliuoti ar vadovauti tiek visam darbo procesui, tiek ir jo daliai, o darbuotojui paklūstant darbdavio nurodymams ar darbovietėje galiojančiai tvarkai.

3. Atliekant darbo funkciją kylanti komercinė, finansinė ar gamybinė grėsmė tenka darbdaviui.

32 straipsnis. Darbo sutarties turinys

1. Darbo sutarties sąlygos yra būtinosios ir papildomos.

2. Būtinosios darbo sutarties sąlygos – sąlygos (darbo funkcija, darbo apmokėjimo sąlygos ir darbovietė), dėl kurių susitarus laikoma, kad darbo sutartis yra sudaryta.

3. Papildomos darbo sutarties sąlygos – šalių susitarimu nustatomos darbo sąlygos, kurios sukonkretina darbo teisės normas arba įtvirtina joms neprieštaraujantį šalių susitarimą dėl darbo. Šių sąlygų neprivaloma sulygti darbo sutartimi, tačiau jos tampa šalims privalomos dėl jų susitarus.

4. Darbo sutartimi galima nukrypti nuo šiame Kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių, išskyrus taisyklių, susijusių su maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu ir pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais, jei sutartimi pasiekiamas darbdavio ir darbuotojo interesų balansas. Ginčai dėl tokių susitarimų teisėtumo nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Nustačius, kad darbo sutarties sąlyga prieštarauja šiame Kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytoms imperatyvioms taisyklėms, ar darbo sutartimi nėra pasiekiamas darbdavio ir darbuotojo interesų balansas, ji negali būti taikoma, o taikoma šio Kodekso ar darbo teisės normos taisyklė. Bet kuriuo atveju darbo sutarties sąlyga gali gerinti darbuotojo padėtį, lyginant su ta, kuri nustatyta šiame Kodekse ar kitose darbo teisės normose.

Dėl 32 str. 4 d.:

DO pritaria pateiktam variantui.

PS nepritaria ir siūlo, kad nebūtų galima susitarti individualioje darbo sutartyje dėl blogesnių sąlygų ir tą dalį naikinti, nes darbuotojas yra silpnesnė darbo santykių pusė.

5. Šalys negali sudaryti civilinio pobūdžio susitarimų dėl šiame Kodekse nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo. Tokiems susitarimams taikomos darbo teisės normos.

6. Ginčai, kylantys dėl darbo sutarties sąlygų galiojimo, ~~jo~~ jų vykdymo ar netinkamo vykdymo, ar žalos atlyginimo nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti šio Kodekso nustatyta tvarka.

33 straipsnis. Būtinosios darbo sutarties sąlygos

1. Kiekvienoje darbo sutartyje turi būti susitarta dėl darbo funkcijos, darbo apmokėjimo ir darbovietės.

2. Darbo funkcija gali būti laikomas bet kokių veiksmų, paslaugų ar veiklos atlikimas, taip pat tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas. Darbo funkciją apibrėžia darbo sutartis, pareiginiai nuostatai ar darbo veiklos aprašas. Darbuotojo prašymu informaciją apie susitartos darbo funkcijos turinį ir jos apimtį (darbo normą) ar darbo funkcijai keliamus reikalavimus darbdavys turi pateikti raštu per penkias darbo dienas nuo darbuotojo prašymo pateikimo darbdaviui dienos.

3. Darbo sutartyje šalys nustato darbo užmokestį per mėnesį (mėnesio alga) ar darbo valandą (valandinis atlygis), kuris negali būti mažesnis už ~~šio Kodekso nustatyta tvarka~~ Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintą minimaliąją mėnesinę algą ar minimalųjį valandinį atlygį. Darbo sutarties šalys gali sulygti ir dėl priedų, priemokų, premijų ar kitokio papildomo apmokėjimo pagal įvairias darbo apmokėjimo sistemas.

4. Darbdavys ir darbuotojas taip pat susitaria dėl darbovietės, kurioje savo darbo funkciją vykdys darbuotojas. Darbo funkcijos atlikimo vieta gali nesutapti su darbovietės vieta. Jeigu darbuotojas neturi pagrindinės darbo funkcijos atlikimo vietos ar ji nėra pastovi, darbuotojo darbovieta laikoma ta darbovieta, iš kurios darbuotojas gauna nurodymus.

ANTRASIS SKIRSNIS PAPILDOMOS DARBO SUTARTIES SĄLYGOS

34 straipsnis. Susitarimas dėl papildomo darbo

1. Darbo sutarties šalys papildomu susitarimu, kuris tampa darbo sutarties dalimi, gali susitarti dėl darbo sutartimi anksčiau nesulygtos papildomos darbo funkcijos atlikimo. Tokia veikla gali būti atliekama laisvu nuo pagrindinės darbo funkcijos atlikimo laiku (susitarimas dėl darbo funkcijų jungimo) arba atliekama tuo pačiu metu kaip ir pagrindinė darbo funkcija (susitarimas dėl darbo funkcijų gretinimo), arba susitariama dėl projektinio darbo (susitarimas dėl projektinio darbo). Susitarimui dėl projektinio darbo *mutatis mutandis* taikomi šiuo Kodeksu nustatyti projektinio darbo sutarties ypatumai.

2. Šalys taip pat turi teisę susitarti dėl pagrindinės darbo funkcijos ir papildomos darbo funkcijos sukeitimo tam tikram laikotarpiui ar neterminuotai.

3. Vykdamas susitarimus dėl papildomo darbo, negali būti pažeisti šio Kodekso ar kitų darbo teisės normų nustatyti maksimaliojo darbo ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai.

4. Susitarime dėl papildomo darbo turi būti nurodyta, kuriuo metu bus atliekama papildoma darbo funkcija, jos apimtis darbo valandomis, darbo užmokestis ar priemoka už papildomą darbą ar kt.).

5. Susitarimą dėl papildomo darbo kiekviena darbo sutarties šalis gali nutraukti, įspėjusi raštu kitą šalį prieš penkias darbo dienas. Susitarimas dėl papildomo darbo taip pat pasibaigia, nutrūkus pagrindinės darbo funkcijos darbo sutarčiai, nebent darbo sutarties šalys susitaria kitaip.

6. Esant pagrindinės ir papildomos darbo funkcijų konfliktui, darbuotojas pirmenybę turi teikti pagrindinei darbo funkcijai, nebent darbdavys nustato kitaip.

7. Jei vykdydamas susitarime dėl darbo funkcijų jungimo numatytą papildomą darbo funkciją darbuotojas dėl to įgyja teisę naudotis šiame Kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytomis papildomomis teisėmis ar pareigomis (ilgesniu poilsio laiku, trumpesniu darbo laiku, atostogomis ir kt.), jos šiam darbuotojui taikomos tik tada, kai vykdoma papildoma funkcija, ir tik tiek, kiek ji vykdoma.

35 straipsnis. Susitarimas dėl išbandymo

1. Siekiant patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, taip pat ar sulygtas darbas tinka darbuotojui, sudarydamos darbo sutartį darbo sutarties šalys gali sulygti dėl išbandymo.

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 šalių susitarimu draudžiama.

3. Pripažinęs, kad išbandymo rezultatai nepatenkinami, darbdavys iki išbandymo termino pabaigos gali priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį, apie tai raštu įspėjęs darbuotoją prieš tris darbo dienas iki darbo sutarties pasibaigimo, ir nemokėti išėtinės išmokos.

4. Darbuotojas gali per išbandymo terminą nutraukti darbo sutartį, apie tai raštu įspėjęs darbdavį prieš penkias darbo dienas. Šis įspėjimas gali būti atšauktas ne vėliau kaip kitą darbo dieną po jo pateikimo. Darbuotojo pateiktas ir neatšauktas įspėjimas pabaigia darbo sutartį ir darbdavys ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną privalo informinti darbo sutarties pasibaigimą.

36 straipsnis. Susitarimas dėl mokymo išlaidų atlyginimo

1. Darbo sutarties šalys gali susitarti dėl darbdavio turėtų darbuotojo mokymo ar kvalifikacijos kėlimo išlaidų atlyginimo sąlygų, kai darbo sutartis nutraukiama **darbdavio iniciatyva** dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo ~~pareiškimu~~ **iniciatyva** be svarbių priežasčių.

2. Atlygintos gali būti tik išlaidos, susijusios su darbuotojo žinių ar gebėjimų, viršijančių **minimaliuosius** darbo veiklai keliamus reikalavimus, suteikimu. Susitarimas gali nustatyti, ar į mokymo ar kvalifikacijos kėlimo išlaidas įskaičiuojamos kitos komandiruotės išlaidos (kelionės, nakvynės ir pan.)

3. Atlygintos gali būti tik darbdavio turėtos išlaidos per paskutinius dvejus metus iki **darbo** sutarties pasibaigimo, nebent kolektyvinė sutartis nustato kitokį terminą, kuris negali viršyti trejų metų.

4. Jei darbuotojas savo iniciatyva studijuoja, siekdamas studijų krypties bakalauro, magistro laipsnio ir (ar) profesinės kvalifikacijos pagal formalaus profesinio mokymo programas, ir darbdavys apmoka visas ar ne mažiau kaip pusę šių išlaidų, darbo sutarties šalys papildomai gali susitarti dėl to, kad darbuotojas darbo sutartį savo ~~pareiškimu~~ **iniciatyva be svarbių priežasčių** gali nutraukti tik atlyginęs darbdaviui jo patirtas išlaidas.

37 straipsnis. Susitarimas dėl nekonkuravimo

1. Darbo sutarties šalys gali susitarti dėl to, kad darbuotojas, pasibaigus darbo sutarčiai, 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, jei ši veikla tiesiogiai konkuruotų su darbdavio vykdoma veikla. Šis susitarimas galioja ne ilgiau kaip dvejus metus po darbo sutarties pasibaigimo.

2. Susitarimai dėl nekonkuravimo galimi tik su darbuotojais, kurie turi 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 galiojimo terminas. Nekonkuravimo su darbdaviu laikotarpiu darbuotojui turi būti mokama kompensacija, kurios dydis – ne mažiau kaip 40 procentų darbo sutarties pasibaigimo metu buvusio darbuotojo vidutinio ~~atlyginimo~~ **darbo užmokesčio**. Kompensacija darbuotojui už nekonkuravimą negali būti mokama darbdaviui laikotarpiu.

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

38 straipsnis. Susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos

1. Darbo sutarties šalys gali susitarti dėl to, kad darbuotojas darbo sutarties vykdymo metu ir pasibaigus darbo sutarčiai asmeniniais ar komerciniais tikslais nenaudos ir kitiems asmenims neatskleis tam tikros informacijos, kurią šalys savo susitarimu įvardys konfidencialia. Konfidencialia informacija negali būti laikomi duomenys, kurie viešai prieinami, taip pat duomenys, kurie pagal teisės aktus ar pagal paskirtį negali būti laikomi konfidencialiais ar kurių apsaugai darbdavys nesiima protingų priemonių.

2. Susitarime dėl konfidencialios informacijos apsaugos turi būti apibrėžti konfidencialią informaciją sudarantys duomenys, susitarimo galiojimo terminas, darbdavio pareigos padedant darbuotojui išsaugoti šios informacijos slaptumą. Šalys gali susitarti dėl netesybų už šio susitarimo nevykdymą ar netinkamą vykdymą.

3. Susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos galioja vienus metus po darbo santykių pasibaigimo, jei darbo sutarties šalys nesusitaria dėl ilgesnio termino.

39 straipsnis. Susitarimas dėl ne viso darbo laiko

1. Tiek sudarant darbo sutartį, tiek ją vykdant gali būti susitarta dėl ne viso darbo laiko, tai yra darbo laiko normos, kuri yra mažesnė, negu darbuotojui pagal jo darbo veiklą taikoma darbo laiko norma.

2. Ne visas darbo laikas nustatomas sumažinant valandų skaičių per dieną, sumažinant darbo dienų skaičių per darbo savaitę ar darbo mėnesį arba darant ir viena, ir kita. Sąlyga dėl ne viso darbo laiko gali būti nustatyta terminuotai arba neterminuotai.

3. Darbuotojas, sulygęs dirbti ne visą darbo laiką, jei nesusitarta kitaip, ne dažniau kaip kartą per šešis mėnesius turi teisę prašyti pakeisti ne viso darbo laiko sąlygą. Darbdavys turi apsvarstyti šį prašymą ir pranešti darbuotojui savo motyvuotą sprendimą per dešimt darbo dienų.

4. Darbo sutarties vykdymo metu darbuotojas, kurio darbo santykiai su darbdaviu trunka ne trumpiau kaip treji metai, turi teisę raštu pareikalauti 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 turi būti tenkinamas, jei 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 3 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 jei darbuotojo prašymas pagal **asmens** sveikatos priežiūros įstaigos išvadą pagrįstas darbuotojo sveikatos būkle, neįgalumu arba būtinybe slaugyti šeimos narį, taip pat pareikalavus nėsčiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, bei darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų. Grįžti dirbti viso darbo laiko sąlygomis šie asmenys 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, keliant 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, lyginant 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 kartą per **kalendorinius** metus teikia darbo tarybai informaciją apie ne visą darbo laiką įmonėje, įstaigoje, organizacijoje dirbančius darbuotojus, **nurodydamas nurodydami** darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, skaičių, užimamas pareigybes ir darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį.

III SKYRIUS DARBO SUTARTIES SUDARYMAS

40 straipsnis. Darbo sutarties šalių ikisutartiniai santykiai

1. Darbo sutarties šalys, iki sudarydamos darbo sutartį, taip pat ir tada, kai darbo sutartis nesudaryta, turi laikytis lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais, sąžiningumo, sutarčiai sudaryti ir vykdyti reikalingos informacijos suteikimo ir konfidencialios informacijos išsaugojimo pareigų. Draudžiama iš darbuotojo reikalauti informacijos, kuri nėra susijusi su jo sveikatos būkle, kvalifikacija ar kitomis aplinkybėmis, nesusijusiomis su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu.

2. Jei šios pareigos nevykdomos ar netinkamai vykdomos, kita darbo sutarties šalis įgyja teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjantį organą ir reikalauti atlyginti padarytą žalą arba naudotis kitomis šio Kodekso suteiktomis pažeistų teisių gynimo priemonėmis.

3. Darbuotojui parinkti į vadovaujančiųjų darbuotojų ir specialistų pareigas, taip pat tokias pareigas, kurias eiti gali asmenys, turintys tam tikrų gebėjimų arba kuriems keliami ypatingi intelekto, fiziniai, sveikatos ar kiti reikalavimai, gali būti rengiamas konkursas. Konkursinių pareigų sąrašą ir konkursų valstybės ir savivaldybių įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose ir viešosiose įstaigose, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė, išskyrus įstaigas, kuriose konkursines pareigas ir konkursų tvarką nustato specialūs įstatymai. Asmuo, laimėjęs konkursą, turi teisę reikalauti, kad su juo ne vėliau kaip per dvidešimt darbo dienų būtų sudaryta darbo sutartis, išskyrus įstatymų numatytas išimtis.

41 straipsnis. Darbo sutarties sudarymas

1. Darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitaria dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų (šio Kodekso 33 straipsnis).

2. Apie darbo sutarties sudarymą ir darbuotojo priėmimą į darbą nustatyta tvarka privaloma pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba) teritorinei įstaigai mažiausiai prieš vieną valandą iki darbo pradžios.

3. Darbo sutartis įsigalioja darbuotojui pradėjus dirbti. Jei darbo sutartis buvo sudaryta, tačiau ji neįsigaliojo ne dėl darbuotojo kaltės, darbdavys privalo sumokėti darbuotojui kompensaciją, kurios dydis ne mažesnis, nei darbuotojo darbo užmokestis už sulytą darbo laikotarpį, tačiau ne ilgesnį nei vienas mėnesis. Jei darbo sutartis buvo sudaryta, tačiau neįsigaliojo dėl darbuotojo kaltės – **darbuotojui iš anksto neinformavus darbdavio prieš tris darbo dienas iki sutartos darbo pradžios**, darbuotojas privalo atlyginti darbdaviui padarytą žalą, kurios dydis ne didesnis, nei darbuotojo darbo užmokestis už sulytą darbo laikotarpį, tačiau ne ilgesnį nei dvi savaitės.

4. Darbdavys leidžia darbuotojui pradėti dirbti tik tada, kai raštu supažindina darbuotoją su darbo sąlygomis, tvarką darbovietėje nustatančiomis darbo teisės normomis, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimais.

42 straipsnis. Darbo sutarties forma

1. Darbo sutartis sudaroma raštu dviem egzemplioriais.
2. Darbo sutarties pakeitimai taip pat daromi raštu.
3. Lietuvos Respublikos Vyriausybė tvirtina pavyzdinę darbo sutarties formą.

43 straipsnis. Pranešimas apie darbo sąlygas

1. Jei ši informacija nepateikta darbo sutartyje, ne vėliau kaip praėjus vienam mėnesiui nuo 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);

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

3) darbo sutarties rūšis;

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

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;

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

10) nustatyta darbuotojo darbo dienos arba darbo savaitės trukmė;

11) informacija apie darbuotojui taikomas kolektyvines sutartis, nurodant susipažinimo su šiomis sutartimis tvarką.

2. Informacija turi būti pateikta darbuotojui neatlygintinai, pateikiant vieną ar kelis dokumentus raštu. Jei informacija pateikiama keliuose dokumentuose, bent viename iš jų turi būti pateikiama šio straipsnio 1 dalies 1-10 punktuose nurodyta informacija.

3. Jei kasmetinių atostogų trukmę ar išpėjimo apie atleidimą iš darbo terminus nustato darbo teisės normos, dokumente pateikiamos nuorodos į tai nustatančias darbo teisės normas.

4. Pasikeitus šio straipsnio 1 ir 3 dalyse nurodytoms darbo sąlygoms, darbdavys tokia pačia tvarka pateikia informaciją apie darbuotojui taikomus darbo sąlygų pasikeitimus per dešimt dienų nuo jų įsigaliojimo.

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

6. Šio straipsnio 1 dalyje nurodytos informacijos pateikimas nepaneigia pareigos pateikti darbuotojui informaciją apie būtinausias darbo sutarties sąlygas pagal šio Kodekso 33 straipsnį.

IV SKYRIUS DARBO SUTARTIES VYKDYMAS

44 straipsnis. Darbo sąlygų keitimas darbdavio iniciatyva

1. Pakeisti būtinausias darbo sutarties sąlygas, papildomas darbo sutarties sąlygas, nustatytą darbo laiko režimo rūšį ar perkelti darbuotoją dirbti į kitą vietovę darbdavio iniciatyva galima tik darbuotojo raštišku sutikimu.

2. Darbuotojo sutikimas arba nesutikimas dirbti pasiūlytomis pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis, kitos rūšies darbo laiko režimu ar kitoje vietovėje turi būti išreikštas per darbdavio nustatytą terminą, kuris negali būti trumpesnis negu penkios darbo dienos. Darbuotojui atsisakius dirbti šiomis pakeistomis sąlygomis gali būti laikoma priežastimi nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės šio Kodekso 56 straipsnio nustatyta tvarka.

3. Dėl neteisėto darbo sutarties pakeitimo darbuotojas turi teisę kreiptis į darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantį organą, prašydamas įpareigoti darbdavį vykdyti darbo sutartį ir atlyginti atsiradusią žalą. Darbuotojui to nepadarius per tris mėnesius nuo to momento, kai darbuotojas sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą, laikoma, kad darbuotojas sutiko dirbti pakeistomis darbo sąlygomis.

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 protinę terminą. Darbdavys sudaro pakankamas sąlygas darbuotojui pasirengti būsimiems pasikeitimams.

45 straipsnis. Darbo sąlygų keitimas darbuotojo iniciatyva

1. Kai šis Kodeksas ar kitos darbo teisės normos nesuteikia darbuotojui teisės reikalauti pakeisti darbo sąlygas, darbuotojas turi teisę prašyti darbdavio pakeisti jo darbo sąlygas.

2. Atsisakymas patenkinti darbuotojo raštu pateiktą prašymą pakeisti būtinausias ar darbo sutarties šalių sulygtas papildomas darbo sutarties sąlygas turi būti motyvuotas ir pateiktas raštu ir ne vėliau kaip per **5 penkias** darbo dienas nuo darbuotojo prašymo pateikimo.

3. Darbdaviui atsisakius tenkinti darbuotojo prašymą pakeisti darbo sąlygas, dėl šių sąlygų pakeitimo darbuotojas pakartotinai gali kreiptis ne anksčiau kaip po trijų mėnesių nuo darbuotojo prašymo pakeisti darbo sąlygas pateikimo.

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.

46 straipsnis. Prastova

1. Jei darbdavys negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo ne dėl darbuotojo kaltės ir darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo, darbdavys darbuotojui skelbia prastovą. Prastova gali būti skelbiama ir darbuotojų grupei.

2. Paskelbus prastovą, trunkančią iki vienos darbo dienos, darbuotojui paliekamas jo darbo užmokestis ir darbdavys turi teisę reikalauti darbuotojo būti darbovietėje.

3. Jei prastova skelbiama ilgesniam laikotarpiui nei viena darbo diena, bet ne ilgiau kaip trims darbo dienoms, negali būti reikalaujama, kad darbuotojas atvyktų į darbovietę kasdien ilgesniam nei viena valanda laikui. Buvimo darbovietėje per prastovą laiku jam paliekamas darbo užmokestis, o kitu prastovos laikotarpiu, kai darbuotojas neprivalo būti darbe, jam paliekama ~~pusė~~ **du trečdaliai** jo darbo užmokesčio.

4. Jei prastova paskelbta neterminuotai arba ilgesniam nei trijų darbo dienų laikotarpiui, darbuotojas neprivalo atvykti į darbovietę, tačiau turi būti pasirengęs atvykti į darbovietę kitą darbo dieną po darbdavio pranešimo. Už prastovos laiką iki trijų darbo dienų mokama šio straipsnio 2 ir 3 dalyse nustatyta tvarka, o už kitą prastovos laikotarpį jam paliekama ~~30~~ **40** procentų jo darbo užmokesčio.

5. Kalendorinį mėnesį, kurį darbuotojui buvo paskelbta prastova, darbuotojo gaunamas darbo uždarbis už tą mėnesį negali būti mažesnis nei Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimali mėnesinė alga, kai jo darbo sutartyje sulygta visa darbo laiko norma.

~~5.~~ **6.** Darbdavys gali paskelbti darbuotojui dalinę prastovą, kai tam tikram laikotarpiui sumažinamas darbo dienų per savaitę skaičius (ne mažiau kaip ~~2~~ **dvi** darbo dienos) ar darbo valandų per dieną skaičius (ne mažiau kaip ~~3~~ **trys** darbo valandos per dieną). Dalinės prastovos laikotarpiais, kai darbuotojas neprivalo būti darbe, jam apmokama šio straipsnio 3 ir 4 dalyse nustatyta tvarka.

47 straipsnis. Dalinis darbas

1. Dalinis darbas gali būti nustatomas, kai dėl svarbių ekonominių priežasčių darbdavys negali suteikti darbuotojams darbo ir yra grupės darbuotojų atleidimo iš darbo prielaidos (šio Kodekso 62 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 Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinės įstaigos sprendimas dėl dalinio darbo išmokos skyrimo. Darbdavio sprendime dėl dalinio darbo nustatymo nurodoma darbo laiko normos sutrumpinimo dalis, nurodoma, kas trumpinama (darbo dienų per darbo savaitę skaičius, darbo valandų per dieną skaičius ar 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 Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinės įstaigos sprendimu pradeda mokėti dalinio darbo išmoka.

48 straipsnis. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdavio ar kitų asmenų iniciatyva

1. Jei darbuotojas pasirodė darbe apsvaigęs nuo alkoholio, narkotinių ar toksinių medžiagų, darbdavys tą dieną (pamainą) nušalina nuo darbo, neleisdamas jam dirbti ir nemokėdamas darbo užmokesčio.

2. Darbdavys taip pat raštu nušalina darbuotoją nuo darbo, neleisdamas jam dirbti ir nemokėdamas darbo užmokesčio pagal pareigūnų arba organų, kuriems įstatymai suteikia nušalinimo teisę, rašytinį reikalavimą iki trijų mėnesių. Jame turi būti nurodyta, kuriam laikui darbuotojas nušalinamas, nušalinimo priežastis ir teisinis pagrindas.

3. Darbdavys, tirdamas darbuotojo galimo padaryto darbo pareigų pažeidimo aplinkybes, gali nušalinti darbuotoją nuo darbo laikotarpiui iki trisdešimt kalendorinių dienų palikdamas jam darbo užmokestį.

4. Nušalintas darbuotojas, jei jis sutinka, gali būti perkeltas į kitą darbą, jei toks perkėlimas neprieštarauja nušalinimo tikslui.

5. Nušalinimo terminui pasibaigus, darbuotojas grąžinamas į ankstesnę darbą, jei dėl nušalinimo neatsirado pagrindo nutraukti darbo sutartį.

6. Jeigu darbuotojas darbdavio arba tam įgaliotų organų pareigūnų reikalavimu buvo nušalintas nuo darbo (~~pareigų~~) nepagrįstai, jis turi teisę reikalauti, kad įstatymų nustatyta tvarka jam būtų atlyginta žala.

7. Ginčai dėl nušalinimo pagrįstumo ir žalos atlyginimo nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka.

49 straipsnis. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbuotojo iniciatyva

1. Darbuotojas turi teisę laikinai, iki trijų mėnesių, sustabdyti darbo sutarties vykdymą, apie tai raštu įspėjęs darbdavį prieš tris darbo dienas, jeigu darbdavys du ir daugiau mėnesių iš eilės nemoka viso priklausančio darbo užmokesčio arba ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nevykdo kitų savo įsipareigojimų, kuriuos nustato darbo sutartis arba darbo ir poilsio laiką, apmokėjimą už darbą, darbuotojų saugą ir sveikatą darbe reglamentuojančios darbo teisės normos ir kolektyvinės sutartys. Šiuo atveju darbuotojas atleidžiamas nuo pareigos atlikti savo darbo funkciją.

2. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas pasibaigia kitą dieną, kai darbuotojas raštu atšaukia laikiną darbo sutarties vykdymo sustabdymą arba kai darbdavys visiškai įvykdo savo įsipareigojimus darbuotojui ir jį apie tai informuoja raštu, arba kai pasibaigia šio straipsnio 1 dalyje nustatytas trijų mėnesių terminas.

3. Darbdavys sumoka darbuotojui ne mažesnę kaip vienos **Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos** minimaliosios mėnesinės algos dydžio kompensaciją už kiekvieną sustabdymo mėnesį, išskyrus atvejus, kai darbuotojas darbo sutarties vykdymą sustabdo nepagrįstai.

4. Darbuotojas, nepagrįstai sustabdęs darbo sutarties vykdymą, įstatymų nustatyta tvarka atsako už darbdaviui padarytą žalą.

50 straipsnis. Darbo santykių tęstinumas darbdavio reorganizavimo, restruktūrizavimo ir verslo ar jo dalies perdavimo atveju

1. Darbdavio dalyvių sudėties pasikeitimai, jo pavaldumo, dalyvio ar pavadinimo pasikeitimas, darbdavio sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos ar restruktūrizavimas nekeičia darbdavio darbuotojų darbo sąlygų ir negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius.

2. Jei sandorio, teisės akto ar kelių sandorių arba teisės aktų pagrindu verslas ar verslo dalis iš vieno darbdavio (toliau – verslo perdavėjas) pereina kitam subjektui (toliau – verslo perėmėjas), jam savaime pereina verslo ar jo dalyje dirbančių darbuotojų darbo santykiai. Verslo perėmėjas įgyja verslo perdavėjo, kaip darbdavio, teises ir pareigas, egzistuojančias perdavimo momentu. Jei šias teises ir pareigas reglamentuoja kolektyvinės sutartys, jos turi būti taikomos dvejus metus po verslo ar jo dalies perdavimo, išskyrus atvejus, kai šios sutartys pasibaigia ar šias sąlygas darbuotojams nustato naujai sudaryta kolektyvinė sutartis, taikoma verslo perėmėjui.

3. Iš verslo perdavėjo verslo perėmėjui perėję darbo santykiai tęsiasi tokiomis pačiomis sąlygomis verslo perėmėjo įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, nepaisant verslo ar jo dalies perdavimo teisinio pagrindo. Pakeisti darbo sąlygas ar nutraukti darbo sutartį dėl verslo ar jo dalies perdavimo draudžiama. Kai darbo santykiai pereina verslo perėmėjui, šis juos gali nutraukti tik bendraisiais pagrindais, nesiejamais su verslo ar jo dalies perdavimu.

4. Jei verslo perėmėjas nevykdo šio straipsnio 2 ir 3 dalyse nurodytų pareigų, verslo perdavėjas atsako solidariai dėl darbdavio teisių ir pareigų, egzistuojančių perdavimo momentu, įvykdymo. Jei šias teises ir pareigas nustato kolektyvinės sutarties sąlygos, šios taikomos vienus metus po verslo ar jo dalies perdavimo. Verslo perėmėjas ir verslo perdavėjas gali susitarti dėl kompensacijos verslo perėmėjui dėl darbuotojo darbo verslo perdavėjo metu įgytų teisių ir pareigų perdavimo (nepanaudotos atostogos, neįvykdyti piniginiai reikalavimai ir pan.) verslo perėmėjui.

5. Apie būsimą verslo ar jo dalies perdavimą darbuotojui verslo perdavėjas turi pranešti iš anksto raštu ne vėliau kaip prieš dešimt darbo dienų iki perdavimo, nuroydamas verslo ar jo dalies perdavimo datą, teisinį pagrindą, tokio perdavimo ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojui ir priimtas priemones. Jei darbuotojas per penkias darbo dienas nuo pranešimo gavimo raštu nesutinka su darbo santykių tęstinumu, verslo perdavėjas nutraukia darbo sutartį su darbuotoju darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės šio Kodekso 56 straipsnio nustatyta tvarka.

6. Verslo ar jo dalies perdavėjas perduoda verslo perėmėjui turimus darbuotojų asmeninius duomenis, dokumentus ir apie darbdavio pasikeitimą praneša Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinei įstaigai. Ne vėliau kaip per dešimt darbo dienų nuo darbo santykių perėjimo turi būti padaryti darbo sutarčių pakeitimai.

51 straipsnis. Nuotolinis darbas

1. Nuotolinis darbas yra darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas, kai darbuotojas jam priskirtas darbo funkcijas ar jų dalį visą arba dalį darbo laiko su darbdaviu suderinta tvarka reguliariai atlieka nuotoliniu būdu, tai yra sulygtoje darbo sutarties šalims priimtinoje kitoje negu darbovietė vietoje, taip pat ir naudojant informacines technologijas (teledarbas).

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. Jei neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas, darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu ne mažiau kaip penktadalį visos darbo laiko normos, to pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, bei darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų.

3. Skiriant dirbti nuotoliniu būdu, raštu nustatomi darbo vietos reikalavimai (jei tokie keliami), darbui suteikiamos naudoti darbo priemonės, aprūpinimo jomis tvarka, naudojimosi darbo priemonėmis taisyklės, taip pat nurodomas darbovietės padalinys, skyrius ar atsakingas asmuo, kuriam darbuotojas turi atsiskaityti už atliktą darbą darbdavio nustatyta tvarka.

4. Jei dirbdamas nuotoliniu būdu darbuotojas patiria papildomų išlaidų, susijusių su jo darbu, darbo priemonių **įsigijimu**, įsirengimu ir naudojimu, jos privalo būti kompensuotos. Kompensacijos dydį ir jos mokėjimo sąlygas darbo sutarties šalys nustato susitarimu.

5. Nuotolinio darbo atveju darbuotojo dirbtas laikas apskaitomas darbdavio nustatyta tvarka. Savo darbo laiką darbuotojas skirsto savo nuožiūra, nepažeisdamas maksimaliųjų darbo ir minimaliųjų poilsio laiko reikalavimų.

6. Nuotolinis darbas nesukelia darbo stažo apskaičiavimo, skyrimo į aukštesnes pareigas, kvalifikacijos tobulinimo ribojimų, neriboja ir nevaržo kitų darbuotojo darbo teisių. Darbdavio nustatyta teledarbo ar nuotolinio darbo įgyvendinimo tvarka neturi pažeisti darbuotojo asmens duomenų apsaugos ir jo teisės į privatų gyvenimą.

7. Darbdavys privalo sudaryti sąlygas nuotolinį darbą dirbantiems darbuotojams bendrauti ir bendradarbiauti su kitais darbdavio darbovietėje dirbančiais darbuotojais ir darbuotojų atstovais, gauti iš darbdavio informaciją.

8. Darbdavys privalo reguliariai, ~~bet ne rečiau kaip~~ kartą per **kalendorinius** metus informuoti darbo tarybą apie nuotolinio darbo būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, nuroydamas taip dirbančių darbuotojų skaičių, užimamas pareigybes ir darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų pogrupius ir lytį.

V SKYRIUS DARBO SUTARTIES PASIBAIGIMAS

52 straipsnis. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai

Darbo sutartis pasibaigia:

- 1) nutraukus darbo sutartį šalių susitarimu;
- 2) nutraukus darbo sutartį vienos iš šalių iniciatyva;
- 3) nutraukus darbo sutartį darbdavio valia;
- 4) nutraukus darbo sutartį nesant šalių valios;
- 5) mirus darbo sutarties šaliai – fiziniam asmeniui ~~ir pasibaigus darbdaviui – juridiniam asmeniui;~~
- 6) Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka, kai neįmanoma nustatyti darbdavio – fizinio asmens ar darbdavio ~~– juridinio asmens –~~ atstovų buvimo vietos;
- 7) kitais šiame Kodekse ir kituose įstatymuose nustatytais pagrindais.

53 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu

1. Bet kuri darbo sutarties šalis gali pasiūlyti kitai šaliai nutraukti darbo sutartį.
2. Pasiūlymas nutraukti darbo sutartį turi būti pateiktas raštu. Jame turi būti išdėstytos darbo sutarties nutraukimo sąlygos (nuo kada pasibaigia darbo santykiai, koks yra kompensacijos dydis, kokia nepanaudotų atostogų suteikimo tvarka, atsiskaitymo tvarka ir kt.). Darbo sutarties nutraukimo sąlygos gali būti ribojamos atitinkamą veiklą reglamentuojančiais įstatymais.
3. Jei kita sutarties šalis sutinka su pasiūlymu, ji išreiškia sutikimą raštu. Jei šalis per penkias darbo dienas neatsako į pasiūlymą, laikoma, kad pasiūlymas nutraukti darbo sutartį atmetas.
4. Sudarytas susitarimas dėl darbo sutarties nutraukimo ar šalies raštu išreikštas sutikimas su pasiūlymu nutraukti darbo sutartį pabaigia darbo sutartį juose nurodytomis sąlygomis ir darbdavys ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną privalo įforminti darbo sutarties pasibaigimą.

54 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių

1. Neterminuota darbo sutartis ir terminuota sutartis, sudaryta ilgesniam kaip vieno mėnesio laikotarpiui, gali būti nutraukta darbuotojo raštišku pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš dvidešimt kalendorinių dienų.
2. Darbuotojas turi teisę atšaukti pareiškimą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo jo padavimo dienos. Vėliau jis gali atšaukti pareiškimą tik darbdavio sutikimu.
3. Darbuotojo pareiškimas pabaigia darbo sutartį pasibaigus įspėjimo terminui, išskyrus šio straipsnio 2 dalyje nustatytą atvejį, ir darbdavys ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną privalo įforminti darbo sutarties pasibaigimą.

55 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių

1. Darbo sutartis gali būti nutraukta darbuotojo raštišku pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas:
 - 1) jei darbuotojo prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip trisdešimt dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip keturiasdešimt penkias dienas per paskutinius dvylika mėnesių;
 - 2) jei darbuotojui du mėnesius iš eilės ir daugiau nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga);
 - 3) jei darbuotojas negali tinkamai atlikti savo darbo funkcijos dėl ligos ar neįgalumo;
 - 4) jei pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantis darbuotojas sukako ~~valstybės socialinio draudimo įstatymų nustatytą~~ senatvės ~~pensinį pensijos~~ amžių ir įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdamas ~~darbdavio įmonėje, įstaigoje, organizacijoje~~ **pas tą darbdavį**.
2. Nutraukiant darbo sutartį šio straipsnio 1 dalyje nustatytais pagrindais, darbdavys privalo išmokėti darbuotojui vieno jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išaitinę išmoką, o jei darbo

santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus – pusės jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką.

3. Darbuotojo pareiškimas pabaigia darbo sutartį pasibaigus įspėjimo terminui ir darbdavys ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną privalo įforminti darbo sutarties pasibaigimą.

56 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės

1. Darbdavys turi teisę nutraukti neterminuotą arba terminuotą darbo sutartį 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 4 dalyje numatytą rezultatų gerinimo planą;

3) darbuotojas atsisako dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimo rūšį ar **darbovietę darbo vietovę**;

4) darbuotojas nesutinka su darbo santykių tęstinumu verslo ar jo dalies perdavimo atveju;

5) kai 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 laikotarpyje nuo įspėjimo apie sutarties nutraukimą iki penkios darbo dienos iki įspėjimo laikotarpio pabaigos darbovietėje nėra laisvos darbo vietos, į kurią darbuotojas galėtų būti perkeltas jo sutikimu.

3. Jei perteklinę darbo funkciją vykdo keletas darbuotojų, o atleidžiama tik dalis iš jų, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus patvirtina darbdavys, suderinęs su darbo taryba. Tokiu atveju atranką vykdo ir pasiūlymus dėl darbuotojų atleidimo teikia darbdavio sudaryta komisija, kurios sudėtyje turi būti bent vienas darbo tarybos narys.

4. Darbuotojo darbo rezultatai gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį, jei darbuotojui raštu buvo nurodyti jo darbo trūkumai ir nepasiekti asmeniniai rezultatai ir buvo bendrai sudarytas rezultatų gerinimo planas, apimantis laikotarpį, ne trumpesnę nei du mėnesius, ir šio plano vykdymo rezultatai nepatenkinami.

5. Darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimo rūšį ar darbo vietovę gali būti priežastis nutraukti darbo santykius, kai darbdavio siūlymas keisti darbo sąlygas yra pagrįstas reikšmingomis ekonominio, organizacinio ar gamybinio būtinumo priežastimis.

6. Darbo sutartis nutraukiama įspėjus darbuotoją prieš vieną mėnesį, o jei darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vieni metai – prieš dvi savaites. Šie įspėjimo terminai dvigubinami darbuotojams, kurie augina vaiką iki **šešerių septynerių** metų amžiaus ar vieni augina vaiką iki dvylikos metų amžiaus bei darbuotojams, kuriems iki **valstybės socialinio draudimo įstatymų nustatyto** senatvės **pensinio pensijos** amžiaus likę mažiau kaip penkeri metai, ir trigubinami neįgaliems darbuotojams ir darbuotojams, kuriems iki senatvės pensinio amžiaus liko mažiau kaip dveji metai.

7. Atleidžiamam darbuotojui turi būti išmokėta **dvių vieno** jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, o jei darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus – pusės jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.

8. Ilgalaikio darbo išmokų fondo įstatymo nustatyta tvarka atleidžiamam darbuotojui papildomai išmokama ilgalaikio darbo išmoka atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje.

57 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės

1. Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir nemokėti išėitinės išmokos, jei darbuotojas dėl savo kalto veikimo ar neveikimo padaro pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimą.

2. Priežastis nutraukti darbo sutartį gali būti:

1) šiurkštus darbuotojo pareigų pažeidimas;
2) per paskutinius dvylika mėnesių darbuotojo padarytas antras toks pat darbo pareigų pažeidimas.

3. Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomas:

1) neatvykimas į darbą visą darbo dieną ar pamainą be pateisinamos priežasties;
2) pasirodymas neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbo metu darbo vietoje, išskyrus atvejus, kai tokį apsvaigimą sukėlė tinkamas profesinių pareigų vykdymas;
3) atsisakymas tikrintis sveikatą, kai toks tikrinimas pagal darbo teisės normas privalomas;
4) priekabiavimas dėl lyties ar seksualinis priekabiavimas, diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje;

5) pareigos saugoti konfidencialią informaciją nevykdymas, padaręs darbdaviui žalos;

6) tyčia padaryta turtinė žala darbdaviui ar bandymas tyčia padaryti jam turtinės žalos;

7) darbo metu ar darbo vietoje padaryta nusikaltimo požymių turinti veika;

8) kiti pažeidimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiamos darbuotojo pareigos.

4. Prieš priimdamas sprendimą nutraukti darbo sutartį, darbdavys privalo pareikalauti darbuotojo paaiškinimo raštu, išskyrus tuos atvejus, kai darbuotojas per darbdavio nustatytą protinę laikotarpį šio paaiškinimo nepateikia. Darbo sutartis dėl darbuotojo padaryto antro tokio paties darbo pareigų pažeidimo gali būti nutraukta tik tada, jei ir pirmasis pažeidimas buvo nustatytas, darbuotojas turėjo galimybę dėl jo pasiaiškinti ir darbdavys per mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo dienos darbuotoją įspėjo apie galimą atleidimą už antrą tokį pažeidimą.

5. Sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto pažeidimo darbdavys turi priimti įvertinęs pažeidimo ar pažeidimų sunkumą ir padarinius, padarymo aplinkybes, darbuotojo kaltę, **priežastinį ryšį tarp darbuotojo veikos ir atsiradusių padarinių**, jo elgesį ir darbo rezultatus iki pažeidimo ar pažeidimų padarymo. Atleidimas iš darbo turi būti proporcinga pažeidimui ar jų visumai priemonė.

6. Sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto pažeidimo darbdavys turi priimti ne vėliau kaip per mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo ir ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo jo padarymo dienos. Pastarasis terminas pratęsiamas iki dvejų metų, jei darbuotojo padarytas pažeidimas paaiškėja atlikus auditą, inventorizaciją ar veiklos patikrinimą.

58 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia

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 arba savivaldybė, ar Lietuvos bankas, turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju dėl priežasčių, nenurodytų šio Kodekso 56 straipsnio 1 dalyje įspėjęs prieš tris darbo dienas ir sumokėjęs ne mažesnę kaip šešių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėitinę išmoką.

Dėl 58 str. 1 d.:

DO pritaria rengėjų pateiktai formuluotei.

PS siūlo 18 VDU išėitinę išmoką ir išbraukti žodžius „**dėl priežasčių, nenurodytų šio Kodekso 56 straipsnio 1 dalyje**“, kadangi, PS manymu, priežastys turi būti nurodytos. Taip pat papildyti dar viena dalimi, kad šis straipsnis netaikomas profesinių sąjungų vadovams.

2. Darbo sutartis šio straipsnio pagrindu negali būti nutraukta dėl dalyvavimo byloje prieš darbdavį, kaltinamą teisės pažeidimais, taip pat kreipimosi į administracinius organus dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, amžiaus ar kitų diskriminacinių motyvų.

59 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas nesant darbo sutarties šalių valios

1. Darbo sutartis privalo būti nutraukta be įspėjimo:
 - 1) kai įsiteisėja teismo sprendimas arba teismo nuosprendis, kuriuo darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios negali dirbti darbo;
 - 2) kai darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą ar eiti tam tikras pareigas;
 - 3) kai darbuotojo iki šešiolikos metų vienas iš tėvų arba vaiko atstovas pagal įstatymą, arba vaiko sveikatą prižiūrintis gydytojas, arba mokslo metų laikotarpiu mokykla, kurioje vaikas mokosi, reikalauja nutraukti darbo sutartį;
 - 4) kai darbuotojas pagal **medicinos sveikatos priežiūros** įstaigos išvadą nebegali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo, ir **jo negalima perkelti į kitą darbą jo sutikimu arba jis nesutinka būti perkeltas į kitas toje darbovietėje esančias laisvas pareigas ar kitą joje esantį darbą;**
 - 5) į darbą gražinus darbuotoją, į kurio vietą buvo priimtas atleidžiamas darbuotojas;
 - 6) institucijos, vykdančios nelegalaus darbo kontrolę, kompetentingo pareigūno reikalavimu, jei nustatomas užsieniečio nelegalaus darbo atvejis;
 - 7) kai darbo sutartis prieštarauja įstatymams ir šių prieštaravimų negalima pašalinti, o darbuotojas nesutinka arba negali būti perkeltas į kitą esančią darbo vietą;
 - ~~8) kai teismas ar darbdavio organas priima sprendimą, dėl kurio pasibaigia darbdavys – juridinis asmuo.~~
2. Darbdavys, gavęs šio straipsnio 1 dalyje nurodytą priežastį patvirtinančią dokumentą ar kitaip apie ją sužinojęs, privalo ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo dokumento gavimo ar sužinojimo nutraukti darbo sutartį. Šio straipsnio 1 dalies 5 punkte nustatytu atveju nepriėmus sprendimo nurodytu laiku, priežastis nutraukti darbo sutartį laikoma pasibaigusia.
3. Šio straipsnio 1 dalies 4, 5 ~~ir 8~~ punktuose nustatytais atvejais darbuotojui išmokama jo **dviejų mėnesių vieno mėnesio** vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, o jei darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus – pusės mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.

60 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas su nėščiomis darbuotojomis ir darbuotojais, turinčiais vaikų

1. Darbo sutartis su nėščia darbuotoja jos nėštumo laiku ir iki jos kūdikiui sukaks keturi mėnesiai gali būti nutraukta šalių susitarimu, jos iniciatyva, jos iniciatyva išbandymo metu, **nesant darbo sutarties šalių valios**, taip pat kai baigiasi terminuota darbo sutartis suėjus jos terminui. Nėštumo faktas patvirtinamas darbuotojai pateikus gydytojo pažymą apie nėštumą.
2. Nuo darbdavio sužinojimo apie darbuotojos nėštumą dienos, iki jos kūdikiui sukaks keturi mėnesiai, darbdavys negali įspėti darbuotojos apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ar priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį kitais, negu nurodyta šio straipsnio 1 dalyje, pagrindais. Jei šiuo laikotarpiu atsirado pagrindas nutraukti darbo sutartį, darbuotoja gali būti įspėta apie darbo sutarties nutraukimą ar sprendimas nutraukti darbo sutartį gali būti priimtas tik jam pasibaigus. **Jeigu darbuotojai yra suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos arba atostogos vaikui prižiūrėti laikotarpiu iki jos kūdikiui sukaks keturi mėnesiai, darbo sutartį galima nutraukti tik šioms atostogoms pasibaigus.**
3. Su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų amžiaus, darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio iniciatyva, jei nėra darbuotojo kaltės (šio Kodekso 56 straipsnis).

61 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio bankroto atveju

1. Įsiteisėjus teismo nutarčiai išskirti darbdaviui bankroto bylą ar kreditorių susirinkimui nutarus vykdyti bankroto procedūras ne teismo tvarka, paskirtasis bankroto 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 3 darbo dienas nuo teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo arba nuo kreditorių susirinkimo, kuriame kreditoriai nutarė įmonės bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka, dienos darbuotojai raštu įspėjami apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ir ne anksčiau kaip po 15 darbo dienų nuo tokio įspėjimo su jais nutraukiamos darbo sutartys. Jei tenkinamos šio Kodekso 62 straipsnio 1 dalyje nurodytos sąlygos, turi būti taikomos šio Kodekso 62 straipsnio 3–4 dalių nuostatos.

3. Šio straipsnio 2 dalyje numatytus atveju atleidžiamiesiems darbuotojams išmokama ~~dviejų~~ **dviejų** vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinė išmoka, o jei jų darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus – pusės jų darbo užmokesčio **dydžio** išeitinė išmoka.

62 straipsnis. Grupės darbuotojų atleidimas

1. Grupės darbuotojų atleidimu laikomas darbo sutarčių nutraukimas, kai per trisdešimt kalendorinių dienų darbdavio iniciatyva (šio Kodekso 56 straipsnis), darbdavio valia (šio Kodekso 58 straipsnis) ar šalių susitarimu (šio Kodekso 53 straipsnis), kurį inicijuoja darbdavys, ar dėl bankroto (šio Kodekso 61 straipsnis) numatoma atleisti iš darbo:

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

2) ne mažiau kaip dešimt procentų darbuotojų darbovietėje, kurioje vidutinis darbuotojų skaičius yra nuo 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 **pirmoje 1** dalyje nurodytą darbo sutarčių nutraukimų skaičių, apskaitomas ne mažiau kaip penkių darbuotojų darbo sutarčių nutraukimas. Grupės darbuotojų atleidimu nelaikomi atvejai, kai darbuotojus numatoma atleisti iš darbo suėjus darbo sutarties terminui.

3. Prieš priimdamas sprendimą nutraukti darbo sutartį ar inicijuoti darbo sutarties nutraukimą, darbdavys privalo informuoti darbo tarybą ir konsultuotis su ja dėl būsimo atleidimo iš darbo padarinių sušvelninimo (perkvalifikavimo, perkėlimo į kitas darbo vietas, darbo laiko režimo pokyčių, didesnių nei šiame Kodekse numatytų išeitinių išmokų dydžio, įspėjimo terminų pratęsimo, laisvo laiko darbo paieškoms ir kt.) priemonių. Konsultacijų metu šalys gali sudaryti darbdavio ir darbo tarybos susitarimą.

4. Apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą darbdavys privalo raštu pranešti teritorinei darbo biržai Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka, pasibaigus konsultacijoms su darbo taryba ir ne vėliau kaip prieš ~~30~~ **trisdešimt** dienų iki darbo santykių pasibaigimo, bet ne vėliau kaip įspėdamas darbuotojus apie jų atleidimą. Darbdavys tokio pranešimo kopiją pateikia darbo tarybai, kuri gali pateikti teritorinei darbo biržai savo pastabas ir pasiūlymus.

5. Darbo sutartis negali būti nutraukta pažeidus pareigą pranešti teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą ar pareigą konsultuotis su darbo taryba.

63 straipsnis. Įspėjimas nutraukti darbo sutartį

1. Jei šis Kodeksas ar kiti įstatymai nustato darbdavio pareigą įspėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą, šis įspėjimas turi būti pateiktas raštu.

2. Įspėjime nutraukti sutartį turi būti nurodyti darbo sutarties nutraukimo priežastis ir įstatymo norma, kurioje nurodytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas, darbo santykių pasibaigimo diena.

3. Įspėjimas nutraukti darbo sutartį darbuotojui perduodamas nedelsiant. Darbuotojui ginčijant atleidimo iš darbo teisėtumą, įspėjimo įteikimo įrodinėjimo našta tenka darbdaviui.

4. Jei darbuotojas įteikto įspėjimo termino pabaigos metu yra laikinai nedarbingas, yra jam suteiktose atostogose, įspėjimo termino pabaiga nukeliama iki laikinojo nedarbingumo ar atostogų pabaigos.

5. Darbdavys darbuotojo sutikimu turi teisę bet kada iki įspėjimo termino pabaigos priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį nukeldamas darbo santykių pasibaigimo dieną į paskutinę

įspėjimo termino dieną ir neleisdamas darbuotojui įspėjimo metu dirbti, tačiau sumokėdamas už visą įspėjimo laikotarpį jo darbo užmokestį.

6. Darbuotojo prašymu įspėjimo termino laikotarpiu jam turi būti suteikta ne mažiau kaip 10 procentų buvusios darbo laiko normos naujo darbo paieškoms, kurio metu darbuotojui paliekamas jo darbo užmokestis. Šalims susitarus dėl didesnės nei 10 procentų buvusios darbo laiko normos, šios dalies apmokėjimas yra sprendžiamas šalių susitarimu.

7. Sudarytas susitarimas dėl darbo sutarties nutraukimo ar šalies raštu išreikštas sutikimas su pasiūlymu nutraukti darbo sutartį pabaigia darbo sutartį juose nurodytomis sąlygomis ir darbdavys ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną privalo įforminti darbo sutarties pasibaigimą.

64 straipsnis. Darbo sutarties pasibaigimo įforminimas

1. Esant šiame Kodekse ar kitame įstatyme nustatytai priežasčiai darbo sutarčiai pasibaigti, darbdavys priima sprendimą nutraukti darbo sutartį, o, suėjus darbo sutarties terminui **arba mirus darbuotojui ir šio Kodekso 52 straipsnio 5 punkte ir 59 straipsnio 1 dalyje nurodytais atvejais**— konstatuoja darbo sutarties pasibaigimą. Toks sprendimas pabaigia darbo sutartį jame nurodytą dieną, išskyrus šio straipsnio 6 dalyje nurodytus atvejus.

2. Kai šis Kodeksas nustato terminą priimti sprendimą dėl darbo sutarties nutraukimo, o darbdavys per šį terminą nepriima sprendimo nutraukti darbo sutartį, laikoma, kad darbo sutartis nenutraukta. Vėliau ji gali būti nutraukta tik bendraisiais pagrindais ir tvarka.

3. Darbdavio sprendimas nutraukti darbo sutartį ar konstatuoti darbo sutarties pasibaigimą turi būti išreikštas raštu. Jame nurodoma darbo sutarties nutraukimo pagrindas ir įstatymo norma, kurioje nurodytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas, darbo santykių pasibaigimo diena.

4. Sprendimas perduodamas darbuotojui nedelsiant. Darbuotojui ginčijant atleidimą iš darbo nustatyta tvarka, darbdavio sprendimo įteikimo įrodinėjimo našta tenka darbdaviui.

5. Darbo santykių pasibaigimo diena yra paskutinė darbuotojo darbo diena, išskyrus tuos atvejus, kai darbo sutartis nutraukiama darbuotojui nesant darbe arba kai darbuotojui neleidžiama tą dieną dirbti.

6. Jei darbo sutarties pasibaigimo dieną (išskyrus, kai darbo sutartis nutraukiama šalių susitarimu arba darbuotojo iniciatyva, suėjus terminuotos darbo sutarties terminui arba pasibaigus darbdaviui) darbuotojas yra laikinai nedarbingas arba yra jam suteiktose atostogose, darbo santykių pasibaigimo diena nukeliama iki laikinojo nedarbingumo arba atostogų pabaigos. Tokiu atveju darbo santykių pasibaigimo diena laikoma pirmoji darbo diena po laikino nedarbingumo ar atostogų pabaigos. Tą dieną darbuotojui gali būti neleista dirbti nemokant darbo užmokesčio.

7. Pasibaigus darbo sutarčiai, apie tai daromas įrašas darbo sutartyje. Ne vėliau kaip kitą darbo dieną po darbo santykių pasibaigimo dienos darbdavys privalo apie darbo sutarties pasibaigimą pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinei įstaigai.

8. Jei yra darbuotojo prašymas, darbdavys per dešimt dienų privalo jam išduoti pažymą apie darbuotojo vykdytą darbo funkciją, jos pradžią ir pabaigą, taip pat gautą darbo užmokestį.

VI SKYRIUS DARBO SUTARČIŲ RŪŠYS

65 straipsnis. Darbo sutarčių rūšys

1. Darbo sutartis gali būti:
 - 1) neterminuota darbo sutartis;
 - 2) terminuota darbo sutartis;
 - 3) laikinojo darbo sutartis;
 - 4) pameistrystės darbo sutartis;
 - 5) nenustatytos apimties darbo sutartis;

DO siūlo palikti šią darbo sutarties rūšį.

PS siūlo išbraukti nenustatytos apimties darbo sutarties rūšį.

- 6) projekcinio darbo sutartis;

- 7) darbo vietos dalijimosi darbo sutartis;
 - 8) darbo keliems darbdaviams sutartis.
2. Jei darbo sutarties šalys nesusitaria dėl darbo sutarties rūšies, laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis.

PIRMASIS SKIRSNIS TERMINUOTA DARBO SUTARTIS

66 straipsnis. Terminuotos darbo sutarties sąvoka ir jos terminas

1. Terminuota darbo sutartis yra darbo sutartis, kuri sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui.

2. **Terminuotos** darbo sutarties terminas gali būti nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos, tam tikram dienomis, savaitėmis, mėnesiais ar metais skaičiuojamam terminui, iki tam tikros užduoties įvykdymo ar tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ir pasibaigimo.

DO pritaria rengėjų pateiktai formuluotei. Pasiūlė kompromisą, kad dėl terminuotų sutarčių nuolatinio pobūdžio darbams, kurių trukmė ilgesnė nei dveji metai, galėtų būti susitariama kolektyvinėje sutartyje.

PS siūlo 2 alternatyvas:

1. Kad terminuotos darbo sutartys nuolatinio pobūdžio darbui sudaromos kolektyvinėje sutartyje ir kituose įstatymuose nustatytais atvejais.

2. Riboti terminuotų darbo sutarčių nuolatiniam darbui skaičių, nustatant, kad tokių sutarčių gali būti iki 20 procentų nuo viso darbo sutarčių skaičiaus.

3. Terminuota darbo sutartis tampa neterminuota, kai darbo santykių buvimo laikotarpiu išnyksta aplinkybės, dėl kurių buvo apibrėžtas sutarties terminas.

67 straipsnis. Maksimalus darbo sutarties terminas ir jo išimtis

1. Maksimalus **terminuotos** darbo sutarties terminas, taip pat paeiliui einančių sutarčių, kurios yra sudarytos su tuo pačiu darbuotoju tai pačiai darbo funkcijai atlikti, bendra maksimali trukmė yra dveji metai, **išskyrus jei darbuotojas priimamas laikinai dirbti į laikinai nesančio darbuotojo darbo vietą.** Paeiliui einančiomis laikomos darbo sutartys, kurias skiria ne ilgesnis kaip dviejų **savaičių mėnesių** laikotarpis.

2. Jei nustatytas ar pratęstas **terminuotos** darbo sutarties terminas viršija dvejų metų terminą, taip pat paeiliui einančių darbo sutarčių, kaip jos apibrėžtos šio straipsnio 1 dalyje, bendra trukmė viršija dvejų metų terminą, tokia sutartis laikoma neterminuota. Tokiu atveju laikotarpiai tarp darbo sutarčių įskaitomi į darbuotojo darbo santykių su darbdaviu trukmę, tačiau neturi būti apmokami.

3. Su tuo pačiu darbuotoju paeiliui einančių terminuotų darbo sutarčių, sudarytų skirtingoms darbo funkcijoms atlikti, bendra trukmė negali viršyti penkerių metų. Pažeidus šį reikalavimą, tokia darbo sutartis tampa neterminuota, o laikotarpiai tarp darbo sutarčių įskaitomi į darbuotojo darbo santykių su darbdaviu trukmę, tačiau neturi būti apmokami.

4. Terminuotų **darbo** sutarčių, kurių maksimalus terminas negali viršyti penkerių metų, sudarymo galimybę su renkamais ar skiriamais darbuotojais, kūrybinių profesijų, pedagoginiais ir mokslo darbuotojais, kolegialių renkamųjų organų skiriamais darbuotojais ar kitais darbuotojais viešojo intereso gynimo tikslais nustato kiti įstatymai. Tokios sutartys gali būti sudaromos arba pratęstos neribotą skaičių kartų įstatyme nustatytu pagrindu ir kitos šio straipsnio nuostatos joms netaikomos.

5. Šio straipsnio taikymo išimtis taip pat gali nustatyti kitos šio Kodekso nuostatos.

68 straipsnis. Terminuotos darbo sutarties pasibaigimas

1. Terminuota darbo sutartis pasibaigia suėjus terminui, išskyrus šio straipsnio 2 dalyje nurodytą atvejį.

2. **Terminuota** darbo sutartis tampa neterminuota, jei darbo santykiai faktiškai tęsiasi ne mažiau kaip penkias darbo dienas po termino suėjimo, **išskyrus šio Kodekso 66 straipsnio 3 dalyje nurodytą atvejį.**

Dėl 68 str. 2 d.:

DO pritaria rengėjų formuluotei.

PS 68 straipsnio 2 dalyje vietoj penkių dienų įrašyti „**sekančią administracijos dieną**“.

3. Jei darbo santykiai pagal terminuotą darbo sutartį tęsiasi ilgiau kaip vienus metus, apie darbo sutarties pasibaigimą dėl termino darbdavys privalo raštu įspėti darbuotoją ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas, o jei darbo santykiai pagal terminuotą darbo sutartį tęsiasi ilgiau kaip treji metai – ne vėliau kaip prieš dešimt darbo dienų. Pažeidęs šią pareigą, darbdavys privalo sumokėti darbuotojui darbo užmokesį už kiekvieną termino pažeidimo dieną, bet ne daugiau kaip atitinkamai už penkias ar dešimt darbo dienų.

4. Jei darbo santykiai pagal terminuotą darbo sutartį tęsiasi ilgiau kaip dvejus metus, darbo sutarties pasibaigus dėl jos termino, darbuotojui išmokama jo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.

Dėl 68 str. 4 d.:

DO pritaria rengėjų formuluotei.

PS siūlo 68 straipsnio 4 dalyje įrašyti, kad „**iki vienerių metų dirbusiam žmogui išmokama dviejų savaičių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, daugiau nei vienerius metus dirbusiam žmogui išmokama vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, daugiau kaip dvejus metus dirbusiam – dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoka; jei darbo sutartis nutraukiama terminui nepasibaigus – išmokų dydis dvigubinamas.**“

5. Šio straipsnio 2 ir 3 dalių nuostatos netaikomos darbuotojams, nurodytiems šio Kodekso 67 straipsnio 4 dalyje.

69 straipsnis. Draudimas diskriminuoti

1. Pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti sudaromos mažiau palankios darbo sąlygos, įskaitant darbo apmokėjimą, negu palyginamajam pagal neterminuotą darbo sutartį dirbančiam darbuotojui, nebent tokie skirtumai būtų objektyviai pagrįsti.

2. Palyginamasis pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantis darbuotojas yra tas darbuotojas, kuris dirba pagal neterminuotą darbo sutartį ir atlieka tą pačią ar panašią pagal kvalifikaciją ir sugebėjimus darbo funkciją.

3. Nustatant darbo, darbo apmokėjimo, kvalifikacijos kėlimo ar skatinimo sąlygas, darbdaviui draudžiama atsižvelgti į skirtingą pagal terminuotą darbo sutartį ir pagal neterminuotą darbo sutartį dirbančių darbuotojų darbo santykių su darbdaviu trukmę, nebent toks atsižvelgimas yra objektyviai pagrįstas.

4. Darbuotojo pagal terminuotą darbo sutartį aplinkybė neatleidžia darbdavio nuo pareigos užtikrinti tokio darbuotojo mokymą, kvalifikacijos kėlimą, profesinį tobulėjimą ir karjerą, nebent tai būtų objektyviai nepagrįsta.

70 straipsnis. Įdarbinimas pagal neterminuotą darbo sutartį

1. Esant laisvai darbo vietai, į kurią bus priimama dirbti pagal neterminuotą darbo sutartį, darbdavys turi pasiūlyti užimti šią darbo vietą tokį patį ar panašų darbą dirbančiam ir nustatytus kvalifikacinius reikalavimus atitinkančiam darbuotojui, kuris dirba pagal terminuotą darbo sutartį. Jei tokių darbuotojų yra keletas, pasiūlymas turi būti pateiktas tam darbuotojui, kurio darbo santykiai su darbdaviu trunka ilgiausiai.

2. Darbdavys privalo informuoti darbuotojus, dirbančius pagal terminuotas darbo sutartis, apie laisvas darbo vietas, į kurias bus priimta dirbti pagal neterminuotą darbo sutartį, ir užtikrinti, kad jie turėtų tokias pačias galimybes įsidarbinti nuolatiniam darbui kaip ir kiti asmenys. Tokia informacija skelbiama **įprastais** darbovietėje **įprasta pranešimų ir skelbimų tvarka būdais.**

3. Darbdaviai kartą per metus teikia darbo tarybai informaciją apie terminuotą darbo sutarčių būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, nurodydamas darbuotojų, dirbančių pagal terminuotą sutartį, skaičių, užimamas pareigybės ir darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį.

ANTRASIS SKIRSNIS LAIKINOJO DARBO SUTARTYS

71 straipsnis. Laikinojo darbo sutarties sąvoka ir rūšys

1. Laikinojo darbo sutartis – susitarimas tarp darbuotojo (toliau - laikinasis darbuotojas) ir darbdavio (toliau - laikinojo įdarbinimo įmonė), pagal kurį ~~laikinas~~ **laikinasis** darbuotojas įsipareigoja tam tikrą laiką atlikti darbo veiklą laikinojo įdarbinimo įmonės nurodyto asmens (toliau - laikinojo darbo naudotojo) naudai ir jam būdamas pavaldus, o ~~darbdavys~~ **laikinojo įdarbinimo įmonė** įsipareigoja už tai atlyginti.

2. Laikinojo darbo sutartis gali būti terminuota ir neterminuota.

3. Terminuota laikinojo darbo sutartis gali būti sudaryta vienam siuntimui pas laikinojo darbo naudotoją, tačiau sutarties terminas gali būti nustatytas ir iki tam tikros kalendorinės datos, tam tikram dienomis, savaitėmis, mėnesiais ar metais skaičiuojamam terminui arba iki tam tikros užduoties įvykdymo ar tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ir pasibaigimo.

4. Nukrypstant nuo maksimalaus darbo sutarties termino taisyklių (šio Kodekso 67 straipsnis), terminuotos laikinojo darbo sutarties maksimalus terminas, taip pat paeiliui einančių sutarčių, kurios sudarytos su tuo pačiu darbuotoju tam pačiam darbui, bendra maksimali trukmė yra treji metai. Paeiliui einančiomis laikomos darbo sutartys, kurias skiria ne ilgesnis kaip dviejų savaičių laikotarpis.

5. Šio skirsnio nuostatos netaikomos laivų įguloms, kurioms taikomas Lietuvos Respublikos prekybinės laivybos įstatymas.

72 straipsnis. Laikinojo darbo sutarties turinys

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

1) ~~laikine~~ **laikinojo** darbuotojo siuntimo dirbti laikinojo darbo naudotojui ir atšaukimo iš laikinojo darbo naudotojo formos ir tvarkos, nepažeidžiant šio Kodekso 73 straipsnio reikalavimų;

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

3) darbo užmokesčio už darbą laikinojo darbo naudotojui ir darbo užmokesčio, jei jis mokamas už laikotarpius tarp siuntimų dirbti laikinojo darbo naudotojams, dydžių ir mokėjimo tvarkos.

73 straipsnis. ~~Laikine~~ Laikinojo darbuotojo siuntimas pas laikinojo darbo naudotoją

1. Siuntimas dirbti pas laikinojo darbo naudotoją turi būti ~~įteiktas laikinam~~ **laikinajam** darbuotojui ne vėliau kaip prieš dvi darbo dienas, nebent ~~laikinas~~ **laikinasis** darbuotojas sutinka konkretaus siuntimo atveju pradėti dirbti anksčiau.

2. Siunčiant ~~laikiną~~ **laikinąjį** darbuotoją dirbti pas laikinojo darbo naudotoją, ~~laikinam~~ **laikinajam** darbuotojui turi būti nurodyta darbo funkcijos turinys ir apimtis, darbo pradžia ir pabaiga. Ne vėliau kaip iki darbo pradžios ~~laikinam~~ **laikinajam** darbuotojui nurodomas darbo laiko režimas, patekimo į laikinojo darbo naudotojo darbovietę tvarka, laikinojo darbo naudotojo kontaktinis asmuo, turintis suteikti visą informaciją apie darbą pas laikinojo darbo naudotoją.

3. ~~Laikinas~~ **Laikinasis** darbuotojas turi teisę atsisakyti dirbti pas laikinojo darbo naudotoją, pranešdamas laikinojo įdarbinimo įmonei ne vėliau kaip per vieną darbo dieną nuo šio straipsnio 1 dalyje nustatytos informacijos gavimo. Toks atsisakymas nelaikomas darbo pareigų pažeidimu.

74 straipsnis. Nediskriminavimo principo taikymas

1. Darbo laikinojo darbo naudotojui laikotarpiu laikinojo darbo naudotojas privalo užtikrinti, kad ~~laikino~~ **laikinojo** darbuotojo atžvilgiu būtų taikomos tokios pat kaip ir laikinojo darbo naudotojo darbuotojams galiojančios ir darbovietėje taikomos įstatymų, kolektyvinių sutarčių ir kitų darbo teisės normų nuostatos dėl:

1) nėščių, neseniai pagimdžiusių ar krūtimi maitinančių darbuotojų ~~bei maitinančių motinų~~ apsaugos ir asmenų iki aštuoniolikos metų apsaugos;

2) diskriminacijos lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeimninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, amžiaus pagrindais uždraudimo.

3) maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko, viršvalandžių, naktinio darbo pertraukų, atostogų ir valstybinių švenčių trukmės.

2. Laikinojo įdarbinimo įmonė privalo užtikrinti, kad už darbą laikinojo darbo naudotojui ~~laikino~~ **laikinojo** darbuotojo darbo užmokestis būtų ne mažesnis už užmokestį, koks būtų jam mokamas, jeigu laikinojo darbo naudotojas būtų ~~laikinas~~ **laikinajį** darbuotoją įdarbinęs pagal darbo sutartį toje pačioje darbo vietoje, išskyrus, kai pagal neterminuotą laikinojo darbo sutartį dirbantys ~~laikini~~ **laikinieji** darbuotojai tarp siuntimų gauna darbo užmokestį iš laikinojo įdarbinimo įmonės ir šio darbo užmokesčio dydis tarp siuntimų yra toks pats kaip ir siuntimų metu. Už pareigos mokėti ~~laikinam~~ **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, įvykdymą laikinojo darbo naudotojas atsako subsidiariai.

Dėl 74 str. 2 d.:

PS pritaria subsidiarios atsakomybės nustatymui laikinojo darbo naudotojui, jeigu laikinojo įdarbinimo įmonė nesumoka laikinajam darbuotojui darbo užmokesčio.

DO nepritaria subsidiarios atsakomybės nustatymui už darbo užmokesčio nesumokėjimą laikinajam darbuotojui.

3. ~~Laikiniems~~ **Laikiniams** darbuotojams suteikiama teisė naudotis laikinojo darbo naudotojo turima darbuotojų darbo ir poilsio, jų interesų tenkinimo infrastruktūra (~~pavyzdžiui,~~ poilsio kambariais, valgykla, vaikų priežiūros ir transporto paslaugomis ir kt.), tomis pačiomis sąlygomis, kuriomis naudojasi laikinojo darbo naudotojo darbuotojai, išskyrus atvejus, kai skirtingų sąlygų taikymas yra pateisinamas dėl objektyvių priežasčių.

75 straipsnis. Laikotarpiai tarp siuntimų dirbti

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

76 straipsnis. Laikino darbuotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės tarpusavio teisės ir pareigos

1. Už laikinojo darbo naudotojui ~~laikino~~ **laikinojo** darbuotojo padarytą žalą laikinas darbuotojas atsako laikinojo įdarbinimo įmonei regresu tvarka, jei, suteikiant galimybę dalyvauti ~~laikinam~~ **laikinajam** darbuotojui, įrodoma jo kaltė ir padarytos žalos dydis.

2. ~~Laikinojo įdarbinimo įmonės neturi teisės imti iš laikinų darbuotojų jokio atlygio už jų įdarbinimą laikinojo darbo naudotojo įmoneje arba už darbo sutarties sudarymą ar darbo santykių turėjimą su laikinojo darbo naudotoju pasibaigus siuntimui dirbti jam.~~

77 straipsnis. Laikino Laikinojo darbuotojo ir laikinojo darbo naudotojo tarpusavio teisės ir pareigos

1. Laikinojo darbo naudotojas privalo iki darbo pradžios **raštu** supažindinti laikinąjį darbuotoją su darbo sąlygomis, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais jo darbą laikinojo darbo naudotojui reglamentuojančiais teisės aktais, imtis visų priemonių laikinojo darbuotojo sveikatai ir gyvybei išsaugoti pagal Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo nuostatas.

2. Laikinojo darbo naudotojas turi informuoti ~~laikinus~~ **laikinosius** darbuotojus apie jo turimas laisvas darbo vietas, nuroydamas darbo funkciją ir jai keliamus reikalavimus. Informacija apie laisvas darbo vietas gali būti skelbiama viešai informaciniuose stenduose laikinojo darbo naudotojo patalpose, ~~internetu svetainėje ar kitais būdais~~ **ar kitais įprastais darbovietėje būdais**.

3. Už laikinojo darbo naudotojo laikinajam darbuotojui padarytą žalą atsako laikinojo darbo naudotojas.

78 straipsnis. Laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo pareigos

1. Susitarimai tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo ar tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir ~~laikino~~ **laikinojo** darbuotojo, kuriais ~~laikino~~ **laikinojo** darbuotojo darbo sutarties sudarymo su laikinojo darbo naudotoju yra draudžiamas ar ribojamas, yra negaliojantys. Ši nuostata netrukdo laikinojo įdarbinimo įmonei ir laikinojo darbo naudotojui susitarti dėl atlygio už laikinojo darbo naudotojui suteiktas paslaugas, susijusias su laikinųjų darbuotojų paskyrimu, įdarbinimu ir mokymu.

2. Laikinojo įdarbinimo įmonei draudžiama:

1) reikalauti iš ~~laikino~~ **laikinojo** darbuotojo atlyginti ar padengti bet kokias išlaidas dėl laikinojo darbo sutarties sudarymo ir jos vykdymo ar nutraukimo, taip pat dėl darbo sutarties sudarymo su laikinojo darbo naudotoju, pasibaigus laikinajam darbui pas jį;

2) laikinųjų darbuotojų duomenis tvarkyti kitais tikslais, kurie nesusiję su laikinojo darbo sutartyje nustatytais įsipareigojimais, jų kvalifikacija, profesine patirtimi ar kita svarbia informacija, arba pažeidžiant jų teises į privataus gyvenimo neliečiamumą;

3) duomenis, gautus iš laikinojo darbo naudotojo, tvarkyti kitais tikslais, kurie nesusiję su laikinojo darbo sutartyje nustatytais įsipareigojimais, arba pažeidžiant laikinojo darbo naudotojo interesus.

3. Laikinojo darbo naudotojui draudžiama:

1) pavesti ~~laikinam~~ **laikinajam** darbuotojui atlikti streikuojančių darbo naudotojo darbuotojų darbo funkcijas;

2) sudaryti laikinojo įdarbinimo sutartis, siekiant pakeisti atleistus laikinojo darbo naudotojo darbuotojus;

3) riboti ~~laikinių~~ **laikiniųjų** darbuotojų profesinio mokymo ir kvalifikacijos kėlimo galimybes;

4) riboti ~~laikinių~~ **laikiniųjų** darbuotojų nuolatinio įsidarbinimo galimybes;

5) atsisakyti suteikti laikinojo įdarbinimo įmonei informaciją apie darbuotojų saugą ir sveikatą darbe užtikrinančias priemones ir darbo sąlygas, kurias būtų taikomos, jeigu laikinojo darbo naudotojas būtų laikiną darbuotoją įdarbinęs pagal darbo sutartį toje pačioje darbo vietoje.

4. Laikinojo darbo naudotojas kartą per metus teikia savo įmonei, įstaigai, organizacijai darbo tarybai informaciją apie laikinojo darbo būklę įmoneje, įstaigoje, organizacijoje, nuroydamas, jam per metus dirbusių ar dirbančių ~~laikinių~~ **laikiniųjų** darbuotojų skaičių, užimamas pareigybes, ir darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį.

5. Laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo pareigas užtikrinant laikinojo darbuotojo sveikatą ir saugą darbe nustato Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas.

6. Įdarbinimo įmonės turi teikti Valstybinei darbo inspekcijai Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka ir terminais informaciją apie pradėtą vykdyti įdarbinimą per laikinojo įdarbinimo įmones ir laikinųjų darbuotojų skaičių.

79 straipsnis. Laikinojo darbo sutarties pasibaigimas

1. Darbo laikinojo darbo naudotojui metu **laikinas laikinasis** darbuotojas gali nutraukti darbo sutartį su laikinojo įdarbinimo įmone šio Kodekso nustatytais pagrindais ir tvarka. Darbo santykiams su laikinojo įdarbinimo įmone pasibaigus, pasibaigia jo prievolė darbo funkciją atlikti darbo naudotojui.

2. Laikotarpiu tarp siuntimų dirbti **laikinas laikinasis** darbuotojas turi teisę nutraukti laikinojo darbo sutartį savo raštišku pareiškimu, įspėjęs laikinojo įdarbinimo įmonę ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas. Kolektyvinėje sutartyje, sudarytoje tarp įdarbinimo įmonės ir jos darbuotojų, gali būti nustatytas ir kitoks įspėjimo terminas, bet jis negali viršyti keturiolikos kalendorinių dienų.

3. Laikinojo įdarbinimo įmonė gali nutraukti darbo sutartį su laikinuoju darbuotoju šio Kodekso nustatytais pagrindais ir tvarka.

TREČIASIS SKIRSNIS PAMEISTRYSTĖS DARBO SUTARTIS

80 straipsnis. Pameistrystės darbo sutarties sąvoka ir rūšys

1. Pameistrystės darbo sutartis sudaroma priimant į darbą asmenį, siekiantį darbo vietoje įgyti profesijai reikalingą kvalifikaciją **ar** kompetencijų ~~ar profesinių įgūdžių~~ pameistrystės mokymo organizavimo forma (toliau – pameistrystė).

2. Pameistrystės darbo sutartis gali būti:

- 1) pameistrystės darbo sutartis, nesudarius mokymo sutarties;
- 2) pameistrystės darbo sutartis, sudaryta su teisės aktais reglamentuojama mokymo sutartimi dėl formalaus ar neformalaus mokymo.

81 straipsnis. Pameistrystės darbo sutarčių bendrosios nuostatos

1. Pameistrystės darbo sutartis yra terminuota ir maksimalus jos terminas – šeši mėnesiai, išskyrus pameistrystės darbo sutartį, sudarytą kartu su teisės aktais reglamentuojama mokymo sutartimi dėl formalaus ar neformalaus mokymo, kurioje apibrėžiama ilgesnė mokymo trukmė.

2. Darbdavys privalo užtikrinti mokymo programoje numatytų rezultatų pasiekimą arba sudaryti visas sąlygas jų pasiekimui tuo atveju, kai mokymas vyksta pagal pameistrystės **darbo** sutartį, sudarytą kartu su teisės aktais reglamentuojama mokymo sutartimi dėl formalaus ar neformalaus mokymo.

3. Pabaigus mokymo programą, pameistriui išduodamas tai patvirtinantis pažymėjimas.

82 straipsnis. Pameistrystės darbo sutartis nesudarius mokymo sutarties

1. Sudarydamas pameistrystės darbo sutartį, darbdavys privalo parengti neformalią mokymo programą visam pameistrystės darbo sutarties galiojimo laikotarpiui. Dalyvaujant šioje programoje pameistrinio įgyjamos kompetencijos, mokymo dalykai ir kompetencijų įgijimo būdai, mokymosi trukmė ir rezultatai bei kitos esminės nuostatos įtraukiamos į pameistrystės darbo sutartį. Sutarties galiojimo metu programa gali būti keičiama tik šalių susitarimu.

2. Darbdavys turi teisę sudaryti tokią darbo sutartį su tuo pačiu asmeniu ne anksčiau kaip praėjus trejiems metams po prieš tai galiojusios pameistrystės darbo sutarties pasibaigimo. Pažeidus šiuos reikalavimus laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis.

3. Vienam darbdaviui tuo pačiu metu galiojančių pameistrystės darbo sutarčių skaičius negali viršyti vieno dešimtadalio visų galiojančių jo darbo sutarčių skaičiaus.

4. Darbo sutarties šalys, sudarydamos pameistrystės darbo sutartį, gali sutarti dėl darbdavio patiriamų mokymo išlaidų atlyginimo. Tokiame susitarime nurodoma, kokios yra darbdavio patiriamos mokymo išlaidos ir kokia yra jų (paslaugų, medžiagų ir kt.) vertė. Tokioms išlaidoms atlyginti gali būti skiriama ne daugiau kaip 20 procentų pameistrinio darbo užmokesčio per mėnesį. Mokymo išlaidų atlyginimas išdėstomas tolygiai visą darbo sutarties galiojimo laikotarpį. ~~Darbdavio patiriamų mokymo išlaidų suma atskaitoma iš pameistriui mokėtino darbo užmokesčio~~

~~prieš apskaičiuojant privalomus gyventojų pajamų mokesį, valstybinio socialinio draudimo ir kitas privalomas sumokėti įmokas.~~ Jei darbo santykiai pasibaigia prieš pameistrystės darbo sutarties terminą, darbdavys neturi teisės reikalauti atlyginti mokymo išlaidas, tenkančias laikotarpiui po darbo santykių pasibaigimo.

5. Be šiame Kodekse numatytų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų, pameistrystės darbo sutartis taip pat gali būti nutraukta prieš terminą pameistrinio rašytiniu pareiškimu įspėjus darbdavį prieš penkias darbo dienas, ir darbdavio iniciatyva – įspėjus pameistrį prieš dešimt darbo dienų.

6. Darbdavys privalo skirti mokymo programos vadovu kompetentingą savo darbuotoją, kuris vadovauja mokymo procesui, prižiūri darbo funkcijos vykdymą, pataria ir konsultuoja pameistrį.

83 straipsnis. Pameistrystės darbo sutartis, sudaryta su teisės aktais reglamentuojama mokymo sutartimi dėl formalaus ar neformalaus mokymo

1. Pameistrystės darbo sutartis gali būti sudaroma, siekiant įgyvendinti teisės aktų reglamentuojamas:

1) mokymo sutartį dėl formalaus mokymo (pirminio ar tęstinio) tarp pameistrinio ir mokymo paslaugų teikėjo ar darbdavio, turinčių **formaliojo profesinio mokymo** licenciją ~~vykdyti formalią mokymo programą,~~

2) mokymo sutartį dėl neformalaus mokymo tarp pameistrinio ir neformalų mokymą turinčio teisę vykdyti darbdavio ar mokymo paslaugos teikėjo, sudariusio sutartį su darbdavio.

2. Mokymo sutartis yra pridedama prie pameistrystės darbo sutarties ir yra neatsiejama dalimi. **Pameistrystės** darbo sutarties vykdymas darbdavio turi būti organizuojamas taip, kad būtų pasiekti mokymo sutartyje nurodytos mokymo programos tikslai ir kitos mokymo sutarties sąlygos.

3. Pameistrystės darbo sutartyje privalo būti nustatyta darbo laiko ir kito mokymosi laiko trukmė. Bendras pameistrinio darbo darbdaviui laikas ir kito mokymosi laikas negali viršyti 48 valandų per savaitę, išskyrus pameistrį iki aštuoniolikos metų amžiaus, kurio darbo laiko trukmę nustato Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Mokymas gali vykti tiek darbovietėje, tiek mokymo įstaigoje.

4. Už faktiškai dirbtą laiką pameistriui mokamas pameistrystės darbo sutartyje numatytas darbo užmokestis, kuris negali būti mažesnis negu Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga arba minimalusis valandinis atlygis. Darbovietėje praleistas teorinių žinių įgijimui ir apmokymui darbo vietoje skirtas laikas įskaitomas į faktiškai dirbto laiko trukmę tuomet, jei viršija 20 procentų faktiškai dirbto laiko.

5. Mokymosi įstaigoje praleistas laikas neįskaitomas į darbo laiką ir už jį darbdavys neprivalo mokėti darbo užmokesčio. Šis laikas neturi sudaryti daugiau nei 30 procentų pameistrystės darbo sutarties galiojimo trukmės.

6. Pameistrystės darbo sutartis pasibaigia pasibaigus mokymo sutarčiai dėl formalaus ar neformalaus mokymo. Ji taip pat gali būti nutraukta prieš terminą pameistrinio rašytiniu pareiškimu įspėjus darbdavį prieš penkias darbo dienas, ir darbdavio iniciatyva – įspėjus pameistrį prieš penkias darbo dienas.

7. Darbdavys skiria atsakingą (-us) darbuotoją (-us) už pameistrinio darbinės veiklos ir praktinio mokymo organizavimą ir atsakingą darbuotoją už darbinės veiklos ir praktinio mokymo koordinavimą (profesijos meistrą). Profesinio mokymo įstaigos vadovas skiria profesijos mokytoją pameistrinio praktiniam mokymui, vykdomam darbo vietoje, vadovauti.

KETVIRTASIS SKIRSNIS NENUSTATYTOS APIMTIES DARBO SUTARTIS

PS siūlo išbraukti nenustatytos apimties darbo sutartis.

84 straipsnis. Nenustatytos apimties darbo sutarties sąvoka ir turinys

1. Nenustatytos apimties darbo sutartis – tai tokia darbo sutartis, pagal kurią darbo sutartyje darbo funkcijos atlikimo laikas iš anksto nenustatytas, tačiau darbuotojas įsipareigoja darbo

funkciją atlikti darbdavio kvietimu, o darbdavys įsipareigoja darbuotojui sumokėti už jo atliktą darbą.

2. Be šiame Kodekse nustatytų būtinųjų darbo sutarties sąlygų, nenustatytos apimties darbo sutartyje turi būti susitarta dėl kvietimo darbuotojui dirbti formos ir įteikimo tvarkos.

3. Darbo užmokestis darbuotojui mokamas tik už laiką, kurį darbuotojas turėjo vykdyti darbo funkciją pagal darbdavio kvietimą dirbti, išskyrus šio straipsnio 4 dalyje nustatytą atvejį. Darbo užmokestis sumokamas sutartyje nustatytais terminais, tačiau ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, jei tą mėnesį buvo dirbama pagal darbdavio kvietimą.

4. Minimalioji darbo trukmė, kurią turi išdirbti darbuotojas, yra aštuonios valandos per kalendorinį mėnesį. Jei darbuotojas nėra pakviestas dirbti tokios minimaliosios trukmės darbo arba jo neišdirba, jam turi būti sumokėtas atlyginimas už aštuonių darbo valandų darbą.

5. Vienam darbdaviui tuo pačiu metu galiojančių nenustatytos apimties darbo sutarčių skaičius negali viršyti vieno dešimtadalio visų jo darbo sutarčių. Jeigu įmonėje yra mažiau kaip 10 darbo vietų (pareigybių), tai toje įmonėje negali būti sudaryta ir galioti daugiau kaip viena nenustatytos apimties darbo sutartis.

6. Draudžiama sudaryti nenustatytos apimties darbo sutartis dirbti statybos darbus, taip pat darbus namų ūkyje. Apie priimtą į darbą pagal nenustatytos apimties darbo sutartį darbuotoją darbdavys privalo pranešti Valstybinei darbo inspekcijai Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka ir terminais.

85 straipsnis. Kvietimas dirbti

1. Darbo veiklos apimtis darbo valandomis nustatoma darbdaviui pateikus darbuotojui kvietimą dirbti. Jame nurodomas darbo valandų per pamainą (darbo dieną) skaičius, darbo režimas, darbo pradžia ir pabaiga ar darbo dienų skaičius.

2. Darbuotojas turi teisę raštu atsisakyti dirbti pagal kvietimą, jei kvietimas pareiškiamas vėliau kaip penkios kalendorinės dienos iki darbo pradžios. Toks atsisakymas nelaikomas darbo pareigų pažeidimu.

3. Darbuotojui pradėjus dirbti, kvietime dirbti nustatytą darbo valandų per darbo dieną (pamainą) skaičių, darbo režimą, darbo pabaigą darbdavys turi teisę vienašališkai pakeisti, išpėjęs darbuotoją prieš vieną darbo dieną, nebent darbo sutartyje nustatytas kitas terminas. Darbuotojui nesutikus dirbti darbdavio pakeistomis kvietime sąlygomis, darbo funkcijos vykdymas baigiasi pagal darbuotojui įteiktame pirminiame kvietime nustatytas sąlygas. Toks nesutikimas nelaikomas darbo pareigų pažeidimu.

86 straipsnis. Draudimai darbdaviui

Darbdaviui draudžiama:

1) trukdyti darbuotojui nenustatytos apimties darbo sutarties metu dirbti kitam darbdaviui pagal darbo sutartį, nepriklausomai nuo jos rūšies;

2) bloginti darbuotojo darbo sąlygas dėl to, kad jis atsisakė priimti kvietimą ar keisti kvietime nurodytą darbo funkcijos veiklos apimtį.

87 straipsnis. Nenustatytos apimties darbo sutarties pasibaigimas

Be šiame Kodekse numatytų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų, nenustatytos apimties darbo sutartis taip pat pasibaigia:

1) darbuotojui vienašališkai nutraukus sutartį raštu išpėjęs darbdavį prieš penkias darbo dienas;

2) darbdaviui vienašališkai nutraukus sutartį dėl to, kad darbuotojas atsisakė priimti laiku pateiktą kvietimą dirbti daugiau kaip tris kartus per pastaruosius tris mėnesius. Tokiu atveju darbuotojas išpėjamas raštu prieš penkias darbo dienas ir atleidžiamas sumokėjęs **jo** penkių darbo dienų vidutinio darbo užmokesčio **dydžio** išaitinę išmoką.

PROJEK TINIO DARBO SUTARTIS

88 straipsnis. Projektinio darbo sutarties sąvoka ir turinys

1. Projektinio darbo sutartis yra terminuota darbo sutartis, kuria darbuotojas įsipareigoja atlikti savo darbo funkciją konkrečiam projekto rezultatui pasiekti dirbdamas savo nustatytu darbo laiko režimu darbovietėje arba už darbovietės ribų, o darbdavys įsipareigoja už ją sumokėti sulgytą atlyginimą.

2. Sudarydamos projektinio darbo sutartį, šalys turi apibrėžti konkretų projekto rezultatą, nustatyti jo pabaigą ar jos nustatymo sąlygas.

3. Sulgyti dėl projektinio darbo sutarties galima tokiais atvejais:

1) sudarant iki dvejų metų trukmės darbo sutartį su naujai priimamu asmeniu;

2) laikinai iki penkerių metų pakeičiant galiojančią kitos rūšies darbo sutartį, ~~kai darbuotojas, susitaręs su darbdaviu, sudaro kitą darbo sutartį su darbdavio įmonių grupės įmone ar kitu darbdaviu;~~

3) sudarant iki dvejų metų trukmės susitarimą dėl projektinio darbo galiojant kitos rūšies darbo sutarčiai. Susitarimui dėl projektinio darbo galiojant kitos rūšies darbo sutarčiai šio skirsnio nuostatos taikomos *mutatis mutandis*.

89 straipsnis. Darbo laiko norma ir darbo laiko režimas. Darbo sąlygos

1. Projektinio darbo sutartyje privalo būti nustatyta darbo laiko norma, tai yra vidutinis darbo valandų skaičius per savaitę, kurį dirbs darbuotojas.

2. Savo darbo laiką darbuotojas skirsto savo nuožiūra, tačiau nepažeisdamas minimaliojo poilsio laiko ir maksimaliojo darbo laiko ribojimų.

3. Darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimai darbuotojui taikomi tiek, kiek jie susiję su darbuotojo tiesioginiu sulgytos darbo funkcijos atlikimu ar buvimu darbovietėje arba darbdavio perduotų jam medžiagų ar įrengimų naudojimu. Jei vykdydamas darbo funkciją darbuotojas gali patekti į jo sveikatai kenksmingas ar gyvybei pavojingas sąlygas, darbdavys privalo darbuotoją apie tai laiku informuoti ir sudaryti sąlygas saugiai dirbti.

90 straipsnis. Apmokėjimas už darbą

1. Darbuotojui, dirbančiam pagal projektinio darbo sutartį, turi būti mokamas ne mažesnis kaip minimalusis valandinis atlygis pagal šio Kodekso 89 straipsnio 1 dalyje nustatytą darbo laiko normą. Projektinio darbo sutartyje papildomai gali būti nustatytas laikinis darbo apmokėjimas arba darbo apmokėjimas už įvykdytą rezultatą, arba taikomas mišrus būdas.

2. Premijavimo, darbo apmokėjimo už pasiektus rezultatus sąlygas nustato projektinio darbo sutartis.

3. Darbo užmokestis darbuotojui turi būti mokamas reguliariai ne rečiau kaip kartą per mėnesį.

91 straipsnis. Projektinio darbo sutarties pasibaigimas

1. Projektinio darbo sutartis pasibaigia šio Kodekso nustatytais pagrindais ir tvarka.

2. Šio Kodekso nuostatos, reglamentuojančios maksimalų terminuotos darbo sutarties terminą (šio Kodekso 67 straipsnis) ir terminuotos darbo sutarties pasibaigimo pasekmes (šio Kodekso 68 straipsnio 2–5 dalys) projektinio darbo sutartims nėra taikomos.

ŠEŠTASIS SKIRSNIS DARBO VIETOS DALIJIMOSI SUTARTIS

92 straipsnis. Darbo vietos dalijimosi sutarties sąvoka

1. Du darbuotojai gali susitarti su darbdaviu dėl vienos darbo vietos dalijimosi, neviršijant vienam darbuotojui nustatytos maksimaliosios darbo laiko normos.

2. Abiejose darbo sutartyse turi būti nurodyta tokios darbo sutarties rūšis, kito darbuotojo tapatybė ir jo kontaktiniai duomenys, darbuotojo darbo laiko norma (darbo valandų per savaitę skaičius). Nenustačius kitaip sutartyse, laikoma, kad abiejų darbuotojų darbo laiko norma vienoda.

3. Sulygti dėl darbo vietos dalijimosi darbo sutarties galima tiek sudarant naują darbo sutartį, tiek laikinai pakeičiant galiojančią kitos rūšies darbo sutartį. Darbdavys privalo apsvarstyti ir, esant organizacinei ir gamybinei galimybei, tenkinti darbuotojo, auginančio vaiką (įvaikį) iki **šešerių septynerių** metų amžiaus, prašymą laikinai laikotarpyje iki vaikui (įvaikiui) sukaks **šešeri septyneri** metai, pakeisti galiojančią kitos rūšies darbo sutartį darbo vietos dalijimosi sutartimi. Toks darbuotojas turi teisę grįžti dirbti pagal prieš darbo vietos dalijimosi sutartį jam galiojusią kitos rūšies darbo sutartį raštu įspėjęs darbdavį prieš dvi savaites, išskyrus atvejus, kai darbdavys sutinka nesilaikyti šio termino.

93 straipsnis. Darbo laiko režimas

1. Kiekvienas darbuotojas gali pasirinkti savo darbo laiką, susitardamas dėl to su kitu darbuotoju. Bet kuriuo atveju turi būti laikomasi maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų.

2. Darbdaviui reikalaujant, apie darbo laiko paskirstymą tarp darbuotojų per dieną, savaitę ar ilgesnį laikotarpį darbdavį privaloma informuoti sutartyse nustatytu laiku ir tvarka.

3. Darbo laiko režimas gali būti keičiamas darbuotojų tarpusavio susitarimu, informavus apie tai darbdavį, jei tai nustatyta darbo vietos dalijimosi sutartyse.

4. Darbuotojų susitarimai ir jų vykdymas negali niekaip paveikti darbuotojų pareigos dirbti darbdaviui pagal sulygtą su juo darbo režimą. Visais atvejais darbuotojai privalo taip vienas kitą pakeisti darbe, kad nenukentėtų darbo funkcijos vykdymas.

5. Vieno darbuotojo laikinasis nedarbingumas, atostogos neturi įtakos kito darbuotojo darbo laiko režimui, nebent darbo vietos dalijimosi sutartyse nustatyta kitaip. Darbdavys tokį darbuotoją laikinai gali pakeisti kitu darbuotoju, su kuriuo pagal darbo dalijimosi sutartį dirbantis darbuotojas turi kooperuotis darbo funkcijai įvykdyti.

94 straipsnis. Darbo vietos dalijimosi sutarties pasibaigimas

1. Pasibaigus darbo vietos dalijimosi sutarčiai su vienu darbuotoju, kito darbuotojo darbo vietos dalijimosi sutartis lieka galioti vieną mėnesį, kol darbo vietos dalijimosi sutartis bus sudaryta su kitu darbuotoju. Tokios sutarties nesudarius per minėtą laikotarpį, darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją, įspėjęs prieš tris darbo dienas ir išmokėdamas pusės mėnesio darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinę išmoką, išskyrus šio Kodekso 92 straipsnio 3 dalyje nurodytą darbuotoją, auginantį vaiką (įvaikį) iki **šešerių septynerių** metų amžiaus, kuris lieka dirbti ne viso darbo laiko sąlygomis.

2. Darbo sutarties šalys gali susitarti, kad darbo vietos dalijimosi sutarčiai pasibaigus jos sudaro ne viso darbo laiko darbo sutartį ar kitaip pakeičia darbo sutartį.

SEPTINTASIS SKIRSNIS DARBO KELIEMS DARBDAVIAMS SUTARTIS

95 straipsnis. Darbo keliems darbdaviams sutarties sąvoka

1. Su darbuotoju sudaromoje darbo sutartyje vietoj vieno darbdavio gali būti nurodyti du ar daugiau darbdavių tai pačiai darbo funkcijai atlikti.

2. Kiekvienas darbdavys, atsižvelgdamas į jiems skirtą darbuotojo laiką, turi teisę darbuotojo atžvilgiu įgyvendinti darbdavio teises ir privalo vykdyti darbdavio pareigas, užtikrinti šio Kodekso ir kitų darbo teisės normų taikymą.

3. Darbo keliems darbdaviams sutartyje gali būti nustatyta, kad darbuotojo darbo laikas neskirstomas kiekvienam darbdaviui atskirai, jei darbuotojas vienu metu vykdo kelių darbdavių užduotis, tačiau nustatoma kiekvieno darbdavio apmokama darbo laiko normos dalis.

96 straipsnis. Darbo laiko norma ir darbo laiko režimas

1. Jei sutarta, kad darbuotojo darbo laikas skirstomas kiekvienam darbdaviui atskirai, kiekvienam darbdaviui tenkanti darbuotojo darbo laiko norma nurodoma arba darbo sutartyje, arba ne vėliau kaip **prieš** penkias darbo dienas jam pranešamame darbo grafike.

2. Darbo laiko režimas ir darbo laiko grafikas turi būti sudaryti taip, kad nebūtų pažeisti maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai.

97 straipsnis. Pirmasis darbdavys ir kiti darbdaviai

1. Darbo keliems darbdaviams sutartyje darbdavių susitarimu privaloma nurodyti pirmąjį darbdavį, kuris atliks visas darbdavio funkcijas, susijusias su darbo grafiko sudarymu, darbuotojo pajamų apmokestinimu, socialinio draudimo ir kitų įmokų už šį darbuotoją sumokėjimu, informacijos apie jį pateikimu.

2. Kiti darbdaviai pirmajam darbdaviui privalo kompensuoti išlaidas pagal jų sudarytą susitarimą priklausomai nuo darbo laiko, kurį jiems dirbo šis darbuotojas. Šių išlaidų kompensavimas nelaikomas pirmojo darbdavio pajamomis, o visų darbdavių išlaidos prilyginamos darbo sąnaudoms.

3. Visi darbdaviai solidariai atsako dėl savo įsipareigojimų darbuotojui bei prievolių, susijusių su darbuotojo pajamų apmokestinimu, socialinio draudimo ir kitų įmokų už šį darbuotoją sumokėjimu, įvykdymo.

4. Darbuotojas turi teisę bet kurio darbdavio reikalauti įvykdyti darbdavio pareigas pagal darbo sutartį.

5. Pirmasis darbdavys atstovauja visus darbdavius darbo ginčuose su darbuotoju.

98 straipsnis. Darbo keliems darbdaviams sutarties pasibaigimas

1. Darbuotojas turi teisę nutraukti darbo keliems darbdaviams sutartį šio Kodekso nustatytais pagrindais ir tvarka. Pareiškimas nutraukti darbo sutartį yra pateikiamas pirmajam darbdaviui.

2. Bet kuris darbdavys turi teisę inicijuoti darbo keliems darbdaviams sutarties nutraukimą šio Kodekso nustatytais pagrindais ir tvarka, pranešdamas apie tai visoms darbo keliems darbdaviams sutarties šalims. Sprendimą nutraukti darbo sutartį ar siūlyti darbuotojui pakeisti darbo sutartį priima visi darbdaviai kartu, o juos santykiuose su darbuotoju atstovauja pirmasis darbdavys. Atleidžiamam darbuotojui išmokamos sumos tarp darbdavių padalijamos proporcingai kiekvieno darbdavio apmokamai darbo laiko normos daliai.

3. Jei darbo sutartis nėra pakeičiama, nutraukus darbo keliems darbdaviams sutartį, darbuotojo darbo santykiai pasibaigia su visais darbdaviais.

VII SKYRIUS

DARBO SANTYKIŲ YPATUMAI

PIRMASIS SKIRSNIS

VADOVAUJANČIŲ DARBUOTOJŲ DARBO SANTYKIŲ YPATUMAI

99 straipsnis. Juridinio asmens vadovas, valdymo ir priežiūros organų nariai, kiti vadovaujantys darbuotojai

1. Su juridinio asmens vienasmeniu valdymo organu – fiziniu asmeniu (toliau – juridinio asmens vadovas), dirbančiu atlygintinai, privalo būti sudaryta darbo sutartis, išskyrus mažųjų bendrijų ir individualiųjų įmonių vadovus. Tokia sutartis gali būti sudaryta ir ne visam darbo laikui, ir tokiu atveju šio Kodekso 39 straipsnis taikomas *mutatis mutandis*.

2. Su fiziniais asmenimis – juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organų nariais – darbo sutartys nesudaromos. Ši taisyklė netaikoma, jei su jais darbo sutartys sudarytos, pagal kurias jie už atlyginimą įsipareigoja atlikti kitas darbo funkcijas, taip pat ir derindami jas su nario pareigomis.

3. Su juridinio asmens padalinių (filialų ir atstovybių) vadovais sudaromos darbo sutartys. Jiems šiame skyriuje nurodyti darbo santykių ypatumai galioja *mutatis mutandis*.

4. Su kitais šio straipsnio 1–3 dalyse nenurodytais juridinio asmens vadovaujančiais darbuotojais, tai yra darbuotojais, kurie turi teisę duoti privalomus vykdyti nurodymus pavaldiems darbuotojams, sudaromos darbo sutartys ir šio skyriaus ypatumai jiems netaikomi.

100 straipsnis. Darbo sutarties sudarymo su juridinio asmens vadovu ypatumai

Darbo sutartį su juridinio asmens vadovu juridinio asmens vardu pasirašo juridinio asmens steigimo dokumentuose ar įstatymuose nurodytas kompetentingo juridinio asmens organo įgaliotas asmuo.

101 straipsnis. Darbo sutarties vykdymo ypatumai

1. Juridinio asmens vadovas savo darbo laiką tvarko pats, nepažeisdamas darbo teisės normose nurodyto minimaliojo poilsio laiko ir maksimaliojo darbo laiko. Darbas poilsio dieną, švenčių dieną, viršvalandinis darbas neapskaitomas ir už jį papildomai nemokama.

2. Už savo, kaip darbuotojo, juridiniam asmeniui padarytą žalą juridinio asmens vadovas atsako pagal darbo teisės normas ir darbo sutarties sąlygas.

3. Už dėl civilinių teisių ir pareigų nevykdymo ar netinkamo vykdymo juridiniam asmeniui padarytą žalą juridinio asmens vadovas atsako pagal civilinės teisės normas.

102 straipsnis. Darbo sutarties pasibaigimas

1. Be šiame Kodekse ar kituose įstatymuose numatytų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų, darbo sutartis su juridinio asmens vadovu pasibaigia atšaukus juridinio asmens vadovą įstatymuose arba steigimo dokumentuose nustatyta tvarka.

2. Jei darbo santykiai su juridinio asmens vadovu truko ilgiau kaip dvejus metus ir šio straipsnio ~~2~~ **1** dalyje nustatyta tvarka atšaukus juridinio asmens vadovą prieš darbo sutarties termino **pabaigą, taip pat pasibaigus terminuotos darbo sutarties terminui** ar ~~esant nutraukus neterminuotai darbo sutarčiai neterminuotą darbo sutartį~~, juridinio asmens vadovui išmokama vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, išskyrus tuos atvejus, kai jo atšaukimą lėmė jo kalti veiksmai. ~~Tokio pat dydžio išeitinė išmoka juridinio asmens vadovui išmokama darbo sutarčiai pasibaigus dėl jos termino pasibaigimo, jei darbo santykiai su juridinio asmens vadovu truko ilgiau kaip dvejus metus.~~

3. Šio Kodekso nuostatos, reguliuojančios terminuotos darbo sutarties pasibaigimo pasekmes (šio Kodekso 68 straipsnio 2–4 dalys), darbo sutarčiai su juridinio asmens vadovu netaikomos.

103 straipsnis. Ginčai tarp juridinio asmens vadovo ir juridinio asmens

1. Darbo ginčai tarp juridinio asmens ir jo vadovo nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka.

2. Ginčai dėl atsisakymo sudaryti darbo sutartį, taip pat dėl darbo sutarties nutraukimo teisėtumo, taip pat dėl juridinio asmens vadovo civilinių teisių ir pareigų nevykdymo (netinkamo vykdymo) nagrinėjami teisme.

104 straipsnis. Darbuotojo išrinkimas ar skyrimas viešojo juridinio asmens vadovu

Viešojo juridinio asmens vadovu ~~išrenkamas išrinktas~~ ar ~~paskiriamas paskirtas~~ juridinio asmens darbuotojas, pasibaigus jo, kaip juridinio asmens vadovo, darbo santykiams, **išskyrus atvejį, kai darbo sutartis nutraukta šio kodekso 57 straipsnyje nustatytu pagrindu, jis** turi teisę sugrįžti ~~išskyrus šio Kodekso 57 straipsnyje nurodytu atveju,~~ į buvusias darbo pareigas tokiomis pačiomis darbo sąlygomis, atsižvelgiant į visus darbo sąlygų pakeitimus, kurie buvo padaryti kitiems tokį patį ar panašų darbą dirbusiems darbuotojams. Apie ~~tokią~~ valią **sugrįžti į buvusias darbo pareigas** jis privalo pranešti darbdaviui ne vėliau kaip trys darbo dienos po sutarties pasibaigimo.

ANTRASIS SKIRSNIS KOMANDIRUOTŲ DARBUOTOJŲ DARBO SANTYKIŲ YPATUMAI

105 straipsnis. Darbuotojo komandiruotės sąvoka

1. Darbuotojo komandiruotė yra jo darbo pareigų atlikimas kitoje nei nuolatinė darbo vietoje.

2. Darbuotojo komandiruotės metu darbuotojui paliekamas jo darbo užmokestis. Jei komandiruotės metu darbuotojas patiria papildomų sąnaudų (transporto, kelionės, nakvynės ir kitos išlaidos), darbdavys jas turi kompensuoti.

3. Jei komandiruotė trunka ilgiau nei darbo diena (pamaina) arba komandiruojama į užsienį, darbuotojui privalo būti mokami dienpinigiai, kurių maksimalius dydžius ir tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė arba jos įgaliota institucija.

4. Į komandiruotės laiką įeina darbuotojo kelionės į darbdavio nurodytą darbo vietą ir atgal laikas. Jei kelionė vyko po darbo dienos valandų, poilsio ar švenčių dieną, darbuotojas turi teisę į tokios pačios trukmės poilsį pirmą darbo dieną po kelionės arba šis poilsio laikas pridedamas prie kasmetinių **apmokamų** atostogų laiko, paliekant už šį poilsio laiką darbuotojo darbo užmokestį.

5. Komandiruotės atveju darbuotojas turi dirbti įprastu darbo laiko režimu, jei darbdavys nėra nustatęs kitokių įpareigojimų.

6. Darbuotojui, kuris išvyksta į kitą valstybę ilgesniam nei trisdešimt dienų laikotarpiui, prieš išvykstant į komandiruotę turi būti suteikiama informacija raštu, kurioje nurodoma:

- 1) komandiruotės trukmė;**
- 2) valiuta, kuria bus mokamas darbo užmokestis, komandiruotės metu;**
- 3) dienpinigiai ir papildomos sąnaudos (transporto, kelionės, nakvynės ir kitos), patiriamos komandiruotės metu.**

106 straipsnis. Užsienio darbdavio darbuotojo komandiruotė į Lietuvą teikti paslaugų

1. Užsienio jurisdikcijai priklausančio darbdavio darbuotojas, išskyrus prekybinių laivų įgulų darbuotojus, gali būti komandiruojamas laikinai dirbti Lietuvos Respublikos teritorijoje:

1) pagal sutartį dėl paslaugų teikimo ar darbų atlikimo, darbdavio sudarytą su Lietuvoje veikiančiu užsakovu;

2) dirbti darbdavio juridinio asmens filiale, atstovybėje, grupės įmonėje ar kitoje darbovietėje;

3) dirbti kaip laikinas darbuotojas.

2. Šio straipsnio 1 dalyje nurodytam darbuotojui, neatsižvelgiant į teisę, taikytiną darbo sutarčiai ar darbo santykiams, turi būti taikomos šio Kodekso ir kitos Lietuvos Respublikos darbo teisės normos, nustatančios:

- 1) maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko trukmę;
- 2) minimaliųjų kasmetinių mokamų atostogų trukmę;
- 3) minimaliųjų darbo užmokestį, įskaitant padidintą apmokėjimą už viršvalandinį darbą, darbą naktį, darbą poilsio ir švenčių dieną;
- 4) laikinųjų darbuotojų darbo sąlygas;
- 5) darbuotojų saugą ir sveikatą;
- 6) asmenų iki aštuoniolikos metų, nėščių, neseniai pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių darbuotojų apsaugos darbe nuostatas;
- 7) nuostatas, draudžiančias diskriminaciją darbe;

8) nuostatos, nurodytos šio Kodekso 105 straipsnio 6 dalyje.

3. Šio straipsnio 1 dalyje nurodytam darbuotojui mokami dienpinigiai ir kitos išmokos, išskyrus skirtas su komandiruote susijusioms faktinėms kelionės, nakvynės ir maitinimo išlaidoms kompensuoti, laikomi darbo užmokesčio dalimi.

4. Jei į Lietuvos Respublikos teritoriją komandiruotas valstybės, nepriklausančios Europos ekonominės erdvės valstybėms, jurisdikcijos darbdavio darbuotojas, jis turi gauti leidimą **Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ministro įstatymų** nustatyta tvarka.

5. Šio straipsnio 1 dalies 1 ir 2 punktuose nustatytais atvejais nuostatos, susijusios su minimaliuoju darbo užmokesčiu, įskaitant padidintą apmokėjimą už viršvalandinį darbą, darbą naktį, darbą poilsio ir švenčių dieną, netaikomos, jei komandiruotės trukmė neviršija **30 trisdešimt** dienų.

6. Šio straipsnio 2 dalies 2 ir 3 punktų nuostatos, susijusios su minimaliąja kasmetinių atostogų trukme, minimaliuoju darbo užmokesčiu ir apmokėjimu už viršvalandinį darbą, netaikomos, jei gaminio pradinį surinkimą ir (arba) pirmąjį įdiegimą atlieka gaminių tiekiančios įmonės kvalifikuoti darbuotojai ir (arba) specialistai, kai tai nustatyta prekių tiekimo sutartyje ir būtina norint naudotis patiektu gaminiu ir kai jų komandiruotės trukmė neviršija aštuonių dienų. Ši išimtis netaikoma, kai komandiruotas darbuotojas Lietuvos Respublikos teritorijoje dirba statybos darbus, nustatytus Lietuvos Respublikos statybos įstatyme.

7. Šiam straipsniui taikyti komandiruotės trukmė skaičiuojama sudedant visas komandiruotės ar komandiruočių kalendorines dienas per vieną metų laikotarpį nuo pirmosios komandiruotės pradžios.

8. Už šio straipsnio 2 dalies 3 punkte nustatytų piniginių įpareigojimų, susijusių su minimaliuoju darbo užmokesčiu, įvykdymą šio straipsnio 1 dalyje nurodytam darbuotojui rangovas, kai darbdavys yra subrangovas, atsako subsidiariai.

9. Šio straipsnio 8 dalis taikoma tik kai šio straipsnio 1 dalyje nurodytas darbuotojas dirba darbus, nustatytus Lietuvos Respublikos statybos įstatyme.

10. Subsidiari rangovo, kai darbdavys yra subrangovas, atsakomybė apsiriboja tik teisėmis, nustatytomis subrangos sutartyje.

107 straipsnis. Užsienio darbdavio darbuotojų darbo sąlygų užtikrinimas

1. Užsienio jurisdikcijai priklausantis darbdavys, komandiruojuojantis darbuotoją laikinai dirbti Lietuvos Respublikos teritorijoje ilgesniam kaip 30 dienų laikotarpiui arba dirbti statybos darbus, nustatytus Lietuvos Respublikos statybos įstatyme, socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka iš anksto informuoja komandiruojuojamo darbuotojo darbo funkcijos atlikimo vietos Valstybinės darbo inspekcijos teritorinį skyrių apie šiam darbuotojui taikomas šio Kodekso 106 straipsnio 2 dalyje nurodytas sąlygas.

2. Su komandiruotu darbuotoju susijusius dokumentus darbdaviai privalo turėti darbo funkcijos atlikimo vietoje visą komandiruotės laikotarpį ir nedelsdami pateikti kompetentingoms institucijoms jų prašymu.

3. Valstybinė darbo inspekcija nemokamai **ir nedelsdama** teikia informaciją ar kitaip bendradarbiauja su kitų Europos Sąjungos valstybių narių kompetentingomis institucijomis dėl šiame Kodekse nurodytų sąlygų taikymo komandiruotiems darbuotojams, taip pat dėl komandiruočių darbuotojų garantijų pažeidimų. Ji užtikrina, kad informacija apie Lietuvos Respublikos teisės norminių aktų, įskaitant praplėstų kolektyvinių šakos ir teritorinės sutarčių, nuostatas dėl komandiruotam darbuotojui taikomų sąlygų būtų prieinama Europos Sąjungos valstybių narių darbdaviams **nemokamai, aiškiai, skaidriai, išsamiai, nuotoliniu būdu ir elektroninėmis priemonėmis prieigos prie interneto formatu ir standartais užtikrinant neįgaliųjų asmenų prieigą.**

4. Jei į Lietuvos Respublikos teritoriją komandiruotas valstybės, nepriklausančios Europos ekonominės erdvės valstybėms, jurisdikcijos darbdavio darbuotojas, jis turi gauti leidimą Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ministro nustatyta tvarka.

5. Į Lietuvos Respublikos teritoriją komandiruotas darbuotojas, savo pažeistas teises gali **ginti** darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimo tvarka.

TREČIASIS SKIRSNIS DARBO SANTYKIŲ YPATUMAI MAŽOSE ĮMONĖSE

108 straipsnis. Darbo santykių ypatumai darbdaviams, įdarbinantiems mažiau kaip dešimt darbuotojų

Darbdaviams, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra mažiau kaip dešimt darbuotojų, netaikomos šio Kodekso nuostatos dėl:

1) **informacijos pranešimo** apie darbuotojo darbo sąlygas pateikimo darbuotojui per vieną mėnesį (šio Kodekso 43 straipsnis). Tokią informaciją jis privalo pateikti per du mėnesius nuo darbo pradžios;

2) pareigos teikti informaciją darbuotojų patikėtiniui apie nuotolinio darbo (šio Kodekso 51 straipsnis), terminuotų darbo sutarčių (šio Kodekso 70 straipsnio 3 dalis), laikinojo darbo (šio Kodekso 78 straipsnio 4 dalis) būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje;

~~3) maksimalaus trijų mėnesių išbandymo termino darbo sutartyse (šio Kodekso 35 straipsnio 2 dalis). Su šių darbdavių darbuotojais sudaromose sutartyse gali būti nustatytas išbandymo laikotarpis, kuris negali būti ilgesnis nei šeši mėnesiai;~~

43) pareigos darbuotojo prašymu pakeisti darbo laiką ne viso darbo laiko atveju (šio Kodekso 39 straipsnio 3 ir 4 dalys);

54) pareigos patvirtinti atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus ir sudaryti atrankos komisiją atleidžiant darbuotojus darbdavio iniciatyva nesant jų kaltės (šio Kodekso 56 straipsnio 3 dalis);

~~6) vieno mėnesio įspėjimo nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva termino atleidžiant darbuotoją iš darbo darbdavio iniciatyva nesant jo kaltės (šio Kodekso 56 straipsnio 6 dalis). Atleidžiant darbuotojus iš darbo šiuo pagrindu įspėjimo terminas visiems darbuotojams yra dvi savaitės;~~

75) pareigos pranešti apie darbo pamainų grafikus ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas; **tokie darbdaviai apie darbo pamainų grafikus privalo pranešti ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas**, nebent su darbuotoju susitariama dėl ~~kitokio~~ **kitokių** pranešimo ~~būdo ir~~ terminų (šio Kodekso 113 straipsnio 2 dalis);

86) kasmetinių atostogų suteikimo eilės nustatymo taisyklių (šio Kodekso 126 straipsnio 4 dalis). ~~Kasmetinių atostogų suteikimo eilė~~ **Kasmetinės atostogos suteikiamos šalių susitarimu nustato patys pagal šio Kodekso ir kitų darbo teisės normų reikalavimus;**

97) mokymosi atostogų apmokėjimo darbdavio lėšomis (šio Kodekso 133 straipsnio 3 ir 4 dalys). **Mokymosi atostogų apmokėjimą šalys nustato susitarimu;**

~~108) darbuotojų teisės pasinaudoti visomis ar dalimi kasmetinių atostogų; tokie darbdaviai gali~~ nesuteikti darbuotojui kasmetinių atostogų, jei darbo santykiai su darbuotoju trunka trumpiau nei vieni metai, tačiau **turi** išmokėti kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas (šio Kodekso 125 straipsnis).

VIII SKYRIUS DARBO IR POILSIO LAIKAS

PIRMASIS SKIRSNIS DARBO LAIKAS

109 straipsnis. Darbo laiko sąvoka

1. Darbo laikas – tai bet koks laikas, kuriuo darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį.

2. Į darbo laiką bet kuriuo atveju įtraukiami šie laikotarpiai:

- 1) pasirengimas darbui darbo vietoje;
- 2) fiziologinės pertraukos ir specialios pertraukos;

- 3) kelionės iš darbovietės į darbdavio nurodytą darbo funkcijos laikino vykdymo vietą laikas;
- 4) budėjimo laikas šio Kodekso nustatyta tvarka;
- 5) kvalifikacijos kėlimo darbdavio pavedimu laikas;
- 6) privalomų **medicininį apžiūrų darbuotojų sveikatos patikrinimų** laikas;
- 7) prastovos laikas;
- 8) nušalinimo nuo darbo laikas, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos;
- 9) kiti darbo teisės normų nustatyti laikotarpiai.

110 straipsnis. Darbo laiko norma

1. Darbo laiko norma, tai yra laiko trukmė, kurią darbuotojas vidutiniškai per tam tikrą laikotarpį turi dirbti darbdaviui, kad atliktų pareigas pagal darbo sutartį (neskaitant papildomo darbo **arba ir** viršvalandžių), turi būti nustatyta darbo sutartyje.
2. Darbo laiko norma nurodoma darbo valandomis per savaitę, darbo valandomis per dieną ar kitą apskaitinį laikotarpį, nepažeidžiant ~~darbo teisės normose nurodytą~~ **šio Kodekso ar kitų darbo teisės normų nustatytą** maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų.
3. Darbuotojo darbo laiko norma yra 40 valandų per savaitę, nebent darbo teisės normos darbuotojui nustato sutrumpintą darbo laiko normą arba šalys susitaria dėl ne viso darbo laiko.
4. Lietuvos Respublikos Vyriausybė nustato sutrumpintas darbo laiko normas, taip pat kasdienės ir savaitės darbo laiko trukmės nustatymo **bei apmokėjimo** tvarką asmenims, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, ir asmenims, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje įvertinus riziką nustatyta, kad sveikatai kenksmingų veiksmų dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų leistinus dydžius (kiekius) ir techninėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma.

111 straipsnis. Darbo laiko režimas

1. Darbo laiko režimas yra darbo laiko normos faktinis paskirstymas per darbo dieną (pamainą), savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį, kuris negali viršyti trijų paeiliui einančių mėnesių.
2. Jei darbo teisės normose ar darbo sutartyje nenustatyta kitaip, darbo laiko režimą vienam ar keliems darbuotojams (darbuotojų grupei) arba visiems darbuotojams darbovietėje nustato darbdavys, nustatydamas vieną iš šių darbo laiko režimo rūšių:
 - 1) nekintančią darbo dienos (pamainos) trukmę ir darbo dienų per savaitę skaičių;
 - 2) suminę darbo laiko apskaitą, kai viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko norma įvykdoma per apskaitinį laikotarpį;
 - 3) lankstų darbo grafiką, kai darbuotojas privalo darbovietėje būti fiksuotomis darbo dienos (pamainos) valandomis, o kitas tos dienos (pamainos) valandas gali dirbti prieš ar po šių valandų;
 - 4) suskaidytos darbo dienos laiko režimą, kai tą pačią dieną (pamainą) dirbama su pertrauka pailsėti ir pavalgyti, kurios trukmė ilgesnė nei nustatyta maksimali pertraukos pailsėti ir pavalgyti trukmė;
 - 5) individualų darbo laiko režimą.
3. Jei nenustatyta kitaip, laikoma, kad darbo laiko norma įvykdoma per apskaitinį vienos savaitės laikotarpį, kai dirbama penkias dienas per savaitę, o kiekvienos savaitės darbo dienomis valandų skaičius yra vienodas.
4. Darbo laiko režimą valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė, vadovaudamasi šio skyriaus nuostatomis.

112 straipsnis. Maksimaliojo darbo laiko reikalavimai

Jei šio Kodekso normos nenustato kitaip, darbo laiko režimas negali pažeisti šių maksimaliojo darbo laiko reikalavimų:

1) vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, tačiau neįskaitant darbo pagal susitarimą dėl papildomo darbo laiko, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį negali būti ilgesnis kaip 48 valandos;

2) darbo laikas, įskaitant viršvalandžius ir darbą pagal susitarimą dėl papildomo darbo, per darbo dieną (pamainą) negali būti ilgesnis kaip 12 valandų, neįskaitant pietų pertraukos, ir 60 valandų per kiekvieną septynių dienų laikotarpį;

3) turi būti laikomasi darbo laiko režimo ypatumų dirbantiems naktį darbuotojams (šio Kodekso 115 straipsnis), nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ir krūtimi maitinančioms darbuotojoms ir asmenims iki aštuoniolikos metų, kaip numatyta **Lietuvos Respublikos Darbuotojų darbuotojų** saugos ir sveikatos įstatyme;

4) negali būti dirbama daugiau kaip šešias dienas per septynias paeiliui einančias dienas;

5) maksimalus darbo laikas, dirbant pagal suminę darbo laiko apskaitą, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį negali būti ilgesnis kaip 48 valandos.

113 straipsnis. Darbo laiko režimas taikant suminę darbo laiko apskaitą

1. Jei nustatyta suminė darbo laiko apskaita, dirbama darbo pamainų grafikuose nurodytu laiku, laikantis nustatytų maksimalaus darbo laiko reikalavimų.

2. Darbo pamainų grafikai pranešami darbuotojams ne vėliau kaip penkios darbo dienos iki jų įsigaliojimo. Jie gali būti keičiami tik išimtiniais atvejais, įspėjus darbuotoją prieš dvi darbuotojo darbo dienas.

3. Darbdavys privalo užtikrinti tolygų darbuotojų keitimąsi pamainomis. Teisę pasirinkti pamainą per dvi darbo dienas nuo jų pranešimo turi asmenys, auginantys vaiką iki trejų metų amžiaus, o asmenys, auginantys vaiką iki septynerių metų amžiaus, jeigu yra tokia galimybė.

4. Darbdavys privalo sudaryti darbo pamainų grafikus taip, kad kiek įmanoma tolygiau paskirstytų darbuotojo darbo laiką per apskaitinį laikotarpį.

5. Jei apskaitinio laikotarpio pabaigoje darbuotojas dėl jam sudaryto darbo laiko režimo nėra išdirbęs bendros viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko normos, už neįvykdytą darbo laiko normą sumokama pusė jam priklausančio darbo užmokesčio.

6. Jei apskaitinio laikotarpio pabaigoje darbuotojas yra išdirbęs daugiau valandų, negu bendra viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko norma, už viršytą darbo laiko normą jam apmokama kaip už viršvalandinį darbą.

7. Dirbant pagal suminę darbo laiką apskaitą, darbo užmokestis mokamas už faktiškai išdirbtą laiką, išskyrus šio straipsnio 5 ir 6 dalyse numatytus atvejus. Darbdavys turi teisę per kiekvieną apskaitinio laikotarpio mėnesį mokėti pastovų darbo užmokestį, nepriklausomai nuo faktiškai išdirbtos darbo laiko normos, o galutinį atsiskaitymą už darbą per apskaitinį laikotarpį pagal faktinius duomenis atlikti apmokėdamas už darbą paskutinį apskaitinio laikotarpio mėnesį.

114 straipsnis. Darbo laiko režimas dirbant pagal lankstų darbo grafiką

1. Nustačius lankstų darbo grafiką (visoms ar tik kelioms darbo savaitės dienoms), darbo dienos (pamainos) pradžią ir (arba) pabaigą nustato pats darbuotojas, laikydamasis šio straipsnio 2 dalyje nurodytų taisyklių.

2. Darbdavys nustato fiksuotas darbo dienos (pamainos) valandas, kuriomis darbuotojas privalo dirbti darbovietėje. Keisti šį laiką galima įspėjus darbuotoją ne vėliau kaip prieš dvi darbuotojo darbo dienas. Nefiksuotos darbo dienos (pamainos) valandos dirbamos darbuotojo pasirinkimu prieš ir (ar) po fiksuotų darbo dienos (pamainos) valandų.

3. Darbdavio sutikimu neatidirbtos nefiksuotos darbo dienos (pamainos) valandos gali būti perkeltos į kitą darbo dieną, nepažeidžiant maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų.

115 straipsnis. Darbo laiko režimo ypatumai dirbantiems naktį darbuotojams

1. Nakties laikas yra kalendorinis laikas nuo dvidešimt antros valandos iki šeštos valandos.

2. Dirbančiu naktį laikomas toks darbuotojas, kuris:

- 1) ne mažiau kaip tris valandas per darbo dieną (pamainą) dirba nakties laiku arba
- 2) ne mažiau kaip ketvirtį viso savo darbo laiko per metus dirba nakties laiku.
3. Dirbančio naktį darbuotojo darbo laikas vidutiniškai negali viršyti aštuonių valandų per darbo dieną (pamainą) per apskaitinį vieno mėnesio laikotarpį.
4. Dirbančių naktį darbuotojų, išskyrus darbuotojus, nurodytus šio Kodekso 116 straipsnyje, kurių darbas susijęs su ypatingais pavojais arba kurio fizinis ar protinis darbo krūvis yra didelis (kaip nustatyta šio Kodekso 110 straipsnio 4 dalyje), bet kuriuo 24 valandų trukmės laikotarpiu, kai jis dirba naktį, darbo laikas per dieną (pamainą) negali viršyti aštuonių darbo valandų.

116 straipsnis. Darbo laiko režimo ypatumai budint

1. Kai darbuotojas atlieka savo darbo funkciją budėdamas (aktyvusis budėjimas), darbo dienos (pamainos) trukmė negali viršyti 24 valandų, tačiau negali viršyti darbuotojo darbo laiko normos per maksimalų trijų mėnesių apskaitinį laikotarpį.
2. Kai darbuotojas privalo būti darbdavio nurodytoje vietoje, pasirengęs prireikus atlikti savo funkcijas (pasyvusis budėjimas), darbo dienos (pamainos) trukmė gali būti iki 24 valandų, tačiau negali viršyti darbuotojo darbo laiko normos per maksimalų dviejų mėnesių apskaitinį laikotarpį. Tokiu atveju darbuotojui privalo būti suteikiama galimybė pailsėti ir pavalgyti darbo vietoje.
3. Tiek aktyviai, tiek pasyviai budint darbuotojui turi būti sudarytos sąlygos pavalgyti ir pailsėti. Šių darbuotojų darbo laiko režimui ir apskaitai taikomos suminės darbo laiko apskaitos taisyklės.
4. Darbuotojo buvimas ne darbovietėje, bet esant pasirengusiam atlikti tam tikrus veiksmus ar atvykti į darbovietę kilus būtinybei įprastiniu poilsio laiku (pasyvusis budėjimas namie), nelaikomas darbo laiku, išskyrus faktiškai atliktų veiksmų laiką. Toks budėjimas negali trukti ilgesnį kaip ~~dviejų savaitių~~ **vienos savaitės** per keturias savaites laikotarpį. Dėl tokio pasyviojo budėjimo namie turi būti susitarta darbo sutartyje ir darbuotojui mokama ne mažesnė kaip 10 procentų dydžio vidutinio darbo užmokesčio per mėnesį priemoka už kiekvieną budėjimo ne darbovietėje savaitę. Už faktiškai atliktus veiksmus apmokama kaip už faktiškai dirbtą darbo laiką.

Dėl 116 str. 4 d.:

DO pritaria rengėjų pateiktai formuluotei.

PS siūlo vietoje „ne mažesnė kaip 10 proc. dydžio vidutinio darbo užmokesčio dydžio priemoka“ įrašyti „ne mažesnė kaip 50 proc. vidutinio darbo užmokesčio dydžio priemoka“.

117 straipsnis. Viršvalandžiai

1. Viršvalandžiai yra laikas, kada darbuotojas faktiškai dirba viršydamas darbo laiko režime nustatytą darbo dienos (pamainos) ar apskaitinio laikotarpio bendrą darbo laiko trukmę.
2. Darbdavys viršvalandinius darbus gali nurodyti dirbti tik darbuotojo sutikimu, išskyrus tokius išimtinius atvejus:
 - 1) kai dirbami visuomenei būtini nenumatyti darbai ar siekiama užkirsti kelią nelaimėms, pavojams, avarijoms ar gaivalinėms nelaimėms ar likviduoti jų skubiai šalintinas pasekmes;
 - 2) kai būtina užbaigti darbą ar pašalinti gedimą, dėl kurio didelis darbuotojų skaičius turėtų nutraukti darbą ar sugestų medžiagos, produktai ar įrengimai;
 - 3) kai tai numatyta kolektyvinėje sutartyje.
3. Per septynių paeiliui einančių kalendorinių dienų laikotarpį negali būti dirbama ilgiau kaip aštuonias valandas viršvalandžių, nebent darbuotojas savo sutikimą dirbti iki 12 valandų viršvalandžių per savaitę išreikštų raštu. Tokiais atvejais negali būti pažeista maksimali vidutinė 48 valandų darbo laiko trukmė per savaitę, skaičiuojant per apskaitinį vieno mėnesio laikotarpį. **Maksimali viršvalandžių trukmė per metus – 180 valandų, o kolektyvinėje sutartyje gali būti susitarta dėl ilgesnės trukmės.**
4. Dirbant viršvalandžius, negali būti pažeisti maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai.

118 straipsnis. Darbo laiko apskaita

1. Darbdavys privalo vesti darbuotojų, dirbančių pagal suminę darbo laiko apskaitą, dirbančių naktį darbuotojų ir darbuotojų, dirbančių nenustatytos ~~trukmės~~ **apimties** darbą, darbo laiko apskaitą.

2. Darbdavys privalo apskaityti darbuotojo faktiškai dirbtus:

- 1) viršvalandžius;
- 2) darbo laiką švenčių dieną;
- 3) darbo laiką poilsio dieną, jei jis nenustatytas pagal grafiką;
- 4) darbo laiką naktį.

3. Darbo laiko apskaita atliekama darbdavio patvirtintos formos darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose, kurie gali būti pildomi ir saugomi elektroniniu būdu.

4. Jei darbuotojas visą ar dalį savo darbo laiko tvarko savo nuožiūra ar privalo pats apskaityti dirbtą darbo laiką, darbdavys gali nustatyti tokio darbo laiko apskaitos taisykles.

5. Darbuotojas turi teisę susipažinti su savo darbo laiko apskaita ir reikalauti neatlygintinai gauti jos išrašą.

119 straipsnis. Darbo laiko režimo ypatumai ekonominės veiklos srityse

Transporto, pašto, žemės ūkio, energetikos įmonėse, gydymo ir **socialinės** globos (~~rūpybos~~) įstaigose, taip pat jūrų ir upių laivyboje ir kitose ekonominės veiklos srityse maksimaliojo darbo laiko reikalavimai ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai, darbo laiko režimo ir darbo apskaitos taisyklės gali skirtis nuo šio Kodekso nustatytų normų.

ANTRASIS SKIRSNIS POILSIO LAIKAS

120 straipsnis. Minimaliojo poilsio laiko reikalavimai

1. Poilsio laikas – laisvas nuo darbo laikas.

2. Jei šio Kodekso normos nenustato kitaip, darbo laiko režimas negali pažeisti šių minimaliojo poilsio laiko reikalavimų:

1) per darbo dieną (pamainą) darbuotojui suteikiamos fiziologinės pertraukos pagal darbuotojo poreikį ir specialios pertraukos, dirbant lauko sąlygomis (lauke arba nešildomose patalpose), profesinės rizikos sąlygomis, taip pat dirbant sunkų fizinį ar didelės protinės įtampos reikalaujantį darbą;

2) ne vėliau kaip po penkių valandų darbo darbuotojams turi būti suteikta pietų pertrauka, skirta pailsėti ir pavalgyti. Šios pertraukos trukmė negali būti mažesnė nei 30 minučių ir ne didesnė kaip dvi valandos, nebent šalys susitaria dėl suskaidytos darbo dienos laiko režimo. Per pietų pertrauką darbuotojui galima palikti darbovietę;

3) kasdienio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) trukmė negali būti trumpesnė kaip vienuolika valandų iš eilės, o per septynių paeiliui einančių dienų laikotarpį darbuotojui turi būti suteiktas mažiausiai 35 valandų nepertraukiamojo poilsio laikas. Jei darbuotojo darbo dienos (pamainos) trukmė yra daugiau kaip 12 valandų, bet ne daugiau kaip 24 valandos, nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) laikas negali būti mažesnis negu 24 valandos;

4) jei budėjimas trunka 24 valandas, tai poilsio laikas trunka ne mažiau kaip 24 valandas.

3. Pertraukų trukmę, jų pradžią, pabaigą ir kitas sąlygas nustato darbo teisės normos ir pamainų grafikai. Tuose darbuose, kuriuose dėl gamybos sąlygų negalima daryti pertraukos pailsėti ir pavalgyti, darbuotojams turi būti suteikiama galimybė pavalgyti darbo laiku.

4. Specialių pertraukų, numatytų šio straipsnio 2 dalies 1 punkte, trukmę per darbo dieną (pamainą) ir jų nustatymo sąlygas nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė.

121 straipsnis. Švenčių dienos

1. Paprastai nedirbama šiomis švenčių dienomis:

- 1) sausio 1-ąją – Naujųjų metų dieną;

- 2) vasario 16-ąją – Lietuvos valstybės atkūrimo dieną;
 - 3) kovo 11-ąją – Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo dieną;
 - 4) sekmadienį ir pirmadienį – krikščionių Velykų (pagal vakarietiškąją tradiciją) dienomis;
 - 5) gegužės 1-ąją – Tarptautinę darbo dieną;
 - 6) pirmąjį gegužės sekmadienį – Motinos dieną;
 - 7) pirmąjį birželio sekmadienį – Tėvo dieną;
 - 8) birželio 24-ąją – Rasos ir Joninių dieną;
 - 9) liepos 6-ąją – Valstybės (Lietuvos karaliaus Mindaugo karūnavimo) dieną;
 - 10) rugpjūčio 15-ąją – Žolinę (Švč. Mergelės Marijos ėmimo į dangų dieną);
 - 11) lapkričio 1-ąją – Visų Šventųjų dieną;
 - 12) gruodžio 24-ąją – Kūčių dieną;
 - 13) gruodžio 25-ąją ir 26-ąją – Kalėdų dienomis.
2. Švenčių dieną dirbama tik darbuotojo sutikimu, **išskyrus kai dirbama arba dirbant** pagal suminę darbo laiko apskaitą ar ~~kitais darbo teisės normų~~ **kolektyvinėje sutartyje** nustatytais atvejais.

122 straipsnis. Poilsio dienos

1. Poilsio diena – diena, kurią nedirbama pagal darbo laiko režimą. **Bendrai poilsio diena sekmadienis.**
2. Skirti dirbti poilsio dieną galima tik darbuotojo sutikimu, **išskyrus kai dirbama pagal suminę darbo laiko apskaitą ar kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais.**

123 straipsnis. Atostogų rūšys

1. Atostogos gali būti:
 - 1) kasmetinės;
 - 2) tikslinės;
 - 3) pailgintos, papildomos.
2. Per atostogų laikotarpį darbuotojui paliekama darbo vieta (pareigos).
3. Jei pagal darbo teisės normas ar darbo sutartį darbuotojui paliekamas darbo užmokestis, jis mokamas darbo užmokesčio mokėjimo terminais ir tvarka, išskyrus atostogpinigius, darbuotojui mokamus už kasmetines atostogas.

124 straipsnis. Kasmetinių atostogų sąvoka ir trukmė

1. Kasmetinės atostogos – tai laisvas nuo darbo laikas, suteikiamas darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, ir mokant jam atostogpinigius.
2. Darbuotojams suteikiamos ne mažiau kaip dvidešimtys darbo dienų (jei dirbama penkias darbo dienas per savaitę) arba ne mažiau kaip dvidešimt keturių darbo dienų (jei dirbama šešias darbo dienas per savaitę) kasmetinės atostogos. Jei darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos ne trumpesnės kaip keturių savaičių trukmės atostogos.
3. Atostogos skaičiuojamos darbo dienomis. Švenčių dienos į atostogų trukmę neįskaitomos.
4. Darbo ir kolektyvinės sutartys, darbo teisės normos gali nustatyti ilgesnės trukmės atostogas.

125 straipsnis. Teisė į visos trukmės kasmetines atostogas ar jų dalį

1. Teisė į visos trukmės kasmetines atostogas atsiranda išdirbus visų darbo metams tenkančių darbo dienų skaičių, atėmus tiems metams tenkančių kasmetinių atostogų darbo dienų skaičių.
2. Teisė pasinaudoti dalimi kasmetinių atostogų (arba gauti piniginę kompensaciją už jas šio Kodekso nustatytu atveju) atsiranda, kai darbuotojas įgauna teisę į bent vienos darbo dienos trukmės atostogas.

3. Darbo metai, už kuriuos suteikiamos kasmetinės atostogos, prasideda nuo darbuotojo darbo pagal darbo sutartį pradžios.

4. Į darbo metus, už kuriuos suteikiamos kasmetinės atostogos, tenkančių darbo dienų skaičių įskaitoma:

- 1) faktiškai dirbtos darbo dienos;
- 2) darbo dienos komandiruotėje;
- 3) darbo dienos, kuriomis nedirbta dėl darbuotojo laikinojo nedarbingumo, nėštumo ir gimdymo atostogų, tėvystės atostogų, mokymosi atostogų;
- 4) iki dešimties darbo dienų trukmės per metus suteiktos nemokamos atostogos darbuotojo prašymu ir darbdavio sutikimu, taip pat kitos šio Kodekso 135 straipsnio 1 dalyje nurodyto termino suteiktos nemokamos atostogos;
- 5) kūrybinės atostogos, jei dėl to susitariama šalių susitarimu ar tai numatyta darbo teisės normose;
- 6) teisėto streiko laikas;
- 7) kiti įstatymų nustatyti laikotarpiai.

5. Teisė pasinaudoti visomis ar dalimi kasmetinių atostogų (arba gauti piniginę kompensaciją už jas šio Kodekso nustatytu atveju) prarandama praėjus trejiems metams nuo kalendorinių metų, kuriais buvo įgyta teisė į visas trukmės kasmetines atostogas, pabaigos, **išskyrus atvejus, kai darbuotojas faktiškai negalėjo jomis pasinaudoti.**

6. Kasmetines atostogas pakeisti pinigine kompensacija draudžiama, išskyrus darbo santykių pasibaigimą, kai darbuotojui sumokama kompensacija už nepanaudotas visas trukmės kasmetines atostogas ar jų dalį, su šio straipsnio 5 dalyje nustatytais apribojimais.

126 straipsnis. Kasmetinių atostogų suteikimas

1. Kasmetinės atostogos turi būti suteikiamos bent kartą per darbo metus. Bent viena iš kasmetinių atostogų dalių negali būti trumpesnė kaip dešimt darbo dienų arba ne mažiau kaip dvylika darbo dienų (jei dirbama šešias darbo dienas per savaitę), o jei darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, atostogų dalis negali būti trumpesnė kaip dvi savaitės.

2. Už pirmuosius darbo metus **visos** kasmetinės atostogos paprastai suteikiamos išdirbus bent pusę darbo metams tenkančių darbo dienų skaičiaus, nebent šalys susitaria kitaip:

- 1) moterims prieš nėštumo ir gimdymo atostogas arba po jų;
- 2) tėvams jų vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu, prieš tėvystės atostogas arba po jų;
- 3) darbovietėje taikomų vasaros atostogų metu;
- 4) mokyklų pedagogams pirmaisiais darbo metais kasmetinės atostogos suteikiamos mokinių ir studentų vasaros atostogų metu, nepaisant to, kada šie pedagogai pradėjo dirbti toje mokykloje;
- 5) kitais darbo teisės normų nustatytais atvejais.

3. Už antruosius ir paskesnius darbo metus kasmetinės atostogos suteikiamos bet kuriuo darbo metų laiku, pagal kasmetinių atostogų suteikimo eilę darbovietėje. Tokia eilė sudaroma kolektyvinėje sutartyje ar darbdavio ir darbo tarybos susitarime ar kitose darbo teisės normose numatyta tvarka nuo birželio 1 d. iki kitų metų gegužės 31 d., jei jose nenustatoma kitaip.

4. Kasmetinių atostogų suteikimo eilė darbovietėje sudaroma, atsižvelgiant į šių darbuotojų pageidavimus (prioriteto tvarka):

- 1) nėščios **moterys darbuotojos** ir darbuotojai, auginantys bent vieną vaiką iki **vienų trejų metų amžiaus**;
 - 2) darbuotojai, auginantys bent vieną iki **šešerių dešimties** metų amžiaus ar neįgalų vaiką;
 - 3) darbuotojai, auginantys du ir daugiau vaikų;
 - 4) darbuotojai, paskutiniaisiais kalendoriniais metais atostogavę mažiau negu dešimt darbo dienų;
 - 5) darbuotojai, turintys nepanaudotų kasmetinių atostogų už praėjusius darbo metus.
5. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti kasmetines atostogas:

- 1) moterims prieš nėštumo ir gimdymo atostogas arba po jų;
- 2) tėvams jų vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu, prieš tėvystės atostogas arba po jų;
- 3) darbuotojams, kurie mokosi nenutraukdami darbo, derindami kasmetines atostogas prie egzaminų, įskaitų laikymo, diplominio darbo rengimo, laboratorinių darbų ir konsultacijų laiko.

4.6. Kasmetinės atostogos Atostogos įforminamos darbdavio nustatyta tvarka.

127 straipsnis. Kasmetinių atostogų perkėlimas ir pratęsimas

1. Jei darbuotojas negali naudotis kasmetinėmis atostogomis pagal jų tikslinę paskirtį, nes yra laikinai nedarbingas ar naudojami teise į tikslines atostogas, nurodytas šio Kodekso 130–132 straipsniuose, ar jam suteikiamos šio Kodekso 135 straipsnio 1 dalyje nustatytos nemokamos atostogos, jau suteiktos kasmetinės atostogos tam laikotarpiui perkeliamos.

2. Jei šio straipsnio 1 dalyje nustatytos aplinkybės atsirado iki kasmetinių atostogų pradžios – atostogų pradžia atitinkamai nukeliama, tačiau ne ilgiau kaip iki suteiktų atostogų pabaigos. Jei šios aplinkybės atsirado naudojantis kasmetinėmis atostogomis, darbuotojo nepanaudotos kasmetinės atostogos jam suteikiamos kitu šalių susitartu laiku, tačiau tais pačiais darbo metais. Darbuotojo prašymu pratęstų kasmetinių atostogų dalis gali būti perkelta ir pridėta prie kitų darbo metų kasmetinių atostogų.

128 straipsnis. Atostogpinigiai

1. Kasmetinių atostogų laiku darbuotojui paliekamas jo **vidutinis** darbo užmokestis (atostogpinigiai).

2. Atostogpinigiai išmokami ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš kasmetinių atostogų pradžią. Atostogpinigiai už atostogų dalį, viršijančią dvidešimties darbo dienų trukmę (jei dirbama penkias darbo dienas per savaitę) ar dvidešimt keturių darbo dienų trukmę (jei dirbama šešias darbo dienas per savaitę), ~~o jei darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, ar viršijančią už~~ keturių savaitių **trukmę o (jei darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas), trukmės atostogas**, darbuotojui mokami atostogų metu darbo užmokesčio mokėjimo tvarka ir terminais.

3. Darbuotojo atskiru prašymu suteikiant kasmetines atostogas atostogpinigiai mokami įprasta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka.

4. Jeigu darbdavys uždelsė atsiskaityti už kasmetines atostogas, laikotarpis, kurį buvo uždelsta atsiskaityti, pridedamas prie kitų kasmetinių atostogų, jeigu darbuotojas pateikė prašymą per pirmas tris darbo dienas po kasmetinių atostogų.

129 straipsnis. Tikslinės atostogos

1. Tikslinės atostogos yra:

- 1) nėštumo ir gimdymo;
- 2) tėvystės;
- 3) vaikui prižiūrėti;
- 4) mokymosi;
- 5) kūrybinės;
- 6) nemokamos.

2. Darbdavys užtikrina darbuotojo teisę po tikslinių atostogų grįžti į tą pačią ar lygiavertę darbo vietą (pareigas) ne mažiau palankiomis nei buvusios darbo sąlygomis, įskaitant darbo užmokestį, ir naudotis visomis geresnėmis sąlygomis, įskaitant teisę į darbo užmokesčio padidėjimą, į kurias jis būtų turėjęs teisę, jeigu būtų dirbęs.

3. Įstatymų nustatyta tvarka darbuotojas gali būti atleidžiamas nuo pareigos dirbti išsaugant jam darbo vietą, jei tai būtina visuomeninėms valstybinėms, piliečio ar kitoms pareigoms vykdyti.

130 straipsnis. Nėštumo ir gimdymo atostogos

1. ~~Motėrimis~~ **Darbuotojoms** suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos – septyniasdešimt kalendorinių dienų iki gimdymo ir penkiasdešimt šešios kalendorinės dienos po gimdymo (komplikuoto gimdymo atveju arba gimus dviem ir daugiau vaikų – septyniasdešimt kalendorinių dienų). Šios atostogos apskaičiuojamos bendrai ir suteikiamos ~~moteriai~~ **darbuotojai** visos, nepaisant faktiškai iki gimdymo panaudotų dienų skaičiaus. Jeigu ~~moteris~~ **darbuotoja** nesinaudoja nėštumo ir gimdymo atostogomis, darbdavys privalo suteikti keturiolikos dienų atostogų dalį iš karto po gimdymo, nepriklausomai nuo ~~moters~~ **darbuotojos** prašymo.

2. Darbuotojams, paskirtiems naujagimių globėjais, suteikiamos atostogos už laiką nuo globos nustatymo dienos, kol kūdikiui sueis septyniasdešimt dienų.

3. Už šio straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytų atostogų laiką mokama Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo nustatyta išmoka.

131 straipsnis. Tėvystės atostogos

1. Darbuotojams vyrams po vaiko gimimo suteikiamos 30 kalendorinių dienų nepertraukiamos trukmės tėvystės atostogos. Šios atostogos suteikiamos bet kuriuo laikotarpiu nuo vaiko gimimo iki vaikui sukaks trys mėnesiai (komplikuoto gimdymo atveju arba gimus dviem ir daugiau vaikų – nuo vaiko gimimo iki vaikui sukaks šeši mėnesiai).

2. Už šio straipsnio 1 dalyje nustatytų atostogų laiką mokama Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo nustatyta išmoka.

132 straipsnis. Atostogos vaikui prižiūrėti

PS manymu, „mamadieniai“ ir „tėvadieniai“ turi likti ir turi būti apmokami darbdavio lėšomis (100 proc.)

DO siūlo, kad šių išlaidų kompensavimas neturėtų būti vien darbdavių atsakomybė, tai turėtų būti kompensuojama iš socialinio draudimo lėšų, arba turėtų būti apmokama solidariai. Siūlo kompromisą, kad darbdaviai galėtų kompensuoti 50 proc. išlaidų.

1. Pagal šeimos pasirinkimą motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui arba kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju, suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai. Atostogas galima imti visas iš karto arba dalimis. Darbuotojai, turintys teisę gauti šias atostogas, gali jas imti pakaitomis.

2. Per vieną mėnesį nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo (skubaus vykdymo atveju – per vieną mėnesį nuo sprendimo vykdymo pradžios) dienos pagal šeimos pasirinkimą įmotei ar įtėviui, išskyrus atvejus, kai įvaikintas sutuoktinio vaikas arba kai įmotei (įtėviui) tam pačiam vaikui prižiūrėti jau buvo suteiktos atostogos pagal šio straipsnio 1 dalį, suteikiamos 3 mėnesių atostogos vaikui prižiūrėti. Jeigu darbuotojas tuo pačiu metu tam pačiam vaikui prižiūrėti turi teisę tiek į atostogas pagal šio straipsnio 1 dalį, tiek pagal šią dalį, darbuotojui suteikiamos atitinkamos atostogos jo pasirinkimu. Darbuotojai, turintys teisę gauti šias atostogas, gali jas imti pakaitomis.

3. Darbuotojas, ketinantis pasinaudoti atostogomis pagal šio straipsnio 1 dalį ar grįžti į darbą joms nepasibaigus, apie tai raštu privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika kalendorinių dienų. Darbuotojas, ketinantis pasinaudoti atostogomis pagal šio straipsnio 2 dalį ar grįžti į darbą joms nepasibaigus, apie tai raštu privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ilgesnis įspėjimo terminas.

133 straipsnis. Mokymosi atostogos

~~1. Darbuotojams suteikiamos mokymosi atostogos stojamiesiems egzaminams į aukštąsias mokyklas pasirengti ir laikyti po tris dienas kiekvienam egzaminui.~~

~~2. 1. Darbuotojams, kurie mokosi pagal formaliojo švietimo programas, pagal šias programas vykdančių švietimo tiekėjų pažymys suteikiamos mokymosi atostogos:~~

~~1) eiliniams egzaminams pasirengti ir laikyti – po tris kalendorines dienas kiekvienam egzaminui;~~

~~2) įskaitoms pasirengti ir laikyti – po dvi kalendorines dienas kiekvienai įskaitai;~~

3) laboratoriniams darbams atlikti ir konsultuotis – tiek dienų, kiek nustatyta mokymo planuose ir tvarkaraščiuose;

4) diplominiam (bakalauro, magistro) darbui ar daktaro disertacijai ar meno projektui baigti ir ginti – trisdešimt kalendorinių dienų;

5) valstybiniais (baigiamiesiems) egzaminams pasirengti ir laikyti – po šešias kalendorines dienas kiekvienam egzaminui.

3. 2. Darbuotojams, kurie dalyvauja neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose, suteikiamos iki penkių darbo dienų per metus mokymosi atostogos dalyvauti neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose. Tokios atostogos suteikiamos informavus darbdavį ne anksčiau kaip prieš dvidešimt darbo dienų.

4. 3. Darbuotojams, kurių darbo santykiai su darbdaviu tęsiasi ilgiau nei vieni metai, už mokymosi atostogas, trunkančias iki penkių darbo dienų per darbo metus, paliekamas darbo užmokestis, o už mokymosi atostogas per darbo metus, trunkančias iki dvidešimt darbo dienų, paliekama pusė darbuotojo darbo užmokesčio, nebent darbo teisės normos ar darbo sutartis nustato kitaip.

PS siūlo palikti ankstesnį rengėjų siūlytą variantą dėl mokymosi dienų ir apmokėjimo (5 ir 20 dienų), jeigu nebus pasiektas kompromisas dėl „*mamadienių*“ ir „*tėvadienių*“ apmokėjimo.

DO siūlo, kad mokymosi atostogos būtų apmokamos kaip numatyta kolektyvinėje sutartyje. DO laikosi pozicijos, kad apmokėjimo už atostogas nustatymas darbdaviams yra nepagrįstas, jei tai įtvirtinama kaip imperatyvi nuostata. Tai neskatintų darbdavių priimti darbuotojus.

134 straipsnis. Kūrybinės atostogos

1. Šio Kodekso, darbo teisės normų ar darbuotojo ir darbdavio susitarimu gali darbuotojui būti suteikiamos kūrybinės iki 12 mėnesių trukmės atostogos meno kūriniai, mokslo darbui sukurti.

2. Darbo užmokesčio mokėjimo ir kūrybinių atostogų trukmės įskaitymo į darbo metus kasmetinėms atostogoms gauti klausimus nustato darbo teisės normos ir šalių susitarimai.

135 straipsnis. Nemokamos atostogos ir nemokamas laisvas laikas

1. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti ne trumpesnės, nei prašo darbuotojas, trukmės nemokamas atostogas, jei jį pateikia:

1) darbuotojas, auginantis vaiką iki keturiolikos metų, – iki keturiolikos kalendorinių dienų;

2) neįgalus darbuotojas, taip pat darbuotojas, auginantis neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų ar slaugantis neįgalų asmenį, kuriam nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas, – iki trisdešimties kalendorinių dienų;

3) darbuotojas jo vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu bei vaiko priežiūros atostogų metu tėvas jo pageidavimu (motina – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti metu); šių atostogų bendra trukmė negali viršyti trijų mėnesių;

4) darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį, – tokiam laikui, kurį rekomenduoja gydymo įstaiga;

5) darbuotojas santuokai sudaryti – iki trijų kalendorinių dienų;

6) darbuotojas dalyvauti mirusio šeimos nario laidotuvėse – iki ~~trijų~~ penkių kalendorinių dienų;

7) darbuotojas kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais ir tvarka ir joje nustatytos trukmės.

2. Ilgiau nei vieną darbo dieną (pamainą) trunkančios nemokamos atostogos gali būti suteikiamos darbuotojo prašymu ir darbdavio sutikimu.

3. Darbo dienos (pamainos) metu darbuotojo prašymu ir darbdavio sutikimu suteikiamas nemokamas laisvas laikas darbuotojo asmeniniams poreikiams tenkinti. Darbo sutarties šalys gali susitarti dėl darbo laiko perkėlimo į kitą darbo dieną (pamainą), nepažeidžiant maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų.

136 straipsnis. Pailgintos atostogos, papildomos atostogos ir kitos atostogų lengvatos

1. Darbuotojams, kurių darbas susijęs su didesne nervine, emocine, protine įtampa ir profesine rizika, taip pat kurių darbo sąlygos yra specifinės, suteikiamos Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyto dydžio pailgintos atostogos, kurios prijungiamos prie kasmetinių atostogų arba suteikiamos atskirai.

2. Darbuotojams už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą toje darbovietėje suteikiamos papildomos kasmetinės atostogos. Papildomų kasmetinių atostogų trukmę, suteikimo sąlygas ir tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė.

Dėl 136 str. 1 ir 2 d.:

PS pritaria 136 straipsnio 1 ir 2 dalims. PS siūlo prie papildomų atostogų įtraukti atostogas už stažą ir ypatingą darbų pobūdį, o darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų, palikti pailgintas 35 kalendorinių dienų atostogas, kaip nustatyta dabar galiojančiame DK.

DO nepritaria ir siūlo, kad dėl papildomų kasmetinių atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos būtų susitariama kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais. Taip pat siūlo kompromisą, kad pailgintos atostogos būtų apmokamos iš specialaus fondo darbuotojams, auginantiems vaikus iki dešimties metų.

3. Darbo teisės normose ar darbo sutartyse gali būti nustatytos ilgesnės trukmės ir kitų rūšių atostogos, papildomos lengvatos pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, nustatyti didesni mokėjimai už kasmetines ir tikslines atostogas, negu garantuoja šis Kodeksas.

IX SKYRIUS DARBO UŽMOKESTIS

137 straipsnis. Darbo užmokesčio sąvoka

1. Darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį.
2. Darbuotojo darbo užmokestį sudaro:
 - 1) bazinis (tarifinis) darbo užmokestis (valandinis atlygis arba mėnesinė alga);
 - 2) papildoma darbo užmokesčio dalis, nustatyta šalių susitarimu ar mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą;
 - 3) priedai už įgytą kvalifikaciją;
 - 4) priemokos už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą;
 - 5) premijos už atliktą darbą, nustatytos šalių susitarimu ar mokamos pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą;
 - 6) premijos, darbdavio iniciatyva skiriamos paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą, jo ar įmonės, padalinio ar darbuotojų grupės veiklą ar veiklos rezultatus.
3. Darbo užmokestis privalo būti mokamas pinigais. Darbdavio ar kitų asmenų perduoti daiktai ar suteiktos paslaugos negali būti laikomi darbo užmokesčiu, išskyrus šio Kodekso 138 straipsnio 6 dalyje nurodytus atvejus.
4. Tais atvejais, kai darbuotojui pagal šį Darbo kodeksą ar kitas darbo teisės normas ar darbo sutartį turi būti paliekamas darbo užmokestis, arba mokamas darbo užmokestis (arba jo dalis), priklausantis nuo anksčiau gauto darbo užmokesčio, tokio darbo užmokesčio apskaičiavimui taikomos šio straipsnio 2 dalies 1-5 punktuose numatytos darbo užmokesčio dalys.

138 straipsnis. Darbo užmokesčio nustatymas

1. Kiekvienoje darbo sutartyje turi būti nustatytas darbo užmokestis per mėnesį, išskyrus atvejus, kai šį darbo užmokestį nustato darbo teisės normos. Tokiu atveju sutartyje turi būti pateikta nuoroda į tai nustatančias darbo teisės normas.
2. Darbo užmokesčio dydis negali būti mažesnis, negu nustato darbo santykiams taikomi įstatymai, kolektyvinės sutartys, kitos darbo teisės normos ar darbovietėje patvirtinta darbo apmokėjimo sistema.

3. Darbo apmokėjimo sistema darbovietėje ar darbdavio įmonėje, įstaigoje organizacijoje nustatoma kolektyvine sutartimi. Kai nėra tai nustatančios kolektyvinės sutarties, darbovietėse, kuriose vidutinis darbuotojų skaičius viršija 50, jas privalo patvirtinti darbdavys ir tai padaryti prieinama susipažinti visiems darbuotojams. Darbo apmokėjimo sistemoje nurodomos darbuotojų kategorijos pagal pareigybes ir kvalifikaciją bei kiekvienos jų apmokėjimo formos ir darbo užmokesčio dydžiai (minimalus ir maksimalus), papildomo apmokėjimo (priedų ir priemokų) skyrimo pagrindai ir tvarka, darbo užmokesčio indeksavimo tvarka.

Dėl 138 str. 1 d.:

PS siūlo vietoj „vidutinis darbuotojų skaičius viršija 50“ įrašyti „**vidutinis darbuotojų skaičius viršija 10**“ ir po „darbdavys“ – „**suderinęs su darbuotojų atstovais**“).

DO siūlo išbraukti „**Darbo apmokėjimo sistemoje nurodomos darbuotojų kategorijos pagal pareigybes ir kvalifikaciją bei kiekvienos jų apmokėjimo formos ir darbo užmokesčio dydžiai (minimalus ir maksimalus), papildomo apmokėjimo (priedų ir priemokų) skyrimo pagrindai ir tvarka, darbo užmokesčio indeksavimo tvarka**“.

4. Iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamų įmonių, įstaigų ir organizacijų ~~bei Lietuvos banko~~ darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygos nustatomos teisės aktų nustatyta tvarka.

5. Darbo apmokėjimo sistema turi būti parengta taip, kad ją taikant būtų išvengta bet kokios diskriminacijos lyties ir kitais pagrindais. Vyrams ir moterims už tokį pat ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis. Toks pats darbas reiškia atlikimą darbo veiklos, kuri pagal objektyvius kriterijus vienoda ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių darbdavio sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui siekiant savo veiklos tikslų negu kitas palyginamasis darbas.

6. Įgyvendinant darbuotojų lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbuotojo darbo užmokestis be diskriminacijos reiškia nediskriminacinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius pinigais arba natūra, kuriuos darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą.

139 straipsnis. Minimalusis darbo užmokestis

1. Darbuotojo darbo užmokestis per mėnesį negali būti mažesnis, negu šio straipsnio nustatyta tvarka nustatytas minimalusis darbo užmokestis.

2. Minimalusis darbo užmokestis (minimalusis valandinis atlygis ar minimalioji mėnesinė alga) – tai mažiausias leidžiamas atlygis už nekvalifikuotą darbą darbuotojui atitinkamai už vieną valandą ar visą kalendorinio mėnesio darbo laiko normą. Nekvalifikuotu darbu laikomas darbas, kurio atlikimui nekeliami jokie specialūs kvalifikaciniai įgūdžiai ar profesiniai gebėjimai.

3. Lietuvos Respublikos Vyriausybė tvirtina Minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo metodiką ir sudaro ekspertų komisiją. Veikdama pagal Minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo metodiką ir įvertindama ekonominę–socialinę valstybės situaciją, gavusi Trišalės tarybos veikloje dalyvaujančių socialinių partnerių rekomendacijas, ekspertų komisija teikia išvadą Lietuvos Respublikos Vyriausybei dėl minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo kasmet iki rugsėjo 15 d.

4. Minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą tvirtina Lietuvos Respublikos Vyriausybė, gavusi ekspertų komisijos išvadą. Lietuvos Respublikos Vyriausybė gali prašyti ekspertų komisijos pateikti savo išvadą nesilaikant šio straipsnio 3 dalyje nurodytų terminų.

5. Kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatyti didesni negu šio straipsnio 4 dalyje nustatyti minimaliojo valandinio atlygio ir minimaliosios mėnesinės algos dydžiai.

140 straipsnis. Darbuotojų premijavimas

1. Galimi darbuotojo premijavimo tikslai:

1) darbo sutarties, darbo apmokėjimo sistemos ar kitų darbo teisės normų nustatytais atvejais, dydžiais ir tvarka atlyginti už darbuotojo darbą pagal darbo sutartį;

2) darbdavio iniciatyva paskatinti jį už gerai atliktą darbą, veiklą ar veiklos rezultatus.

2. Premija, **numatyta šio straipsnio 1 dalies 2 punkte**, gali būti nesकिiriama, jei darbuotojas per paskutinius šešis mėnesius padaro pareigų, nustatytų darbo teisės normose ar darbo sutartyje, pažeidimą.

3. Jei premijuoti numatyta ~~pagal darbo sutartį, darbo apmokėjimo sistemą ar kitas darbo teisės normas,~~ **pagal šio straipsnio 1 dalies 1 punktą**, darbo santykių pasibaigimas neatleidžia darbdavio nuo pareigos sumokėti premiją, kurios dydis proporcingas darbo laikui per laikotarpį, už kurį skiriama premija, jei šalis nenustato ~~kitaip~~ **kitokio laikotarpio**.

141 straipsnis. Darbo normos

1. Jei darbuotojui (tiek individualiai, tiek grupei) nustatoma darbo funkcijos apimtis (darbo normos), darbdavys turi užtikrinti tokias darbo sąlygas, kad darbuotojai galėtų įvykdyti darbo normas.

2. Ginčus dėl netinkamai nustatytų darbo normų sprendžia ~~individualius~~ darbo ginčus **dėl teisės** nagrinėjantys organai, kurie turi teisę panaikinti darbdavio nustatytą (pakeistą) darbo normą, kuri nustatyta neatsižvelgiant į profesinę riziką, darbo laiko sąnaudas ir darbo funkcijos vykdymo aplinkybes.

2. Darbuotojo motyvuotą prašymą dėl netinkamai nustatytos darbo normos nagrinėja darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantys organai. Darbdavys turi įrodyti, kad darbo norma nustatyta pagal profesinę riziką, darbo laiko sąnaudas ir darbo funkcijos vykdymo aplinkybes.

3. Kai darbuotojas ne dėl savo kaltės neįvykdo darbo normų, jam mokama už faktiškai atliktą darbą. Šiuo atveju mėnesinis darbo užmokestis negali būti mažesnis kaip du trečdaliai jo darbo užmokesčio, **numatyto šio Kodekso 137 straipsnio 4 dalyje**, ir ne mažesnis už minimalųjį darbo užmokestį.

4. Neįvykdžius darbo normų dėl darbuotojo kaltės, mokama už faktiškai atliktą darbą.

142 straipsnis. Mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandinį darbą

1. Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal grafiką, mokama ne ~~mažesniu~~ **mažesnis** kaip ~~dvigubą~~ **dvigubas** darbuotojo darbo ~~užmokesčio~~ **užmokestis, nurodytas šio Kodekso 137 straipsnio 4 dalyje per mėnesį tarifu**.

2. Už darbą švenčių dieną mokama ne ~~mažesniu~~ **mažesnis** kaip ~~dvigubą~~ **dvigubas** darbuotojo darbo ~~užmokesčio per mėnesį tarifu~~ **užmokestis, nurodytas šio Kodekso 137 straipsnio 4 dalyje**.

3. Už darbą naktį mokama ne ~~mažesniu~~ **mažesnis** kaip pusantro darbuotojo darbo ~~užmokesčio per mėnesį tarifu~~ **užmokestis, nurodytas šio Kodekso 137 straipsnio 4 dalyje**.

4. Už viršvalandinį darbą mokama ne ~~mažesniu~~ **mažesnis** kaip pusantro darbuotojo darbo ~~užmokesčio tarifu~~ **užmokestis, nurodytas šio Kodekso 137 straipsnio 4 dalyje**. Už viršvalandžius poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal grafiką, ar naktį mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo ~~užmokesčio tarifas~~ **užmokestis, nurodytas šio Kodekso 137 straipsnio 4 dalyje**, o už viršvalandžius švenčių dieną – ne mažesnis kaip du su puse darbuotojo darbo ~~užmokesčio tarifas~~ **užmokestis, nurodytas šio Kodekso 137 straipsnio 4 dalyje**.

5. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padauginți iš **atitinkamo** šio straipsnio 1-4 dalyse nustatyto ~~tarifo~~ **dydžio**, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.

6. Juridinio asmens vadovaujančių darbuotojų (šio Kodekso 102 straipsnio 4 dalis) darbas poilsio dieną, švenčių dieną, darbas naktį ir viršvalandinis darbas yra apskaitomas, tačiau už jį nėra mokama, nebent šalis darbo sutartyje susitaria kitaip. Juridinio asmens vadovaujančių darbuotojų skaičius, įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje negali sudaryti daugiau nei 20 procentų darbdavio darbuotojų vidutinio skaičiaus.

143 straipsnis. Vidutinio darbo užmokesčio mokėjimas

1. Šiame Kodekse ir kitose darbo teisės normose nurodytais atvejais darbuotojui išmokos skaičiuojamos pagal jo vidutinį darbo užmokestį.

2. Lietuvos Respublikos Vyriausybė tvirtina Darbuotojų vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarką.

144 straipsnis. Darbo užmokesčio mokėjimo terminai, vieta ir tvarka

1. Darbo užmokestis darbuotojui mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, o jeigu darbuotojas sutinka, – kartą per mėnesį. Bet kuriuo atveju už darbą per kalendorinį mėnesį negali būti atsiskaitoma vėliau negu per dešimt darbo dienų nuo jo pabaigos, jei darbo teisės normos ar darbo sutartis nenustato kitaip.

2. Darbo sutarčiai pasibaigus, visos darbuotojo su darbo santykiais susijusios sumos išmokamos, kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, – ne vėliau kaip iki darbo santykių pabaigos, nebent šalys susitaria, kad su darbuotoju bus atsiskaityta ne vėliau kaip per šešis mėnesius.

145 straipsnis. Pavėluotas darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų mokėjimas

1. Darbo santykiams nepasibaigus, kai dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis darbuotojui, turinčiam darbo santykius, išmokami delspinigiai, kurių dydį tvirtina Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras, jei darbo teisės normos nenustato didesnio delspinigių dydžio. Darbdaviui iškėlus bankroto bylą arba pradėjus bankroto procedūrą ne teismo tvarka, delspinigių skaičiavimas nutraukiamas įsiteisėjus teismo nutarčiai iškelti bankroto bylą arba nuo kreditorių susirinkimo, kuriame kreditoriai nutarė įmonės bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka, dienos.

2. Darbo santykiams pasibaigus, o darbdaviui uždelsus atsiskaityti su darbuotoju (šio Kodekso 144 straipsnio 2 dalis), darbdavys privalo mokėti netesybas, kurių dydis – darbuotojo darbo užmokestis per mėnesį už uždelstą atsiskaityti laikotarpį, bet ne daugiau kaip už tris mėnesius. Jei uždelsta suma yra mažesnė nei darbuotojo vieno mėnesio darbo užmokestis, netesybų dydį sudaro darbdavio uždelsta suma už kiekvieną uždelstą atsiskaityti mėnesį, bet negali viršyti trijų mėnesių darbuotojo darbo užmokesčio.

Dėl 142 str. 2 d.:

DO pritaria rengėjų pateiktai formuluotei.

PS siūlo išbraukti žodžius „bet ne daugiau kaip už tris mėnesius“.

146 straipsnis. Informacija apie darbo užmokestį ir dirbtą darbą

1. Darbdavys privalo elektroniniu ar kitu sutartu būdu suteikti darbuotojui galimybę nemokamai susipažinti su informacija apie jam apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas darbo užmokesčio sumas ir apie dirbto darbo laiko trukmę, atskirai nuroydamas viršvalandinių darbų trukmę.

2. Duomenys apie atskiro darbuotojo darbo užmokestį teikiami ar skelbiami tik įstatymų nustatytais atvejais arba darbuotojo sutikimu.

~~3. Darbuotojo reikalavimu darbdavys privalo išduoti pažymą apie darbą toje įmonėje, nuroydamas darbuotojo darbo funkciją ar pareigas, kiek laiko jis dirbo, darbo užmokesčio dydį ir sumokėtų mokesčių bei valstybinio socialinio draudimo įmokų dydį, atleidimo iš darbo priežastį.~~

147 straipsnis. Darbuotojų reikalavimų gynimas darbdaviui tapus nemokiam

1. Darbdavys laikomas nemokiu, kai jam taikomos bankroto procedūros, ir kitais įstatymų nustatytais atvejais.

2. Darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo santykiais, reikalavimai atlyginti žalą ~~dėl sužešinimo ar kitokio kūno sužalojimo, susirgimo profesine liga sveikatai~~ arba žuvus dėl

nelaimingo atsitikimo darbe, tenkinami pirmąja eile Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymo arba Lietuvos Respublikos fizinių asmenų bankroto įstatymo nustatyta tvarka.

3. Darbuotojams, kuriems būtina dalyvauti bankroto procese, išskyrus dalyvaujančius toliau vykdomoje ūkinėje-komercinėje veikloje, darbo užmokesčio už darbą tuo metu mokamas iš administravimo išlaidoms skirtų lėšų.

4. Darbdavio nemokumo atvejais įstatymų nustatyta tvarka ir sąlygomis darbuotojo reikalavimai, susiję su darbo santykiais, tenkinami Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymo nustatyta tvarka.

148 straipsnis. Išskaitos iš darbo užmokesčio

1. Išskaitos iš darbuotojo darbo užmokesčio gali būti daromos tik šio Kodekso ar kitų įstatymų nustatytais atvejais.

2. Išskaitos gali būti daromos šiais atvejais:

1) gražinti perduotoms ir darbuotojo nepanaudotoms pagal paskirtį darbdavio pinigų sumoms;

2) gražinti sumoms, permokėtoms dėl skaičiavimo klaidų;

3) atlyginti žalai, kurią darbuotojas dėl savo kaltės padarė darbdaviui;

4) išieškoti atostogpinigiams už suteiktas atostogas, viršijančias įgytą teisę į visos trukmės ar dalies kasmetines atostogas.

3. Darbdavys turi teisę duoti nurodymą padaryti išskaitą ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kurią darbdavys sužinojo ar galėjo sužinoti apie atsiradusį išskaitos pagrindą.

4. Išskaitų iš darbo užmokesčio ~~ir joms prilygintų išmokų, neviršijančio neviršijančių Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos~~ minimaliosios mėnesinės algos, dydis negali viršyti dvidešimties procentų, o išieškant išlaikymą periodinėmis išmokomis žalos, padarytos suluošinimu ar kitokiu sveikatos sužalojimu, taip pat maitintojo gyvybės atėmimu, atlyginimą, ir žalos, padarytos nusikalstama veika, atlyginimą – iki penkiasdešimties procentų darbuotojui išmokėtino darbo užmokesčio.

5. Darant išskaitas iš darbo užmokesčio, neviršijančio Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos, pagal kelis vykdomuosius dokumentus, darbuotojui turi būti paliekama penkiasdešimt procentų išmokėtino darbo užmokesčio.

6. Iš darbo užmokesčio dalies, viršijančios Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydį, išskaitoma septyniasdešimt procentų išmokėtino darbo užmokesčio, jeigu darbo ginčą nagrinėjęs organas nenustato mažesnio išskaitų dydžio.

X SKYRIUS ŽALOS ATLYGINIMAS

149 straipsnis. Žalos atlyginimo sąlygos

Kiekviena darbo sutarties šalis privalo atlyginti savo darbo pareigų pažeidimu dėl jos kaltės kitai sutarties šaliai padarytą turtinę žalą, taip pat ir neturtinę žalą.

PS ir DO siūlo vietoje DK projekto 150 str. įrašyti dabar galiojančius DK 254 ir 255 straipsnius.

150 straipsnis. Atlygintinos turtinės žalos dydžio nustatymas

1. Atlygintinos turtinės žalos dydį sudaro tiesioginiai nuostoliai ir negautos pajamos.

2. Nustatant atlygintinos žalos dydį, atsižvelgiama į:

1) turto vertę atskaičiavus nusidėvėjimą ir natūralų sumažėjimą bei turėtas išlaidas (tiesioginius nuostolius);

2) faktą, kiek kilusiai žalai atsirasti turėjo įtakos darbdavio veiklos pobūdis, ir jo komercinė ir gamybinė rizika;

3) žalą padariusios šalies kaltę ~~kaltės laipsnį~~ ir veiksmus, siekiant išvengti žalos atsiradimo;

4) žalą patyrusios šalies kaltę ar atsakomybę dėl padaryto pažeidimo, dėl kurio kilo žala.

3. Darbo ginčą **dėl teisės** nagrinėjantis organas gali sumažinti atlygintinos žalos dydį, atsižvelgdamas į darbuotojo turtinę padėtį, išskyrus atvejus, kai žala padaroma tyčia. Kai tam tikram darbuotojui žalos atlyginimas sumažinamas dėl jo turtinės padėties, tai negali būti pagrindas padidinti atlygintiną žalą kitiems kartu žalą padariusiems asmenims.

Dėl 150 str. 3 d.:

PS siūlo įdėti trijų mėnesių ribojimą, kaip yra dabar; siūlo darbdaviams drausti savo turtą; siūlo – „**Darbo ginčus nagrinėjantis organas gali sumažinti žalos dydį, skliausteliuose – ne didesnę kaip 3 VDU, atsižvelgdamas į darbuotojo turtinę padėtį, išskyrus atvejus, kai žala padaroma tyčia**“.

DO siūlo numatyti trijų mėnesių ribojimą kaip alternatyvą.

151 straipsnis. Atlygintinos neturtinės žalos dydžio nustatymas

PS siūlo svarstyti šį klausimą svarstant modelio „Socialinio draudimo“ dalį.

1. Darbo sutarties šalis privalo atlyginti kitai šaliai padarytą neturtinę žalą, Jei neturtinę žalą padarė darbdavys, neturtinės žalos atlyginimas taip pat turi atgrasyti darbdavį nuo tokio pobūdžio darbo teisės pažeidimų padarymo ateityje.

2. Nustatant atlygintinos neturtinės žalos dydį, be kita ko, atsižvelgiama į:

- 1) žalą padariusios šalies **kaltę kaltės laipsnį** ir veiksmus, siekiant išvengti žalos atsiradimo;
- 2) žalą padariusiai šaliai jau taikytą atsakomybę už darbo teisės normų pažeidimus;
- 3) žalą padariusios šalies finansines ir ekonomines galimybes, taip pat į turtinės žalos, kurią privalo atlyginti kaltoji šalis, dydį.

152 straipsnis. Žalos atlyginimas ir civilinės atsakomybės draudimas

1. Jei darbdavys buvo apdraudęs darbuotojo civilinę atsakomybę (taip pat ir trečiųjų asmenų atžvilgiu), darbdavys privalo kreiptis dėl draudimo atlyginimo išmokėjimo tiesiogiai į draudiką. ~~Jeigu draudimo atlyginimo nepakanka žalai visiškai atlyginti, draudimo atlyginimo ir faktinės žalos dydžio skirtumą atlygina asmuo, atsakingas už žalos padarymą.~~

2. Jei darbdavys privalo atlyginti darbuotojui žalą, padarytą dėl darbuotojo suluošinimo ar kitokio jo sveikatos sužalojimo, ar jo mirties atveju arba dėl jo susirgimo profesine liga, jis privalo ją atlyginti tiek, kiek jos nepadengia **valstybinio** socialinio draudimo išmokos.

153 straipsnis. Žalos išieškojimo tvarka

1. Darbuotojo padaryta ir jo gera valia šalių susitarimu natūra arba pinigais neatlyginta žala gali būti išskaitoma iš darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio darbdavio rašytiniu nurodymu. Tokios išskaitos dydis negali viršyti šešių vidutinių darbuotojo darbo užmokesčių net ir tuo atveju, jei buvo padaryta didesnė žala. Darbdavio nurodymas išieškoti šią žalą gali būti priimtas ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo žalos paaiškėjimo dienos.

2. Dėl išskaitos, kuri viršija šešių mėnesių darbuotojo darbo užmokesčio dydį, arba jei praleisti išskaitos terminai, darbdavys žalos atlyginimo turi reikalauti darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka.

Dėl 153 str. 1 ir 2 d.:

DO pritaria rengėjų pateiktai 1 dalies formuluotei, o 2 dalyje siūlo vietoj šešių mėnesių numatyti trijų mėnesių darbuotojo darbo užmokesčio dydį.

PS siūlo nustatyti, kad išskaitos dydis negali viršyti vieno vidutinio darbuotojo darbo užmokesčio. 2 dalyje taip pat siūlo numatyti vieno mėnesio darbuotojo darbo užmokesčio dydį.

3. Darbdavio darbuotojui padaryta žala atlyginama darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka.

154 straipsnis. Žalos atlyginimas reorganizavus ar pasibaigus darbdaviui

1. Jeigu darbdavys, įpareigotas atlyginti nukentėjusiajam žalą, reorganizuojamas, reikalavimai atlyginti žalą pereina jo teisių perėmėjui.

2. Po valstybės ar savivaldybės įmonės, įstaigos ar organizacijos likvidavimo pareiga atlyginti žalą pereina valstybei ar savivaldybei.

3. Jeigu darbdavio įmonė likviduojama neatlyginus nukentėjusiems asmenims padarytos žalos dėl nelaimingo atsitikimo darbe ar susirgimų profesine liga, neatlygintos žalos atlyginimo sumos kaupiamos ir išieškamos Lietuvos Respublikos civilinio kodekso nustatyta tvarka.

XI SKYRIUS DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

155 straipsnis. Darbuotojų saugos ir sveikatos organizavimas

1. Kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, nustatytos Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme. Šis įstatymas taip pat nustato darbuotojų ir darbdavių teises ir pareigas, institucinę darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo sistemą bei specialias nuostatas atskirų darbuotojų grupių apsaugai (nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms darbuotojoms, asmenims iki aštuoniolikos metų amžiaus, neįgaliesiems).

2. Kiekvieno darbuotojo darbo vieta ir aplinka turi būti saugi ir nekenksminga sveikatai, įrengta pagal darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus.

3. Darbas turi būti organizuojamas vadovaujantis darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimais.

4. Darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės finansuojamos darbdavio lėšomis.

DO pritaria rengėjų pateiktai formuluotei.

PS siūlo į DK projekto darbo užmokesčio skyrių įrašyti dabar galiojančio DK 192 straipsnio 1 dalies formuluotę, kad mokamas padidintas tarifas.

156 straipsnis. Darbuotojų teisė dirbti saugiai

1. Darbuotojas turi teisę atsisakyti dirbti, jeigu yra pavojus jo saugai ir sveikatai, taip pat dirbti tuos darbus, kuriuos saugiai atlikti nėra apmokytas, jei neįrengtos kolektyvinės apsaugos priemonės ar pats neapdrūpintas reikiamomis asmeninėmis apsaugos priemonėmis.

2. Pagrįstas darbuotojo atsisakymas dirbti negali būti laikomas jo darbo pareigų pažeidimu.

157 straipsnis. Žalos atlyginimas

~~1. Darbdavys privalo atlyginti darbuotojo sveikatai padarytą žalą, atsiradusią dėl darbuotojo suluošinimo ar kitokio jo sveikatos sužalojimo, ar jo mirties atveju arba dėl jo susirgimo profesine liga, šio Kodekso nustatyta tvarka.~~

2. Darbdavio pareigų ar kompetencijos perdavimas kitiems asmenims nepašalina darbdavio pareigos atlyginti šio straipsnio 1 dalyje nurodytą žalą, darbuotojo sveikatai padarytą žalą, atsiradusią dėl darbuotojo suluošinimo ar kitokio jo sveikatos sužalojimo, ar jo mirties atveju arba dėl jo susirgimo profesine liga.

III DALIS KOLEKTYVINIAI DARBO SANTYKIAI

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

158 straipsnis. Socialinės partnerystės darbo santykiuose tikslas ir principai

1. Darbo sutarties šalys ir jų atstovai savo interesus derina ir įgyvendina naudodamiesi socialinės partnerystės formomis.

2. Įgyvendinant socialinę partnerystę privalo būti laikomasi šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams, savanoriškumo ir savarankiškumo

priimant šalis susaistančius įsipareigojimus, įsipareigojimų realaus įvykdymo ir kitų principų, kuriuos nustato darbo teisės normos, tarptautinės sutartys ir žmogaus teisių standartai.

159 straipsnis. Socialinės partnerystės šalys

1. Socialinės partnerystės šalimis – socialiniais partneriais – laikomi darbuotojų atstovai ir darbdavių atstovai bei jų organizacijos, o partnerystės darbdavio (ar atitinkamais atvejais – darbovietės) lygmeniu – darbdavys ir darbuotojų atstovai.

2. Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliotos institucijos, ~~vietos savivaldos savivaldybės~~ institucijos socialinės partnerystės šalimis laikomos tada, kai veikia kaip darbdaviai ar jų atstovai, taip pat kitais šio Kodekso ar kitų įstatymų nustatytais atvejais.

3. Šio Kodekso ar kitų darbo teisės normų nustatytais atvejais darbuotojai gali dalyvauti socialinėje partnerystėje tiesiogiai.

160 straipsnis. Socialinės partnerystės lygiai

Socialinė partnerystė gali būti vykdoma šiais lygiais:

- 1) nacionaliniu;
- 2) šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu);
- 3) teritoriniu (savivaldybės, apskrities);
- 4) darbdavio (darbdavio fizinio asmens arba darbdavio juridinio asmens, o šio Kodekso 20 straipsnio 4 dalyje nustatytu atveju – jo padalinio (filialo, atstovybės);
- 5) darbovietės lygmeniu (jei tai nustatyta šiame Kodekse, darbo teisės normose ar socialinių partnerių susitarimuose).

161 straipsnis. Socialinės partnerystės formos

Socialinė partnerystė įgyvendinama:

- 1) sudarant dvišales, trišales tarybas, dalyvaujant jų veikloje ir sudarant [socialinius](#) susitarimus dėl darbo, socialinių ir ekonominių klausimų;
- 2) inicijuojant, vedant kolektyvines derybas ir sudarant kolektyvines sutartis;
- 3) informavimo, konsultavimo procedūromis ir dalyvavimu darbdavio juridinio asmens valdyme.

II SKYRIUS SOCIALINĖS PARTNERYSTĖS ŠALYS

PIRMASIS SKIRSNIS DARBUOTOJŲ ATSTOVAI

162 straipsnis. Darbuotojų atstovavimo sistema

1. Darbuotojų atstovavimas reiškia darbuotojų teisių ir interesų gynimą ir atstovavimą jiems santykiuose su kitomis socialinės partnerystės šalimis, darbo ginčus nagrinėjančiose ir socialinės partnerystės institucijose, teisių ir pareigų jiems sukūrimą ir keitimą ar kitokį dalyvavimą, nustatant darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines teises ir pareigas darbo teisės normų nustatyta tvarka.

2. Darbuotojų atstovais laikomi profesinė sąjunga, darbo taryba ar darbuotojų patikėtinis.

3. Profesinės sąjungos šio Kodekso ir kitų įstatymų nustatytais atvejais [kolektyviai](#) atstovauja savo nariams – darbuotojams ir asmenims, dirbantiems Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais [kolektyviniuose darbo santykiuose. Profesinės sąjungos įstatymų nustatyta tvarka teisminėse arba administracinėse procedūrose gali atstovauti trečiųjų šalių piliečius.](#) Profesinės sąjungos taip pat [individualiai](#) gina savo narius ir jiems atstovauja individualiuose darbo santykiuose. Kolektyvinės derybos, kolektyvinių sutarčių sudarymas ir kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų inicijavimas yra išimtinė profesinių sąjungų teisė.

Dėl 162 str. 3 d.:

DO pritaria rengėjų pateiktai formuluotei.

PS siūlo vietoj žodžių „atstovauja savo nariams“ įrašyti „**atstovauja visiems darbuotojams**“.

4. Darbuotojų atstovų veikla gali būti sustabdyta ir nutraukta tik teismo sprendimu. Darbuotojų atstovui pažeidus Lietuvos Respublikos Konstituciją ar šį Kodeksą, prokuroras turi teisę kreiptis į teismą dėl ~~profesinės sąjungos, jų susivienijimo~~ **darbuotojų atstovų** veiklos sustabdymo laikotarpiui iki 3 mėnesių. Jei per šį laiką nepašalinamas nurodytas pažeidimas, darbuotojų atstovų veikla prokuroro siūlymu ir teismo sprendimu gali būti nutraukta. Tokiu pagrindu profesinė sąjunga išregistruojama iš Juridinių asmenų registro, o darbo tarybos ar darbuotojų patikėtinio įgaliojimai laikomi pasibaigusiais.

4. Darbo taryba ir darbuotojų patikėtinis yra ~~nuo profesinių sąjungų~~ nepriklausomi darbuotojams atstovaujantys organai, šio Kodekso nustatytais atvejais ir tvarka atstovaujantys visiems darbuotojams darbdavio ar, jei tai nustatyta šiame Kodekse ar socialinių partnerių susitarimuose, – ir darbovietės lygmeniu, informavimo, konsultavimo ir kitose dalyvavimo procedūrose, kuriomis darbuotojai ir jų atstovai įtraukiami į darbdavio sprendimų priėmimą. Jei darbo teisės normose ar socialinių partnerių susitarimuose nenustatyta kitaip, darbuotojų atstovai darbdavio lygmeniu laikomi darbuotojų atstovais darbovietės lygmeniu.

5. Darbuotojų atstovų veikla turi būti organizuota ir vykdoma jiems bendradarbiaujant ir taip, kad bendrieji darbuotojų interesai ir teisės būtų ginami kuo efektyviau. Darbo taryba negali vykdyti tų darbuotojų atstovavimo funkcijų, kurios pagal šį Kodeksą laikomos išimtinėmis profesinių sąjungų teisėmis.

163 straipsnis. Darbuotojų atstovų nepriklausomumo garantijos

1. Darbuotojų atstovai veikia laisvai ir nepriklausomai nuo kitų socialinės partnerystės šalių. Darbdaviui ar kitoms socialinės partnerystės šalims draudžiama daryti įtaką darbuotojų atstovų sprendimams ar kitaip kištis į darbuotojų atstovų veiklą. Valstybės, ~~vietos savivaldos savivaldybės~~ institucijos turi susilaikyti nuo kišimosi į darbuotojų atstovų veiklą, išskyrus atvejus, kai tai daroma įstatymo pagrindu dėl padaryto teisės pažeidimo.

2. Darbuotojų atstovai turi teisę kreiptis į teismą **ir kitas kompetingas institucijas** dėl neteisėto kišimosi į jų veiklą, prašydami įpareigoti nutraukti tokius veiksmus, įpareigoti atlikti tam tikrus veiksmus ar atlyginti žalą.

3. Darbdavys ar kita socialinės partnerystės šalis turi teisę kreiptis į teismą, prašydami nutraukti darbuotojų atstovų veiksmus, kurie pažeidžia **jų teises**, Lietuvos Respublikos Konstituciją, šį Kodeksą ar kitus įstatymus ar šalių susitarimus.

4. Darbuotojų atstovų veikla gali būti sustabdyta ir nutraukta tik teismo sprendimu. Darbuotojų atstovui pažeidus Lietuvos Respublikos Konstituciją ar šį Kodeksą, prokuroras turi teisę kreiptis į teismą dėl ~~profesinės sąjungos, jų susivienijimo~~ **darbuotojų atstovų** veiklos sustabdymo laikotarpiui iki 3 mėnesių. Jei per šį laiką nepašalinamas nurodytas pažeidimas, darbuotojų atstovų veikla prokuroro siūlymu ir teismo sprendimu gali būti nutraukta. Tokiu pagrindu profesinė sąjunga išregistruojama iš Juridinių asmenų registro, o darbo tarybos ar darbuotojų patikėtinio įgaliojimai laikomi pasibaigusiais.

4. Darbuotojų atstovų veikla gali būti sustabdyta ir nutraukta tik teismo sprendimu. Darbuotojų atstovui pažeidus Lietuvos Respublikos Konstituciją ar šį Kodeksą, prokuroras turi teisę kreiptis į teismą dėl ~~profesinės sąjungos, jų susivienijimo~~ **darbuotojų atstovų** veiklos sustabdymo laikotarpiui iki 3 mėnesių. Jei per šį laiką nepašalinamas nurodytas pažeidimas, darbuotojų atstovų veikla prokuroro siūlymu ir teismo sprendimu gali būti nutraukta. Tokiu pagrindu ~~profesinė sąjunga išregistruojama iš Juridinių asmenų registro, o~~ **profesinės sąjungos**, darbo tarybos ar darbuotojų patikėtinio įgaliojimai laikomi pasibaigusiais.

164 straipsnis. Darbuotojų atstovų veiklos garantijos

1. Darbuotojų atstovų, veikiančių darbdavio lygmeniu, valdymo organų nariams (profesinių sąjungų valdymo organų ir darbo tarybų nariams, darbuotojų patikėtiniai), jų funkcijoms atlikti

darbdavys skiria ~~patalpas~~ **nemokamą patalpą**, leidžia naudotis turimomis darbo priemonėmis. ~~Konkrečias~~ **Kitas** materialinio techninio aprūpinimo sąlygas nustato socialinių partnerių susitarimai.

2. Įstatymų ir darbo teisės normų nustatyta tvarka, taip pat pagal socialinių partnerių susitarimus darbuotojų atstovų veiklai gali būti skiriamos kitų socialinių partnerių lėšos. Toks skyrimas negali būti sąlyga reikalauti pažeisti atstovų nepriklausomumo garantijas.

3. Darbuotojų atstovai įstatymų nustatyta tvarka turi teisę kreiptis į teismą dėl jų teisių ir teisėtų interesų pažeidimo. Asmenys, neteisėtais veiksmais padarę žalą darbuotojų atstovams, privalo ją atlyginti įstatymų nustatyta tvarka.

165 straipsnis. Darbuotojų atstovavimą darbdavio lygiu įgyvendinančių asmenų garantijos ir apsauga nuo diskriminacijos

1. Darbdavio lygmeniu veikiančių profesinių sąjungų valdymo organų ir darbo tarybų nariai, taip pat darbuotojų patikėtinis (toliau – darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys) savo pareigas paprastai vykdo darbo metu. Tuo tikslu ~~kiekvienas profesinės sąjungos valdymo organo narys, darbo tarybos narys ir darbuotojų patikėtinis~~ **darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys** jų pareigų vykdymo laikui atleidžiami nuo darbo ne mažiau kaip 60 darbo valandų per metus, ~~jeigu darbo teisės normose, socialinių partnerių susitarimuose nenustatyta kitaip~~. Už šį laiką jiems paliekamas jų darbo užmokestis.

2. Darbdavys sudaro sąlygas savo darbuotojų – darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų – mokymui ir švietimui. Tam suderintu su darbdaviu laiku jiems turi būti suteikiamos ne mažiau kaip penkios darbo dienos per metus. Už šį laiką darbuotojams paliekamas darbo užmokestis ne mažiau kaip už ~~vieną~~ **dvi** darbo ~~dieną~~ **dienas**, nebent darbo teisės normos, socialinių partnerių susitarimai nustato kitaip. Mokymui ir švietimui gali būti naudojamas ir šio straipsnio 1 dalyje nustatytas laikas atstovavimo funkcijoms atlikti.

3. Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir 6 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 inspektoriaus įgalioto Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kuriam priklausančioje teritorijoje yra darbdavio darbovietė, vadovo sutikimo. Darbdavio motyvuotą prašymą suteikti sutikimą nutraukti darbo sutartį ar pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius turi išnagrinėti ir darbdaviui pateikti atsakymą per dvidešimt darbo dienų nuo pareiškimo gavimo. **Darbuotojų atstovai ir pats darbuotojas turi teisę pateikti savo nuomonę Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus prašymu arba savo iniciatyva.** Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius suteikia sutikimą nutraukti darbo sutartį ar pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas, jei 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. ~~Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus prašymu darbuotojų atstovai ir pats darbuotojas turi teisę pateikti savo nuomonę~~ **Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus sprendimas gali būti skundžiamas Administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka.**

Dėl 165 str. 3 d.:

DO pritaria rengėjų pateiktai formuluotei.

PS siūlo įrašyti nuostatą, kad darbuotojas negali būti atleidžiamas, kol vyksta darbo ginčas.

4. Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus sprendimą atsisakyti duoti sutikimą nutraukti darbo sutartį darbdavys gali ginčyti Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatyme nustatyta tvarka per trisdešimt dienų. Teismo sprendimo dėl Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus sprendimo atsisakyti duoti sutikimą

~~įsigaliojimas~~ ~~įsiteisėjimas~~ suteikia teisę darbdaviui per vieną mėnesį pradėti darbo sutarties nutraukimo procedūrą šio Kodekso nustatyta tvarka. Teismo sprendimo dėl Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus sprendimo atsisakyti duoti sutikimą įsigaliojimas savaime nenustato darbo sutarties pasibaigimo teisėtumo.

Dėl 165 str. 4 d.:

DO pritaria rengėjų pateiktai formuluotei.

PS siūlo palikti dabar galiojančią redakciją.

~~5. Jeigu per nustatytą laikotarpį Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius darbdaviui sprendimo nepateikia, darbdavys turi teisę atlikti šiuos veiksmus be sutikimo. Tai neturi įtakos darbuotojo teisei ginčyti darbdavio veiksmų teisėtumą individualiems darbo ginčams nagrinėti nustatyta tvarka.~~

~~6. 5.~~ Šio straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytos garantijos taikomos tokiam kiekvienos profesinės sąjungos, veikiančios darbdavio lygmeniu, valdymo organų narių skaičiui, koks būtų (yra) darbo tarybos narių skaičius, nustatytas pagal šio Kodekso 167 straipsnio 1 dalį, atsižvelgiant į vidutinį darbdavio darbuotojų skaičių.

Dėl 165 str. 6 d.:

DO pritaria rengėjų pateiktai formuluotei.

PS siūlo išbraukti.

~~7. 6.~~ Kitas garantijas gali nustatyti darbo teisės normos arba socialinės partnerystės šalių susitarimai.

ANTRASIS SKIRSNIS DARBO TARYBA

166 straipsnis. Darbo tarybos sudarymo prielaidos ir rinkimų iniciatyva

1. Darbo taryba darbdavio iniciatyva privalo būti sudaryta, kai vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius yra 50 darbuotojų ir daugiau.

Dėl 166 str. 1 d.:

DO pritaria rengėjų formuluotei.

PS siūlo po žodžio „iniciatyva“ įrašyti „**privalo būti**“ ir vietoj „50“ įrašyti „**20**“;

2. Jeigu vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius viršija 20, bet yra mažesnis negu 50, darbo tarybos rinkimus ne vėliau kaip per septynias dienas skelbia darbdavys, gavęs rašytinį:

1) ne mažiau kaip dešimtadaliu darbuotojų pasirašytą siūlymą dėl darbo tarybos sudarymo;

2) profesinės sąjungos, veikiančios darbdavio lygmeniu ir atstovaujančios ne mažiau kaip dešimtadaliui darbdavio darbuotojų, siūlymą dėl darbo tarybos sudarymo.

Dėl 166 str. 2 d.:

DO pritaria rengėjų formuluotei.

PS siūlo vietoj „viršija 20, bet yra mažesnis negu 50“ įrašyti „**viršija 10, bet yra mažesnis negu 20**“, jeigu bus pritarta profesinių sąjungų pasiūlymui dėl skaičiaus šio straipsnio 1 dalyje.

3. Darbo taryba sudaroma trejų metų kadencijai, kuri pradeda skaičiuoti nuo darbo tarybos įgaliojimų pradžios.

4. ~~Vidutinis~~ **Vidutinį** darbdavio darbuotojų skaičių darbdavys nustato per dešimt darbo dienų nuo darbo tarybos prašymo ar šio straipsnio 2 dalyje nurodytų subjektų prašymo pateikimo.

167 straipsnis. Darbo tarybos sudėtis

1. Darbo tarybą, atsižvelgiant į vidutinį darbdavio darbuotojų skaičių, sudaro ne mažiau kaip 3 ir ne daugiau kaip 11 narių:

1) jei darbuotojų skaičius yra iki 100 darbuotojų – 3 darbo tarybos nariai;

2) jei darbuotojų skaičius yra nuo 101 iki 300 darbuotojų – 5 darbo tarybos nariai;

3) jei darbuotojų skaičius yra nuo 301 iki 500 darbuotojų – 7 darbo tarybos nariai;

4) jei darbuotojų skaičius yra nuo 501 iki 700 darbuotojų – 9 darbo tarybos nariai;

5) jei darbuotojų skaičius yra daugiau kaip 701 darbuotojas – 11 darbo tarybos narių.

~~2. Darbuotojai, kurie yra profesinės sąjungos nariai, gali sudaryti ne daugiau kaip 1/3 darbo tarybos narių. Darbo tarybos nariais negali būti profesinės sąjungos, veikiančios darbdavio lygmeniu, valdymo organų nariai.~~

~~3.~~ 2. Darbo tarybos nariais gali būti renkami visi darbuotojai, sulaukę aštuoniolikos metų ir kurių darbo santykiai su darbdaviu trunka ilgiau kaip šešis mėnesius. Darbuotojai, išdirbę trumpiau kaip šešis mėnesius, darbo tarybos nariais gali būti renkami tik tuo atveju, kai visi darbuotojai dirba trumpiau nei šešis mėnesius.

~~4.~~ 3. Darbdavys ir pagal įstatymus, įgaliojimus ar steigimo dokumentus jam atstovaujantys asmenys negali būti darbo tarybos nariais.

168 straipsnis. Darbo tarybos rinkimai

1. Darbo taryba renkama remiantis visuotine ir lygia rinkimų teise, slaptu balsavimu tiesioginiuose rinkimuose. Darbo tarybos rinkimuose gali dalyvauti ir balso teisę turi visi bent tris nepertraukiamus mėnesius darbo santykius su darbdaviu turintys darbdavio darbuotojai, išskyrus šio Kodekso 167 straipsnio 4 dalyje nurodytus asmenis.

2. Pirmuosius rinkimus vykdo rinkimų komisija, kurią įsakymu sudaro darbdavys iš mažiausiai 3 ir daugiausiai 7 narių ne vėliau kaip per dvi savaites nuo pasiūlymo gavimo. ~~Ne mažiau kaip pusę komisijos narių šio Kodekso 166 straipsnio 1 dalies atveju turi sudaryti darbdavio lygmeniu veikiančių darbuotojų atstovų skirti, o šio Kodekso 166 straipsnio 2 dalyje nustatyta atveju — pasiūlymą pateikusių subjekto pasiūlyti asmenys.~~ Vėlesnius rinkimus organizuoja ir vykdo pati darbo taryba.

3. Rinkimų komisija turi susirinkti į pirmą posėdį ir pradėti darbo tarybos rinkimų organizavimą ne vėliau kaip per septynias dienas nuo jos sudarymo dienos. Pirmame posėdyje rinkimų komisija iš savo narių išsirenka pirmininką ir:

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

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

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

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

5) organizuoja ir vykdo darbo tarybos rinkimus;

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

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

4. Darbuotojai, paskirti į rinkimų komisiją, rinkimų komisijos įgaliojimų metu darbdavio iniciatyva negali būti atleidžiami iš darbo. Už laiką, sugaištą organizuojant ir vykdant darbo tarybos rinkimus, jiems mokamas vidutinis darbo užmokestis. Rinkimų komisijos įgaliojimai pasibaigia darbo tarybai susirinkus į pirmą posėdį.

5. Kandidatus į darbo tarybos narius gali siūlyti rinkimų teisę turintys darbuotojai. Kandidatais gali būti tik rinkimų teisę turintys darbuotojai, išskyrus rinkimų komisijos narius. Kiekvienas darbuotojas gali pasiūlyti po vieną kandidatą raštu kreipdamasis į rinkimų komisiją ir pateikdamas raštišką siūlomo kandidato sutikimą būti renkamam į darbo tarybą. Kandidatų sąrašas turi būti sudarytas ne vėliau kaip keturiolika dienų iki darbo tarybos rinkimų dienos. Jeigu pasiūlytų kandidatų skaičius yra lygus renkamos darbo tarybos narių skaičiui arba mažesnis už šį skaičių, rinkimų komisija nustato papildomą laiką, per kurį galima siūlyti papildomus kandidatus. Šiuo atveju kandidatus pakartotinai gali siūlyti ir tie darbuotojai, kurie jau yra pasiūlę savo kandidatus. Jei per papildomą laiką nepasiūloma pakankamai kandidatų į darbo tarybos narius, rinkimų

komisija surašo ir viešai paskelbia protokolą, kad darbo tarybos rinkimai laikomi neįvykusiais. Tokiu atveju nauji darbo tarybos rinkimai rengiami pagal šiame Kodekse nustatytą tvarką ne anksčiau kaip po šešių mėnesių nuo rinkimų komisijos sprendimo darbo tarybos rinkimus laikyti neįvykusiais priėmimo.

6. Darbo tarybos rinkimai vyksta įmonėje, įstaigoje, organizacijoje darbo metu. Darbdavys privalo sudaryti sąlygas darbuotojams dalyvauti rinkimuose ir už šį laiką mokėti jiems vidutinį darbo užmokestį. Rinkimų komisija ir darbdavys privalo sudaryti sąlygas dalyvauti darbo tarybos rinkimuose tiems darbuotojams, kurie dirba ne darbovietėje.

7. Balsavimo biuletenis išduodamas pasirašytinai. Rinkimuose dalyvaujantys darbuotojai turi po tiek balsų, koks yra renkamos darbo tarybos narių skaičius. Už kiekvieną balsavimo biuletenyje nurodytą kandidatą galima atiduoti tik po vieną balsą, pažymint tai balsavimo biuletenyje.

8. Pasibaigus rinkimų komisijos nustatytam rinkimų laikui, rinkimų komisija suskaičiuoja balsus ir surašo darbo tarybos rinkimų protokolą. Jame turi būti nurodyta:

- 1) darbo tarybos rinkimų vieta ir laikas;
- 2) darbo tarybos rinkimų komisijos sudėtis;
- 3) kandidatų į darbo tarybos narius sąrašas ir renkamos darbo tarybos narių skaičius;
- 4) darbuotojų, turinčių teisę dalyvauti darbo tarybos rinkimuose, skaičius;
- 5) darbo tarybos rinkimuose dalyvavusių darbuotojų skaičius, išduotų ir nepanaudotų balsavimo biuletenių skaičius;

6) atskirai galiojančių ir negaliojančių (biuleteniai, kuriuose pažymėta daugiau kandidatų, negu nustatytas renkamos darbo tarybos narių skaičius, arba kuriuose neįmanoma nustatyti rinkėjo valios) balsavimo biuletenių skaičius;

7) kiekvieno kandidato surinktų balsų skaičius (pateikiamas visas kandidatų sąrašas, išdėstytas pagal rinkimuose gautą balsų skaičių mažėjančia tvarka);

8) kandidatų, išrinktų į darbo tarybą, sąrašas;

9) kandidatų, rinkimuose gavusių bent vieną balsą, bet neišrinktų į darbo tarybą, sąrašas (pagal jų surinktų balsų skaičių mažėjančia tvarka), pagal kurį sudaromas atsarginių darbo tarybos narių sąrašas.

9. Rinkimų protokolą pasirašo rinkimų komisijos nariai. Šis protokolas turi būti viešai paskelbtas ne vėliau kaip per tris dienas nuo rinkimų dienos. Protokolo kopija per tris dienas turi būti įteikta darbdaviui.

10. Darbo tarybos rinkimai laikomi įvykusiais, jeigu juose dalyvavo daugiau kaip pusė rinkimų teisę turinčių darbuotojų. Jeigu dėl nepakankamo darbuotojų dalyvavimo darbo tarybos rinkimuose šie rinkimai paskelbiami neįvykusiais, per artimiausias septynias dienas turi būti surengti pakartotiniai rinkimai. Jie laikomi įvykusiais, jeigu juose dalyvavo vienas ketvirtadalis balsavimo teisę turinčių įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojų.

11. Išrinktais darbo tarybos nariais laikomi tie kandidatai, kurie gavo daugumą balsų. Jeigu keli kandidatai gauna vienodą skaičių balsų, išrinktu laikomas tas kandidatas, kurio darbo stažas toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje yra didesnis. Asmenys, esantys atsarginių darbo tarybos narių sąrašė, eilės tvarka gali tapti darbo tarybos nariais tuo atveju, kai atsiranda laisva darbo tarybos nario vieta.

12. Visi dokumentai, susiję su rinkimų komisijos sudarymu, rinkimų organizavimu ir vykdymu, taip pat balsavimo biuleteniai yra perduodami darbo tarybai pirmame jos posėdyje. Darbo taryba užtikrina jų saugojimą iki naujos darbo tarybos sudarymo.

13. Darbo tarybų rinkimų materialinį techninį aprūpinimą suteikia darbdavys.

14. Darbuotojas (darbuotojai), darbdavys arba darbdavio atstovas per penkias dienas nuo rinkimų rezultatų paskelbimo dienos gali raštu kreiptis į rinkimų komisiją prašydami ištaisyti, jų manymu, per rinkimus padarytus šio Kodekso pažeidimus. Rinkimų komisija šį prašymą turi išnagrinėti ir viešai paskelbti per tris dienas. Rinkimų komisijos sprendimas gali būti skundžiamas teismui per penkias dienas nuo jo viešo paskelbimo. Teismas gali priimti sprendimą uždrausti sušaukti išrinktą darbo tarybą, kol išnagrinės pateiktą skundą. Teismas, nustatęs, kad buvo

šurkščiai pažeistos šio Kodekso nuostatos ar suklastoti rinkimų dokumentai ir tai turėjo įtakos nustatant esminius rinkimų rezultatus, darbo tarybos rinkimų rezultatus panaikina. Pakartotiniai rinkimai laikantis šio Kodekso nustatytos tvarkos ir sąlygų turi būti surengti ne vėliau kaip po vieno mėnesio nuo teismo sprendimo įsigaliojimo įsiteisėjimo dienos.

15. Jei vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius, apskaičiuotas šio Kodekso nustatyta tvarka, padidėja dvidešimt procentų ar daugiau ir dėl to padidėja šio Kodekso nustatytas darbo tarybos narių skaičius, darbo tarybos pirmininkas šio Kodekso nustatyta tvarka inicijuoja naujo nario ar narių su įgaliojimais iki veikiančios darbo tarybos kadencijos pabaigos rinkimus. Naujo nario ar narių rinkimus vykdo darbo tarybos rinkimų komisija taikydama šio straipsnio nuostatas *mutatis mutandis*.

16. Elektroninį balsavimą renkant darbo tarybą bendru rinkimų komisijos ir darbdavio sutarimu galima vykdyti tuo atveju, kai galima užtikrinti balsavimo slaptumą ir darbuotojų valios išraiškos teisingumą.

169 straipsnis. Narystė darbo taryboje

1. Į darbo tarybą išrinktas darbuotojas darbo tarybos nariu laikomas nuo darbo tarybos rinkimų balsavimo rezultatų paskelbimo. Darbuotojas, esantis atsarginių darbo tarybos narių sąrašė, darbo tarybos nariu vietoj narystę darbo taryboje pabaigusio darbuotojo tampa nuo darbo tarybos sprendimo, kuriuo patvirtinami jo, kaip naujo darbo tarybos nario, įgaliojimai, priėmimo.

2. Narystė darbo taryboje pasibaigia:

- 1) atsistatydinus iš darbo tarybos;
- 2) nutrūkus darbo santykiams;
- 3) mirus darbo tarybos nariui;
- 4) įsiteisėjus teismo sprendimui, kuriuo darbo tarybos nario išrinkimas į darbo tarybą pripažintas neteisėtu;
- 5) pasibaigus darbo tarybos kadencijai;
- 6) atstatydinus iš darbo tarybos, kai to raštu pareikalauja ne mažiau kaip trečdalis darbdavio ar darbovietės darbuotojų, turinčių rinkimų teisę. Darbo taryba, gavusi tokį darbuotojų rašytinį reikalavimą, ne vėliau kaip per tris savaites turi surengti slaptą darbuotojų balsavimą, kuris yra teisėtas, jeigu jame dalyvauja daugiau kaip pusė rinkimų teisę turinčių darbdavio ar darbovietės darbuotojų. Darbo tarybos narys atstatydinamas, jei už tai balsavo daugiau kaip du trečdaliai balsuojant dalyvavusių darbuotojų.

170 straipsnis. Darbo tarybos veiklos organizavimas

1. Darbo taryba savo įgaliojimus įgauna ir pradeda vykdyti šiame Kodekse nustatytas funkcijas susirinkusi į pirmą posėdį. Jį rinkimų komisijos pirmininkas turi sušaukti ne anksčiau kaip per penkias ir ne vėliau kaip per dešimt dienų nuo rinkimų rezultatų paskelbimo.

2. Darbo tarybos nariai pirmame darbo tarybos posėdyje visų darbo tarybos narių balsų dauguma iš savo narių išsirenka darbo tarybos pirmininką ir sekretorių.

3. Darbo tarybos pirmininkas:

- 1) šaukia darbo tarybos posėdžius ir jiems pirmininkauja;
- 2) atstovauja darbo tarybai santykiuose su darbuotojais, darbdaviu, profesinėmis sąjungomis ir trečiaisiais asmenimis;
- 3) rengia metinės darbo tarybos ataskaitos įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojams projektą ir pateikia įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojams darbo tarybos patvirtintą ataskaitą;
- 4) turi kitas šiame Kodekse ir kituose įstatymuose bei darbo tarybos veiklos reglamente, kuris tvirtinamas pirmame darbo tarybos posėdyje, nustatytas teises.

4. Darbo tarybos sekretorius tvarko ir saugo darbo tarybos dokumentaciją, informuoja darbo tarybos narius apie šaukiamo darbo tarybos posėdžio laiką, vietą, darbotvarkę, informuoja darbdavį apie darbo tarybos posėdžio vietą ir laiką, rašo darbo tarybos posėdžio protokolą ir atlieka kitus darbo tarybos pirmininko pavedimus. Darbo tarybos sekretoriui laikinai negalint eiti savo pareigų, jį pavaduoja darbo tarybos pirmininko paskirtas darbo tarybos narys.

5. Darbo taryba savo veiklą vykdo posėdžių forma. Darbo tarybos kvietimu arba pritarimu (pritarus darbo tarybos narių daugumai) jos posėdžiuose turi teisę dalyvauti darbdavys ar jam atstovaujantys asmenys, įmonėje veikiančios profesinės sąjungos ar šakos profesinių sąjungų atstovai. Prireikus darbo taryba į savo posėdžius gali kviestis atitinkamos srities ekspertus. Darbo tarybos veiklos organizavimo klausimus reglamentuoja darbo tarybos veiklos reglamentas, kurį savo kadencijos laikotarpiui tvirtina darbo taryba visų darbo tarybos narių balsų dauguma.

6. Ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo darbo tarybos įgaliojimų pradžios darbo tarybos pirmininkas raštu informuoja **darbdavio buveinės teritorijos** Valstybinės darbo inspekcijos teritorinį skyrių apie darbo tarybos sudarymą, jos valdymo organus, darbdavio įmonės, įstaigos ar organizacijos, kurioje sudaryta darbo taryba, pavadinimą.

171 straipsnis. Darbo tarybos teisės ir pareigos

1. Darbo tarybos turi teisę:

1) dalyvauti informavimo, konsultavimo ir kitose dalyvavimo procedūrose, kuriomis darbuotojai ir jų atstovai įtraukiami į darbdavio sprendimų priėmimą;

2) šio Kodekso ir kitų įstatymų nustatytais atvejais ir terminais gauti iš darbdavio ir iš valstybių bei savivaldybių institucijų ir įstaigų informaciją, reikalingą savo funkcijoms atlikti;

3) teikti darbdaviui pasiūlymus dėl ekonominių, socialinių ir darbo klausimų, aktualių darbuotojams darbdavio sprendimų, darbo teisės normų įgyvendinimo;

4) inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą dėl teisės, jei darbdavys nevykdo darbo teisės normų reikalavimų ar darbo tarybos ir darbdavio susitarimų;

5) esant būtinybei aptarti svarbius darbdavio darbuotojų ekonominius, socialinius ir darbo klausimus, sušaukti visuotinį darbdavio ar darbovietės darbuotojų susirinkimą (konferenciją), suderinus su darbdaviu susirinkimo (konferencijos) vietą ir laiką;

6) atlikti kitus veiksmus, neprieštarujančius šiam Kodeksui, kitoms darbo teisės normoms, bei veiksmus, nustatytus darbo teisės normose ar darbo tarybos ir darbdavio susitarimuose.

2. Darbo taryba privalo:

1) atlikti savo funkcijas laikydamasi šio Kodekso, kitų įstatymų ir kitų darbo teisės normų reikalavimų bei darbo tarybos ir darbdavio susitarimų;

2) atlikdama savo funkcijas, atsižvelgti į visų darbdavio darbuotojų teises ir interesus, nediskriminuoti atskirų darbuotojų, jų grupių ar atskirų darboviečių darbuotojų;

3) informuoti darbuotojus apie savo veiklą kasmet viešai pateikdama įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojams metinės darbo tarybos veiklos ataskaitą ar kitu darbo tarybos veiklos reglamente nustatytu būdu;

4) raštu informuoti darbdavį ir profesinę sąjungą, veikiančią darbdavio lygmeniu, apie savo įgaliotus narius;

5) jeigu darbdavio lygmeniu veikia viena ar kelios profesinės sąjungos, abipusio pasitikėjimo pagrindais bendradarbiauti su visomis profesinėmis sąjungomis;

6) laikytis neutralumo kolektyviniuose darbo ginčiuose dėl interesų, kuriuos inicijuoja profesinės sąjungos.

172 straipsnis. Darbdavio ir darbo tarybos susitarimas

1. Darbo taryba gali sudaryti rašytinį susitarimą su darbdaviu, kuriame būtų aptarti svarbiausi darbo tarybos kompetencijos įgyvendinimo, veiklos organizavimo, finansavimo ir kiti susiję klausimai, skatinantys darbo tarybos ir darbdavio bendradarbiavimą.

2. Darbdavio ir darbo tarybos susitarime negalima tartis dėl darbuotojų darbo sąlygų, darbo užmokesčio, darbo ir poilsio laiko ir kitų klausimų, kurie **reglamentuoti reglamentuoti** darbdavio darbuotojams taikomoje kolektyvineje sutartyje.

3. Darbdavio ir darbo tarybos susitarimas sudaromas terminuotam laikui. Jo galiojimo trukmė negali būti ilgesnė nei vieni metai po jį sudariusios darbo tarybos kadencijos pabaigos.

4. Darbo tarybos ir darbdavio susitarimą bet kuri iš šalių gali nutraukti įspėjusi raštu kitą šalį bent prieš tris mėnesius. Ši nuostata taikoma ir tuo atveju, kai išrenkama nauja darbo taryba ir galioja darbdavio ir buvusios darbo tarybos sudarytas susitarimas.

173 straipsnis. Darbo tarybos veiklos pasibaigimas

1. Darbo tarybos veikla pasibaigia:

- 1) kai nutrūksta darbdavio veikla, nesant teisių perėmėjo, ar nutraukiama darbovietės veikla, jos darbuotojų neperkėlus į kitą darbdavio darbovietę;
- 2) kai pasibaigia darbo tarybos kadencija;
- 3) kai darbo taryboje lieka mažiau kaip trys jos nariai ir atsarginių darbo tarybos narių sąrašė nėra nė vieno kandidato, turinčio teisę tapti darbo tarybos nariu;
- 4) darbo tarybos sprendimu, priimtu daugiau kaip dviem trečdaliais narių balsais;
- 5) kai darbdavys sujungiamas ar prijungiamas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos, ar darbdavio verslas ar verslo dalis perduodama kitam ir jame veikusi darbo taryba susitaria su verslo perėmėjo darbo taryba dėl naujos darbo tarybos rinkimų. Taip nesusitarus veikusi darbo taryba išlaiko savo įgaliojimus atstovauti darbdavio ar verslo ar verslo dalies darbuotojams iki savo kadencijos pabaigos arba naujos darbo tarybos verslo perdavėjo įmonėje, įstaigoje, organizacijoje sudarymo, priklausomai nuo to, kuris terminas yra trumpesnis.

2. Naujos darbo tarybos rinkimo procedūra pradedama likus ne mažiau kaip trims mėnesiams iki darbo tarybos kadencijos pabaigos arba per mėnesį nuo šio straipsnio 1 dalies 3–5 punktuose nustatytų aplinkybių atsiradimo. Naujos darbo tarybos rinkimus privalo inicijuoti darbo taryba, pasiūlydama darbdaviui sudaryti rinkimų komisiją šio Kodekso nustatyta tvarka.

3. Apie darbo tarybos veiklos pabaigą šio straipsnio 1 dalies 1 punkto pagrindu ir šio straipsnio 1 dalies 2 ir 3 punktuose nustatytais pagrindais, kai nauja darbo taryba nesudaroma per šešis mėnesius, darbdavys raštu informuoja darbdavio buveinės teritorijos Valstybinės darbo inspekcijos teritorinį skyrių.

TREČIASIS SKIRSNIS DARBUOTOJŲ PATIKĖTINIS

174 straipsnis. Darbuotojų patikėtinio kompetencija

1. Jei vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius yra mažiau kaip 20, atstovavimo darbuotojams teises gali įgyvendinti jų išrinktasis darbuotojų patikėtinis, renkamas trejiems metams visuotiniame darbuotojų susirinkime.

Dėl 174 str. 1 d.:

DO pritaria rengėjų pateiktai formuluotei.

PS siūlo „20“ pakeisti į „10“.

2. Jei nenustatyta kitaip, darbuotojų patikėtiniai *mutatis mutandis* taikomos visos šio Kodekso ir kitų įstatymų, kitų darbo teisės normų nuostatos, nustatančios darbo tarybos ir jos narių teises, pareigas ir garantijas,

175 straipsnis. Darbuotojų patikėtinio rinkimai

Darbuotojų patikėtinis renkamas slaptu balsavimu visuotiniame darbuotojų susirinkime. Visuotinis darbuotojų susirinkimas yra teisėtas, kai jame dalyvauja ne mažiau kaip du trečdaliai ~~darbdavio~~ **įmonės** darbuotojų.

KETVIRTASIS SKIRSNIS PROFESINĖS SĄJUNGOS

DO pritaria rengėjų pasiūlymui.

PS siūlo įrašyti, kad profesinės sąjungos veikia pagal Profesinių sąjungų įstatymą.

176 straipsnis. Profesinių sąjungų statusą reglamentuojančių teisės normų taikymas

1. Šio skirsnio nuostatos taikomos darbuotojams ir asmenims, dirbantiems Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais, jungiantis į profesines sąjungas savo teisėms ir interesams ginti.

2. Pagal šio skirsnio normas asmenys, dirbantys **kitais Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių** pagrindais, laikomi darbuotojais, o kitas santykių dalyvis (įmonė, įstaiga, organizacija) laikomas darbdaviu.

3. Įstatymai gali nustatyti asmenų, dirbančių kitais pagrindais, teisės jungtis į profesines sąjungas ribojimus ar įgyvendinimo ypatumus.

177 straipsnis. Profesinių sąjungų veiklos pagrindai

1. Profesinės sąjungos ir jų organizacijos yra savanoriškos, savarankiškos ir savaveiksmės organizacijos, atstovaujančios darbuotojų profesinėms darbo, ekonominėms, socialinėms teisėms ir interesams ir juos ginančios.

2. Profesinės sąjungos ir jų organizacijos veikia laikydamosi Lietuvos Respublikos Konstitucijos, šio Kodekso, kitų įstatymų, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ir savo veiklą grindžia nustatyta tvarka įregistruotais profesinės sąjungos įstatais.

3. Profesinės sąjungos ir jų organizacijos veikia laisvai. Jos turi teisę parengti savo veiklos įstatus, laisvai rinkti savo atstovus, organizuoti savo veiklą bei formuoti savo veiklos programą, organizuoti profesinės sąjungos, kaip juridinio asmens darbą (steigti vienasmenius ar kolegialius valdymo ir priežiūros organus ir kt.).

4. Profesinės sąjungos ir jų organizacijos, kolektyviai atstovaudamos darbuotojams ir gindamos jų darbo, socialines ir ekonomines teises, dalyvauja socialinėje partnerystėje su darbdaviu, darbdavių atstovais ir jų organizacijomis, valstybės ir **vietos savivaldės savivaldybės** institucijomis. Santykiai su darbo taryba turi būti paremti abipusės pagarbos ir kuo efektyvesnės darbuotojų bendrųjų interesų apsaugos principais.

5. Atstovaudamos savo nariams ir juos gindamos individualiuosiuose darbo santykiuose, profesinės sąjungos dalyvauja santykiuose su darbdaviu, darbdavių organizacijomis, darbo ginčus nagrinėjančiomis institucijomis ir kitomis valstybės institucijomis ir įstaigomis, sprendžiančiomis darbuotojo darbo, socialinių, ekonominių teisių klausimus.

6. Profesinės sąjungos ir jų organizacijos turi teisę palaikyti ryšius su kitų valstybių profesinėmis sąjungomis, tarptautinėmis ir kitokiomis organizacijomis, būti profesinių sąjungų tarptautinių organizacijų narėmis ir dalyvauti jų veikloje.

178 straipsnis. Teisė jungtis į profesines sąjungas

1. Darbuotojai turi teisę laisvai steigti profesines sąjungas ir stoti į jas, dalyvauti jų veikloje. Nacionaliniu, šakos, teritoriniu ar profesiniu pagrindu veikiančių profesinių sąjungų nariais profesinių sąjungų įstatų nustatytais atvejais gali būti ir bedarbiai ar kiti laikinai nedirbantys asmenys bei nedirbantys asmenys, sukakę **valstybinio socialinio draudimo įstatymų nustatytą** senatvės **pensinį pensijos** amžių.

2. Niekas negali būti verčiamas būti profesinių sąjungų nariu ar patirti bet kokios diskriminacijos dėl buvimo ar nebuvimo profesinių sąjungų nariu ar dalyvavimo jos veikloje.

3. Profesinei sąjungai įsteigti būtina, kad ji turėtų:

1) šiame Kodekse nustatytą steigėjų skaičių, priklausantį nuo profesinės sąjungos veiklos lygmens;

2) steigėjų susirinkime patvirtintus įstatus;

3) steigėjų susirinkime išrinktus valdymo organus.

4. Profesinė sąjunga laikoma įsteigta nuo tos dienos, kai yra įvykdytos šio straipsnio 3 dalyje nurodytos sąlygos.

5. Profesinės sąjungos teisės aktų nustatyta tvarka turi pateikti Juridinių asmenų registrai profesinės sąjungos ar jų organizacijos įstatus ir kitus dokumentus, būtinus juridinio asmens statusui suteikti.

6. Profesinės sąjungos įstatuose turi būti nurodyta:

- 1) profesinės sąjungos pavadinimas;
 - 2) profesinės sąjungos teisinė forma – profesinė sąjunga;
 - 3) profesinės sąjungos veiklos lygmuo – nacionalinė, teritorinė, šakos, darbdavio lygmens (įmonės, įstaigos ar organizacijos ar šio Kodekso 20 straipsnio 4 dalies nurodytu atveju padalinio (filialo, atstovybės) ar profesijos profesinė sąjunga) ~~arba pagrindas pagal šio Kodekso 167 straipsnio 1 dalį;~~
 - 4) profesinės sąjungos veiklos tikslai, nurodant veiklos sritis ir rūšis;
 - 5) profesinės sąjungos narių teisės ir pareigos;
 - 6) narių priėmimo, narių išstojimo ir pašalinimo iš profesinės sąjungos tvarka ir sąlygos;
 - 7) visuotinio narių susirinkimo (konferencijos) kompetencija, sušaukimo tvarka, sprendimų priėmimo tvarka;
 - 8) valdymo organai, jų kompetencija, sudarymo tvarka, kolegialaus valdymo organo (jei jis sudaromas) narių ir pirmininko skyrimo (rinkimo) ir atšaukimo tvarka;
 - 9) atstovaujantieji organai ir kiti kolegialūs organai (jei jie sudaromi), jų kompetencija, sudarymo tvarka, narių ir pirmininko skyrimo (rinkimo) ir atšaukimo tvarka;
 - 10) dokumentų ir kitos informacijos apie profesinės sąjungos veiklą pateikimo nariams tvarka, jeigu įstatuose nenurodyta, kad ši tvarka bus patvirtinta atskiru dokumentu;
 - 11) sprendimo skelbti streiką savo veiklos lygmenimis priėmimo tvarka;
 - 12) viešos informacijos skelbimo ar pranešimo apie ją tvarka;
 - 13) profesinės sąjungos padalinių darbdavių įmonėse, įstaigose ar organizacijose ar darbovietėse, taip pat filialų ir atstovybių steigimo ir jų veiklos nutraukimo tvarka;
 - 14) profesinės sąjungos įstatų keitimo tvarka;
 - 15) profesinės sąjungos veiklos laikotarpis, jei jis yra ribotas;
 - 16) profesinei sąjungai priklausančio turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo tvarka, taip pat profesinės sąjungos veiklos kontrolės tvarka;
 - 17) profesinės sąjungos buveinės keitimo tvarka;
 - 18) profesinės sąjungos veiklos nutraukimo tvarka.
7. Steigiamos profesinės sąjungos įstatų turi pasirašyti steigiamojo susirinkimo įgaliotas asmuo ne vėliau kaip per tris dienas nuo steigiamojo susirinkimo dienos.
8. Veikiančios profesinės sąjungos pakeistus įstatų pasirašo šios profesinės sąjungos valdymo organas arba visuotinio narių susirinkimo įgaliotas asmuo. Kartu su įstatų pakeitimais profesinė sąjunga Juridinių asmenų registru turi pateikti visą pakeistų profesinės sąjungos įstatų tekstą (naują redakciją).
9. Profesinės sąjungos įstatų pasirašiusių fizinių asmenų parašų tikrumo notaras netvirtina.
10. Šio straipsnio nuostatos *mutatis mutandis* taikomos ir steigiant profesinių sąjungų organizaciją.

179 straipsnis. Profesinė sąjunga, veikianti darbdavio lygmeniu

1. Darbdavio (fizinio asmens, įmonės, įstaigos ar organizacijos ar šio Kodekso 20 straipsnio 4 dalyje nustatyto atveju – padalinio (filialo, atstovybės)) lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai įsteigti būtina, kad ji turėtų 20 steigėjų arba steigėjais būtų ne mažiau kaip 1/10 visų darbdavio darbuotojų, bet ne mažiau kaip trys.
2. Profesinės sąjungos nariais gali būti tik to darbdavio darbuotojai. Darbdavys, jo atstovai negali būti darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos nariais.
3. Įsteigtos profesinės sąjungos valdymo organas raštu ne vėliau kaip per keturiolika dienų turi pranešti darbdaviui apie naujai sudaryto arba pakeisto valdymo organo narių struktūrą, įskaitant darbuotojų, esančių valdymo organo nariais, vardus, pavardes, jų pareigas valdymo organe ir jų kadencijos valdymo organe laikotarpį. Jeigu valdymo organo narių skaičius viršija šio Kodekso ~~168~~ **167** straipsnio 1 dalyje nustatytą darbo tarybos, kuri yra ar būtų išrinkta darbdavio įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, narių skaičių, profesinės sąjungos valdymo organas taip pat turi nurodyti darbdaviui, kuriems iš valdymo organo narių turi būti taikomos šio Kodekso 165 straipsnyje

nustatytos garantijos. Šis pasirinkimas galioja iki minėtų darbuotojų kadencijos profesinės sąjungos valdymo organe pabaigos.

180 straipsnis. Profesinės sąjungos profesiniu pagrindu ir nacionaliniu, šakos, teritoriniu lygmeniu profesinių sąjungų organizacija

1. Profesinės sąjungos gali steigti profesiniu pagrindu, jei turi daugiau kaip 20 steigėjų.
2. Profesinės sąjungos taip pat turi teisę steigti profesinių sąjungų organizacijas, veikiančias šakos ar teritoriniu lygmeniu, jei jas sudaro ne mažiau kaip penkios profesinės sąjungos, veikiančios darbdavio lygmeniu, ir stoti į jas.
3. Į šakos lygmeniu veikiančias profesinių sąjungų organizacijas gali jungtis atitinkamoje ekonominės veiklos šakoje veiklą vykdančių darbdavių lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos, taip pat atskiri darbuotojai, dirbantys atitinkamos ekonominės veiklos šakoje veikiančiose įmonėse, įstaigose, organizacijose.
4. Į teritoriniu lygmeniu veikiančias profesinių sąjungų organizacijas gali jungtis atitinkamoje teritorijoje (savivaldybėje, **apskrityje**) veiklą vykdančių darbdavių lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos, taip pat atskiri darbuotojai, dirbantys atitinkamoje teritorijoje veikiančiose įmonėse, įstaigose, organizacijose.
5. Į nacionalinio lygmens profesinių sąjungų organizacijas gali jungtis šakos ir teritoriniu lygiu veikiančios profesinių sąjungų organizacijos.
6. Šakos ar teritoriniu lygiu veikiančios profesinės sąjungos pagal jų įstatuose nustatytą tvarką turi teisę įsteigti juridinio asmens teisių neturinčius savo padalinius darbdavio lygmeniu. Jei šakos ar teritorinės profesinių sąjungų organizacijos padalinys jungia ne mažiau kaip 20 darbuotojų arba bent 1/10 darbdavio darbuotojų, kas sudarytų ne mažiau kaip tris darbuotojus, jis turi šiame Kodekse nurodytas profesinės sąjungos, veikiančios darbdavio lygmeniu, teises ir pareigas. Šis padalinys turi veikti pagal atitinkamos teritorinės profesinių sąjungų organizacijos patvirtintus įstatus ir turėti savo valdymo organus, apie kuriuos pranešama darbdaviui šio Kodekso 179 straipsnio 3 dalyje nustatyta tvarka.

181 straipsnis. Profesinių sąjungų ir jų organizacijų nuosavybė

1. Profesinių sąjungų ir jų organizacijų turtą sudaro narių mokesčiai, įmonių, įstaigų, organizacijų įnašai, ~~viešai paskelbtos aukos~~ **parama** bei kitos teisėtai gautos pajamos ir turtas. Joms nuosavybės teise gali priklausyti pastatai, įrengimai, transporto priemonės ir kitas įstatymų neribojamas turtas.
2. Profesinės sąjungos ir jų organizacijos, siekdamos įstatuose nustatytų tikslų, turi teisę verstis leidybine, gamybine-ūkine veikla, steigti labdaros ir kitokius fondus.
3. Profesinės sąjungos ir jų organizacijos savo lėšas ir turtą tvarko savarankiškai.
4. Darbdavys gali pervesti profesinei sąjungai kolektyvinėje sutartyje ar kitame susitarime nustatytą pinigų sumą.
5. Jeigu yra profesinės sąjungos nario prašymas, darbdavys privalo kiekvieną mėnesį išskaičiuoti iš profesinės sąjungos nario darbo užmokesčio nustatyto dydžio nario mokesčių ir pervesti jį į nurodytos profesinės sąjungos sąskaitą.
6. Profesinę sąjungą likviduojant, jos turtas perduodamas įstatuose nustatyta tvarka arba teismo sprendimu.

182 straipsnis. Profesinių sąjungų kompetencija ir teisės

1. Profesinės sąjungos ir jų organizacijos, kolektyviai atstovaudamos darbuotojams ir gindamos jų darbo, socialines ir ekonomines teises, turi teisę:
 - 1) inicijuoti kolektyvines derybas ir jose dalyvauti, sudaryti kolektyvines sutartis,
 - 2) inicijuoti kolektyvinius ginčus ir skelbti streiką šio Kodekso nustatyta tvarka;
 - 3) inicijuoti dvišalių ir trišalių tarybų steigimą ir dalyvauti jų veikloje;
 - 4) teisės aktų nustatytais terminais gauti iš valstybės ir ~~vietos savivaldos~~ **savivaldybės** institucijų ir įstaigų savo veiklai vykdyti reikalingą informaciją darbo, ekonomiais ir socialiniais klausimais ir teikti pasiūlymus valstybės ir ~~vietos savivaldos~~ **savivaldybės** institucijoms,

darbdaviams dėl teisės aktų darbo, ekonominius ir socialinius klausimus priėmimo, pakeitimo ar panaikinimo;

5) gauti iš darbdavio ar darbdavių organizacijos informaciją nemokamai ir raštu apie darbuotojų darbo, ekonomines ir socialines sąlygas, jeigu šalys nėra sutarusios kitaip. Informacijos perdavimui raštu taip pat prilyginama ir dokumentų, kurių prašo darbuotojų atstovai, kopijų suteikimas. Informacija gali būti perduodama naudojantis visomis informacinių technologijų formomis;

6) reikalauti iš darbdavio panaikinti jo sprendimus, kurie pažeidžia darbo teisės normas jų narių atžvilgiu. Šiuos reikalavimus darbdavys turi išnagrinėti ne vėliau kaip per **10 dešimt** darbo dienų. Jeigu darbdavys laiku neišnagrinėja profesinių sąjungų reikalavimo panaikinti tokį sprendimą arba atsisako jį patenkinti, profesinė sąjunga turi teisę inicijuoti kolektyvinį teisės darbo ginčą;

7) teisės aktų nustatyta tvarka rengti susirinkimus, taip pat įstatymų nustatyta tvarka organizuoti mitingus, demonstracijas ir kitus masinius renginius;

8) atlikti kitus veiksmus, nustatytus darbo teisės normose ir susitarimuose su valstybės ir ~~vietos savivaldės~~ **savivaldybės** institucijoms, darbdaviais ir darbdavių organizacijomis;

2. Profesinės sąjungos ir jų organizacijos, gindamos savo narius ir atstovaudamos jiems individualiuosiuose darbo santykiuose, turi teisę:

1) turėdamos darbuotojo nario raštišką sutikimą, gauti iš darbdavio informaciją apie jo darbo sąlygas;

2) konsultuoti narius socialinių, ekonominių ir darbo teisių įgyvendinimo klausimais;

3) pagal pavedimą atstovauti savo nariams individualiuose ir kolektyviniuose darbo ginčiuose dėl teisės.

PENKTASIS SKIRSNIS DARBDAVIŲ ATSTOVAI

183 straipsnis. Darbdavių atstovavimas socialinėje partnerystėje darbdavio lygmeniu

1. Darbdavys – fizinis asmuo – socialinėje partnerystėje dalyvauja, teises ir pareigas prisiima pats.

2. Darbdaviui – juridiniam asmeniui – socialinėje partnerystėje darbdavio lygmeniu atstovauja juridinio asmens vienasmenis valdymo organas arba jo įgalioti asmenys.

184 straipsnis. Darbdavių atstovavimas socialinėje partnerystėje šakos, teritoriniu ar nacionaliniu lygiu

1. Darbdaviams socialinėje partnerystėje šakos, teritoriniu ar nacionaliniu lygmeniu atstovauja darbdavių organizacijos (asociacijos, federacijos, konfederacijos, susivienijimai ir pan.).

2. Socialinėje partnerystėje šakos, ar nacionaliniu lygmeniu darbdaviams – iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų išlaikomoms įstaigoms, organizacijoms – atstovauja Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliota institucija.

3. Socialinėje partnerystėje teritoriniu lygmeniu darbdaviams – iš savivaldybių biudžetų išlaikomoms įstaigoms, organizacijoms, atstovauja savivaldybės taryba, iš Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų išlaikomoms įstaigoms, organizacijoms – atstovauja Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliota institucija. Savivaldybės taryba taip pat atstovauja socialinėje partnerystėje teritoriniu lygmeniu toms įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms, kurių savininko teises ir pareigas įgyvendina atitinkama savivaldybė.

4. Šio straipsnio 2 ir 3 dalyse numatytais atvejais Lietuvos Respublikos Vyriausybei ar jos įgaliotai institucijai ar savivaldybės tarybai *mutatis mutandis* taikomos darbdavių organizacijos teises ir pareigas reglamentuojančios teisės normos.

5. Šio straipsnio nuostatos taikomos ir tuo atveju, jei šios įmonės, įstaigos ar organizacijos dalyvauja socialinės partnerystės santykiuose su profesinėmis sąjungomis, atstovaujančiomis asmenims, dirbantiems Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais.

185 straipsnis. Darbdavių organizacijos samprata ir veiklos pagrindai

1. Darbdavių organizacija yra savo pavadinimą turintis ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo – asociacija, įsteigta pagal Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymą.

2. Darbdaviai turi teisę be jokių apribojimų steigti darbdavių organizacijas, kurių veikla grindžiama šiuo Kodeksu, Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymu ir pačių darbdavių organizacijų įstatais, ir prisijungti prie šių organizacijų.

3. Asociacijos, įsteigtos ir veikiančios pagal Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymą, pripažįstamos ir darbdavių organizacijomis, jeigu pagal savo įstatus (statutus) jos atstovauja savo narių – darbdavių teisėms ir interesams socialinėje partnerystėje.

4. Darbdavių organizacijų steigimui, registravimui, įstatų turiniui, pertvarkymui bei likvidavimui *mutatis mutandis* taikomos Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymo nuostatos.

5. Darbdavių organizacijos turi teisę jungtis į aukštesnio lygmens darbdavių organizacijų (asociacijas, federacijas, konfederacijas, susivienijimus ir pan.).

186 straipsnis. Darbdavių organizacijų kompetencija

1. Nepriklausomai nuo asociacijos įstatuose apibrėžtos kompetencijos, darbdavių organizacijos:

1) inicijuoja dvišalių ir trišalių darbo ir socialinių reikalų tarybų steigimą ir dalyvauja jų veikloje;

2) dalyvauja kolektyvinėse derybose ir sudaro kolektyvines sutartis;

3) atstovauja darbdavių organizacijos ir jos narių interesams santykiuose su profesinėmis sąjungomis, valstybės ir ~~vietos savivaldos savivaldybės~~ institucijomis ir įstaigomis;

4) teisės aktų nustatytais terminais turi teisę gauti iš valstybės ir ~~vietos savivaldos savivaldybės~~ institucijų ir įstaigų savo veiklai vykdyti reikalingą informaciją darbo, ekonomiais ir socialiniais klausimais ir teikti pasiūlymus valstybės ir ~~vietos savivaldos savivaldybės~~ institucijoms, profesinėms sąjungoms ir jų organizacijoms dėl teisės aktų darbo, ekonomiais ir socialiniais klausimais priėmimo, pakeitimo ar panaikinimo;

5) turi teisę gauti iš profesinės sąjungos informaciją, reikalingą socialinės partnerystės funkcijoms įgyvendinti. Informacija turi būti pateikta nemokamai ir raštu, jeigu šalys nėra sutarusios kitaip. Informacijos perdavimui raštu taip pat prilyginama ir dokumentų kopijų suteikimas. Informacija gali būti perduodama naudojantis visomis informacinių technologijų formomis;

6) plėtoja darbdavių organizacijos politiką, kaupia ir analizuoja informaciją apie organizaciją ir informuoja visuomenę apie aktualius organizacijos veiklos klausimus;

7) informuoja savo narius – darbdavius – apie darbo, ekonominės ir socialinės srities teisėkūros situaciją;

8) organizuoja organizacijos nariams mokymus socialinės partnerystės, ~~kolektyvinės ir individualios darbo teisės kolektyvinių ir individualių darbo santykių~~ klausimais;

9) teikia konsultacijas organizacijos nariams socialinės partnerystės, kolektyvinių ir individualiųjų darbo santykių klausimais;

10) turi teisę teisės aktų nustatyta tvarka dalyvauti sprendžiant darbo ginčus dėl teisės;

11) atlieka kitus veiksmus, nustatytus darbo teisės normose ir susitarimuose su valstybės ir ~~vietos savivaldos savivaldybės~~ institucijoms, profesinėmis sąjungomis ir jų organizacijomis.

2. Šio straipsnio ~~pirmoje~~ 1 dalyje nustatytos kompetencijos įgyvendinimo sąlygas ir tvarką nustato darbdavių organizacijos įstatai.

SOCIALINĖS PARTNERYSTĖS FORMOS

PIRMASIS SKIRSNIS DARBO IR SOCIALINIŲ REIKALŲ TARYBOS

187 straipsnis. Šakos bei teritorinės darbo ir socialinių reikalų tarybos

1. Susitarimų tarp socialinių partnerių pagrindu gali būti steigiamos dvišalės ir trišalės darbo ir socialinių reikalų tarybos užimtumo, darbuotojų saugos ir sveikatos bei kitais darbo ir su jais susijusiems klausimams nagrinėti ir spręsti lygiateisio socialinio bendradarbiavimo pagrindu.

2. Dvišalės ir trišalės **darbo ir socialinių reikalų** tarybos gali būti steigiamos šakos ir teritoriniais socialinės partnerystės lygmenimis. Priklausomai nuo to, kokiam socialinės partnerystės lygmenyje steigiama atitinkama **darbo ir socialinių reikalų** taryba, jos šalys gali būti tame lygmenyje veikiančios darbuotojų ir darbdavių organizacijos, valstybės ir **vietos savivaldės savivaldybės** institucijos.

3. **Tarybų Dvišalių ir trišalių darbo ir socialinių reikalų tarybų** veikla nustatoma vadovaujantis jų nuostatais, kuriuos tvirtina šių tarybų steigėjai.

188 straipsnis. Trišalė taryba

PS ir LPK mano, kad sekretoriatas turėtų veikti kaip atskira įstaiga.

PS ir DO taip pat siūlo patikslinti pavadinimą, įrašant skliausteliuose „ekonominė socialinė taryba“.

DO pritaria rengėjų pateiktam variantui, kad Trišalę tarybą aptarnauja SADM.

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

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

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

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

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

4. Profesinių sąjungų bei darbdavių organizacijų ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės atstovai turi suteikti Trišalei tarybai būtiną informaciją svarstomais klausimais.

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

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

ANTRASIS SKIRSNIS KOLEKTYVINĖS DERYBOS IR KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ SUDARYMAS

189 straipsnis. Kolektyvines derybas ir kolektyvines sutartis reglamentuojančių teisės normų taikymas

1. Šio skirsnio nuostatos taikomos darbuotojams ir asmenims, dirbantiems, Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais.

2. Pagal šio skirsnio normas asmenys, dirbantys ~~kitaip~~ Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais, laikomi darbuotojais, o kitas santykių dalyvis (įmonė, įstaiga, organizacija) laikomas darbdaviu.

3. Lietuvos Respublikos įstatymai gali nustatyti asmenų, dirbančių ~~kitaip~~ Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais, teisės į kolektyvines derybas ir kolektyvinių sutarčių sudarymą ribojimus ar įgyvendinimo ypatumus.

190 straipsnis. Kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys

Darbdaviai, darbdavių organizacijos ir profesinės sąjungos bei profesinių sąjungų organizacijos šio Kodekso nustatyta tvarka turi teisę inicijuoti kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo ar pakeitimo ir jose dalyvauti bei sudaryti kolektyvines sutartis.

191 straipsnis. Kolektyvinių derybų tvarka

PS siūlo tikslinti 191 str. arba kitą skyriaus str., įrašant dabartinio reguliavimo nuostatas bei papildyti nuostata dėl įgaliojimų perdavimo šakai.

1. Kolektyvinėse derybose darbuotojams gali atstovauti tik profesinės sąjungos.

2. Inicijuojanti kolektyvines derybas šalis privalo raštu prisistatyti kitai derybų šaliai. Kolektyvinių derybų siekianti šalis turi pateikti aiškiai suformuluotus reikalavimus, pasiūlymus bei atstovus, kuriuos deleguoja į kolektyvines derybas.

3. Pasiūlymą gavusi šalis turi ne vėliau kaip per **14 keturiolika** dienų įsitraukti į kolektyvines derybas perduodama raštu atsakymą kolektyvines derybas inicijuojančiai šaliai, kuriame nurodo savo atstovus, dalyvausiančius kolektyvinėse derybose.

4. Kolektyvinių derybų pradžia laikoma kita diena, einanti po tos, kada kolektyvines derybas inicijuojanti šalis gavo antros šalies rašytinį atsakymą. Jei šalys nesusitarė dėl derybų pradžios, derybos turi būti sušauktos ne vėliau kaip per septynias dienas nuo pirmos kolektyvinių derybų dienos. Nė viena iš šalių negali atsisakyti dalyvauti kolektyvinėse derybose.

5. Kolektyvinių derybų šalys pirmame kolektyvinių derybų darbo grupės posėdyje susitaria dėl kolektyvinių derybų eigos:

1) kolektyvinių derybų pradžios ir numatomos trukmės;

2) kolektyvinių derybų tvarkos, organizacinių klausimų;

3) informacijos, būtinos kolektyvinės sutarties projektui parengti, suteikimo, įskaitant jos apimtį ir suteikimo terminus;

4) kitų aktualių klausimų.

6. Kolektyvinės derybos turi būti vedamos sąžiningai ir nevilkinamos.

7. Jei šalys nėra nusprendusios kitaip, derybos laikomos baigtomis, kai pasirašoma kolektyvinė sutartis, surašomas nesutarimų protokolai arba kai viena iš šalių perduoda kitai šaliai raštu pranešimą apie tai, kad pasitraukia iš kolektyvinių derybų.

192straipsnis. Kolektyvinių derybų šalių teisės ir pareigos

1. Kolektyvinių derybų šalys turi teisę reikalauti gauti kolektyvinei sutarčiai sudaryti reikalingą informaciją.

2. Kolektyvinių derybų šalys turi teisę pasitelkti ekspertus ir rengdamos kolektyvinės sutarties projektą, ir dalyvaudamos kolektyvinėse derybose. Ekspertų paslaugų išlaidas apmoka juos pasikvietusi šalis, jeigu kitaip nesusitarta susitarime dėl kolektyvinių derybų eigos.

3. Visi kolektyvinėse derybose dalyvaujantys asmenys privalo saugoti konfidencialią informaciją, kuri jiems tapo žinoma dalyvaujant kolektyvinėse derybose ir rengiant kolektyvinės sutarties projektą. Pažeidę šią pareigą atsako įstatymų nustatyta tvarka.

193 straipsnis. Kolektyvinė sutartis

Kolektyvinė sutartis – darbo teisės normas ~~ir~~, šalių tarpusavio ~~susitarimus teises, pareigas ir atsakomybę~~ nustatantis rašytinis susitarimas, ~~reglamentuojantis darbo ir socialinius bei su jais susijusius ekonominius santykius, kuri savanoriškų ir laisvų kolektyvinių derybų metu bendru susitarimu priima~~ **kurį sudaro** profesinės sąjungos, darbdaviai bei jų organizacijos.

194 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių rūšys

Gali būti sudaromos šios kolektyvinės sutartys:

- 1) nacionalinė (tarpšakinė) kolektyvinė sutartis;
- 2) teritorinė kolektyvinė sutartis;
- 3) šakos (gamybos, paslaugų, profesinė) kolektyvinė sutartis;
- 4) darbdavio lygmens kolektyvinė sutartis;
- 5) darbovietės lygmens kolektyvinė sutartis – nacionalinės, šakos ar darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties nustatytais atvejais.

195 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių šalys

1. Kolektyvinė sutartis yra dvišalė.
2. Nacionalinės (tarpšakinės) kolektyvinės sutarties šalimis yra viena ar kelios nacionalinės profesinių sąjungų organizacijos, iš vienos pusės, ir viena ar kelios nacionalinės darbdavių organizacijos, iš kitos pusės.
3. Teritorinės kolektyvinės sutarties šalimis yra toje teritorijoje veikiančios **viena ar kelios profesinių sąjungų profesinės sąjungos ir jų** organizacijos, iš vienos pusės, ir viena ar kelios darbdavių organizacijos, iš kitos pusės.
4. Šakos kolektyvinės sutarties šalimis yra viena ar kelios šakos profesinių sąjungų organizacijos, iš vienos pusės, ir viena ar kelios atitinkamos šakos darbdavių organizacijos, iš kitos pusės. Šakos kolektyvinė sutartis gali būti apribota tam tikra teritorija.
5. Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties šalys yra profesinė sąjunga, veikianti darbdavio lygmeniu, ir darbdavys.

196 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių turinys

1. Kolektyvinėje sutartyje šalys nustato darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, taip pat abipuses teises ir pareigas.
2. Nustatydamas kolektyvinės sutarties turinį jos šalys turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.
3. Kolektyvinėse sutartyse įtvirtintomis darbo teisės normomis galima nukrypti nuo šiame Kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių, išskyrus taisykles, susijusias su maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu ar pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais, jei kolektyvine sutartimi pasiekiamas darbdavio ir darbuotojų interesų balansas. Ginčai dėl tokių normų teisėtumo nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Nustačius, kad kolektyvinės sutarties sąlyga prieštarauja šiame Kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytoms imperatyvioms taisyklėms, ar kolektyvine sutartimi nėra pasiekiamas darbdavio ir darbuotojų interesų balansas, ji negali būti taikoma, o taikoma šio Kodekso ar darbo teisės normos taisyklė. Bet kuriuo atveju kolektyvinė sutartis gali gerinti darbuotojų padėtį, lyginant su ta, kuri nustatyta šiame Kodekse ar kitose darbo teisės normose.

Dėl 196 str. 3 d.:

DO pritaria rengėjų siūlomai formuluotei.

PS nepitaria nuostatai „Kolektyvinėse sutartyse įtvirtintomis darbo teisės normomis galima nukrypti nuo šiame Kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių“.

4. Nacionalinėje (tarpšakinėje), teritorinėje ar šakos kolektyvinėje sutartyje šalys gali aptarti:

- 1) kelių ar vienos kurios šakos ar teritorijos darbdavių darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo, ~~išdirbio~~ darbo normų ir kitus su darbo užmokesčiu susijusius klausimus;

- 2) darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus;

- 3) darbuotojų užimtumo, profesinio mokymo, perkvalifikavimo klausimus;

- 4) socialinės partnerystės rėmimo priemonės, padedančias išvengti kolektyvinių darbo ginčų;

- 5) kitas šalims svarbias darbo, socialines ir ekonomines sąlygas;

- 6) kolektyvinės sutarties keitimo, pildymo tvarką, galiojimo terminą, vykdymo kontrolės sistemą ir tvarką ir kitus organizacinius klausimus, susijusius su kolektyvinės sutarties sudarymu ir vykdymu.

5. Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinėje sutartyje šalys gali aptarti:

- 1) darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo sąlygas;

- 2) darbo ~~apmokėjimo organizavimo~~ užmokesčio sąlygas;

- 3) darbo ir poilsio laiko sąlygas;

- 4) darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės;

- 5) šalių tarpusavio informavimo sąlygas;

- 6) informavimo, konsultavimo ir kitokio darbuotojų atstovų dalyvavimo darbdaviui priimant sprendimus teisių įgyvendinimo tvarką, nemažinant įstatyme nustatytų darbo tarybos įgaliojimų;

- 7) kitas šalims svarbias darbo, ekonomines ir socialines sąlygas;

- 8) kolektyvinės sutarties vykdymo tvarką;

- 9) kolektyvinės sutarties keitimo, pildymo tvarką, galiojimo terminą, vykdymo kontrolės sistemą ir tvarką, kitus organizacinius klausimus, susijusius su kolektyvinės sutarties sudarymu ir vykdymu.

197 straipsnis. Kolektyvinių derybų viešajame sektoriuje ypatumai

1. Darbdaviams – iš valstybės, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų išlaikomoms įstaigoms, organizacijoms – atstovauja Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliota institucija, gavusi profesinių sąjungų organizacijos pasiūlymą pradėti nacionalinio (tarpšakinio) ar šakos lygmens kolektyvines derybas arba pati inicijuodama šias derybas, privalo pakviesti į jas atitinkamoje šakoje veikiančias privačiojo sektoriaus darbdavių organizacijas, kurios gali dalyvauti kartu šiose kolektyvinėse derybose. Šios nuostatos *mutatis mutandis* taikomos kai socialinėje partnerystėje teritoriniu lygmeniu veikia savivaldybės ~~taryba~~ **institucijos**.

1. Darbdaviams – iš valstybės, **savivaldybių**, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų išlaikomoms įstaigoms, organizacijoms – atstovauja Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliota institucija, gavusi profesinių sąjungų organizacijos pasiūlymą pradėti nacionalinio (tarpšakinio) ar šakos lygmens kolektyvines derybas arba pati inicijuodama šias derybas, privalo pakviesti į jas atitinkamoje šakoje veikiančias privačiojo sektoriaus darbdavių organizacijas, kurios gali dalyvauti kartu šiose kolektyvinėse derybose. Šios nuostatos *mutatis mutandis* taikomos kai socialinėje partnerystėje teritoriniu lygmeniu veikia savivaldybės ~~taryba~~ **institucijos**.

2. Lietuvos Respublikos Vyriausybė gali pati tiesiogiai dalyvauti kolektyvinėse derybose kaip šakos kolektyvinės sutarties šalis, ~~bet paprastai tam įgalioja~~ **arba įgalioti** atitinkamos valdymo srities ministeriją ar kitą Lietuvos Respublikos Vyriausybės įstaigą ar įstaigą prie ministerijos, atsakingą už tam tikros valdymo srities ar jos dalies politikos formavimą.

3. Derybos dėl nacionalinės (tarpšakinės) ar šakos kolektyvinės sutarties turi būti baigtos ne vėliau, nei Finansų ministerija pradeda rengti valstybės biudžeto projektą bei savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių projektą. Šalių parengtam ir suderintam šakos kolektyvinės sutarties projektui būtina gauti Finansų ministerijos išvadą.

~~4. Maksimalus kolektyvinės sutarties terminas — treji metai.~~

198 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių sudarymo ir registravimo tvarka

1. Kolektyvinės sutartys sudaromos vedant kolektyvines derybas šio Kodekso nustatyta tvarka.

2. Jeigu yra sudaryta kolektyvinė sutartis, dėl jos atnaujinimo šalys turi pradėti kolektyvines derybas likus ne mažiau kaip dviem mėnesiams iki jos galiojimo pabaigos.

3. Kolektyvinė sutartis sudaroma raštu bent dviem egzemplioriais bent po vieną kiekvienai iš šalių. Visi kolektyvinės sutarties priedai, papildymai ir pataisymai yra sudedamoji kolektyvinės sutarties dalis ir turi tokią pačią galią kaip kolektyvinė sutartis.

4. Kolektyvinę sutartį pasirašo įgalioti jos šalių atstovai.

5. Galiojančios kolektyvinės sutartys privalo būti registruojamos ir viešai skelbiamos Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka. Kolektyvinę sutartį registruoti per dvidešimt dienų nuo jos pasirašymo pateikia šalis – profesinė sąjunga ar jų organizacija. Profesinei sąjungai ar jų organizacijai neįregistravus kolektyvinės sutarties per šį terminą, teisę pateikti registruoti kolektyvinę sutartį įgyja kita sutarties šalis – darbdavys ar darbdavių organizacija.

~~6. Šio straipsnio nuostatos taikomos ir kolektyvinių sutarčių sąlygų, įtvirtinančių darbo teisės normas, pakeitimams bei papildymams.~~

199 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių galiojimas

1. Kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo jos pasirašymo dienos, jeigu joje nenustatoma vėlesnė įsigaliojimo data.

2. Kolektyvinė sutartis galioja iki joje nurodyto termino, bet ne ilgiau kaip ~~trejus ketverius metus, arba iki naujos kolektyvinės sutarties sudarymo. Kolektyvinės sutarties galiojimą šalys gali pratęsti, bet ne ilgiau kaip vieniems metams ir tik vieną kartą.~~

200 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių taikymas

1. Kolektyvinės sutartys taikomos darbuotojams – jas sudariusių profesinių sąjungų nariams, **nebent šalys susitaria dėl kitokios taikymo srities kolektyvinėje sutartyje nustatytais sąlygomis.**

2. Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinę sutartį profesinės sąjungos nariams privalo taikyti darbdavys – šios sutarties šalis.

3. Nacionalinę (tarpšakinę), teritorinę, šakos kolektyvinę sutartį profesinių sąjungų nariams ar jų organizacijas sudarančių profesinių sąjungų nariams privalo taikyti su jais darbo santykiais susiję darbdaviai, kurie:

- 1) yra kolektyvinę sutartį pasirašiusios darbdavių organizacijos nariai;
- 2) prisijungė prie šios organizacijos po kolektyvinės sutarties pasirašymo;
- 3) buvo kolektyvinę sutartį sudariusios darbdavių organizacijos nariai, tačiau iš jos išstojo.

Tokiu atveju privalomas kolektyvinės sutarties taikymas jų atžvilgiu pasibaigia praėjus trims mėnesiams po narystės darbdavių organizacijoje pabaigos, išskyrus atvejus, kai jos galiojimo terminas baigiasi anksčiau;

4) patenka į šio Kodekso nustatyta tvarka išplėstos kolektyvinės sutarties taikymo sritį.

4. Jeigu darbuotojui turi būti taikomos kelios kolektyvinės sutartys, ~~jam taikomos *lex specialis* kolektyvinės sutarties nuostatos:~~

1) įmonės ir šakos kolektyvinė sutartis, jam taikoma šakos kolektyvinė sutartis, nebent šakos kolektyvinėje sutartyje leidžiama įmonės kolektyvine sutartimi nukrypti nuo joje nustatytų sąlygų;

2) įmonės ir teritorinė kolektyvinė sutartis, jam taikoma teritorinė kolektyvinė sutartis, nebent teritorinėje kolektyvinėje sutartyje leidžiama įmonės kolektyvine sutartimi nukrypti nuo joje nustatytų sąlygų;

3) šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis, jam taikomos *lex specialis* kolektyvinės sutarties nuostatos;

5. Nepriklausomai nuo to, kad darbuotojui taikoma įmonės ir (ar) šakos ir (ar) teritorinė kolektyvinė sutartis, jam taikoma nacionalinė kolektyvinė sutartis, nebent nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje leidžiama šakos, teritorine ar įmonės kolektyvine sutartimi nukrypti nuo joje nustatytų sąlygų.

201 straipsnis. Kolektyvinės sutarties taikymo srities išplėtimas

1. Nacionalinės (tarpšakinės), teritorinės, šakos kolektyvinės sutarties atskirų nuostatų taikymas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu gali būti privalomai išplėstas visiems tos tam tikros teritorijos ar šakos darbdaviams, jeigu tokį pasiūlymą raštu pateikė abi kartu ar viena iš šakos kolektyvinės sutarties šalių – profesinių sąjungų ar darbdavių organizacijos.

2. Šio straipsnio 1 dalyje nurodytų kolektyvinės sutarties šalių pateiktame pasiūlyme turi būti nurodyta:

- 1) kolektyvinės sutarties, kurios taikymą siūloma išplėsti, pavadinimas;
- 2) kiek – visą kolektyvinę sutartį ar tik atskiras jos nuostatas ir kurias – siūloma išplėsti;
- 3) kolektyvinės sutarties taikymo srities išplėtimo motyvai;
- 4) prognozuojamas darbuotojų, kuriems bus taikoma kolektyvinė sutartis, skaičius.

3. Pasiūlymas išplėsti šakos kolektyvinės sutarties taikymo sritį Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministrui gali būti pateiktas, jeigu iki sutarties galiojimo pabaigos liko ne mažiau kaip šeši mėnesiai.

4. Dėl sprendimo išplėsti kolektyvinės sutarties taikymo sritį Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras nusprendžia ne vėliau kaip per šešiasdešimt kalendorinių dienų nuo šio straipsnio 1 dalyje nurodyto pasiūlymo gavimo dienos.

5. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas dėl kolektyvinės sutarties ar jos atskirų nuostatų taikymo srities išplėtimo kartu su išplėstos kolektyvinės sutarties ar jos nuostatų tekstais skelbiami Teisės aktų registre.

6. Sprendimas išplėsti kolektyvinės sutarties taikymo sritį galioja tiek, kiek galioja pati kolektyvinė sutartis, nebent įsakyme nurodyta kitaip. Jeigu tokia kolektyvinė sutartis pildoma ar keičiama, pakeitimų ir papildymų taikymas nelaikomi privalomai išplėstu be atskiro Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymo.

202 straipsnis. Kolektyvinės sutarties pakeitimai ir papildymai

Kolektyvinės sutarties pakeitimo ar papildymo tvarka nustatoma kolektyvinėje sutartyje. Jeigu ši tvarka nenustatyta, kolektyvinės sutarties pakeitimai ir papildymai daromi ta pačia tvarka, kaip sudaroma pati kolektyvinė sutartis.

203 straipsnis. Kolektyvinės sutarties nutraukimas

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

204 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių vykdymo kontrolė ir atsakomybė

1. Kolektyvinės sutarties vykdymą kontroliuoja sutarties šalys arba jų tam įgalioti atstovai.

Dėl 204 str. 1 d.:

DO pritaria rengėjų siūlomai formuluotei.

PS siūlo papildyti DK projekto 204 str. 1 d., įkeliant dabartinio DK 66 str. 2 d. nuostatas, kurios sako, kad įmonės kolektyvinės sutarties šalių atstovai atsiskaito darbuotojų susirinkimui (konferencijai), kaip vykdoma įmonės kolektyvinė sutartis. Atsiskaitymo tvarka ir terminai nustatomi kolektyvinėje sutartyje.

2. Vykdydamos šio straipsnio 1 dalyje nurodytą kontrolę, kolektyvinės sutarties šalys privalo suteikti viena kitai būtiną informaciją ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo atitinkamo prašymo gavimo dienos.

205 straipsniai. Ginčai dėl kolektyvinių sutarčių vykdymo

Ginčai dėl kolektyvinės sutarties vykdymo ar netinkamo vykdymo, įskaitant taikymą ar netinkamą taikymą į jų galiojimo sritį patenkantiems darbuotojams ir darbdaviams sprendžiami darbo ginčų dėl teisės nustatyta tvarka.

TREČIASIS SKIRSNIS INFORMAVIMAS IR KONSULTAVIMASIS

206 straipsnis. Darbuotojų ir jų atstovų teisė į informavimą ir konsultavimą

1. Šio Kodekso, kolektyvinių sutarčių, darbdavio ir darbo tarybos susitarimų ir kitų darbo teisės normų nustatytais atvejais ir tvarka darbuotojai per darbo tarybą turi teisę būti informuojami ir dalyvauti konsultacijose su darbdaviais ir jų atstovais klausimais, susijusiais su darbuotojų darbo, socialinių, ekonominių teisių bei interesų įgyvendinimu ir gynimu.

2. Šio Kodekso nustatytais atvejais ir tvarka informavimo ir konsultavimo teises darbuotojai įgyvendina tiesiogiai.

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

207 straipsnis. Informavimo ir konsultavimo sąvokos ir principai

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

2. Informavimo metu darbdavys privalo laiku nemokamai raštu teikti informaciją darbo tarybai ir atsako už šios informacijos teisingumą.

3. Darbo tarybos nariai, 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 darbo tarybos narių buvimo vietą ir darbo santykių ar atstovavimo įgaliojimų pasibaigimą, jiems draudžiama žinomą 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.

4. Darbo tarybos reikalavimu darbdavys turi pradėti konsultavimosi procedūras ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo reikalavimo gavimo dienos. Konsultavimosi procedūrų metu darbo tarybos nariai 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 kitokio termino, nuo pirmos konsultacijų dienos raštu pateikti savo pasiūlymus. Tuo laikotarpiu darbdavys negali imtis jokių veiksmų, dėl kurių pradėtos konsultavimosi procedūros. Pasibaigus šiam terminui, jeigu darbo taryba nepateikia savo nuomonės, darbdavys gali nutraukti konsultavimosi procedūras. Konsultavimu turi būti siekiama abi šalis tenkinančio sprendimo. Konsultacijų rezultatai informinami protokolu, susitarimu arba priimami vietiniai norminiai teisės aktai.

5. Darbdavys gali raštu atsisakyti suteikti informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, arba konsultuotis su darbo taryba, jei 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. Darbo ginčą

nagrinėjančiam organui nustačius, kad darbdavio atsisakymas pateikti informaciją ar konsultuotis yra nepagrįstas, darbdavys įpareigojamas per protingumo kriterijus atitinkantį laikotarpį tokią informaciją suteikti arba pradėti konsultacijas.

208 straipsnis. Reguliarusis informavimas ir konsultavimas

1. Darbdavys, įdarbinantis vidutiniškai penkiasdešimt ir daugiau darbuotojų, kartą per kalendorinius metus, tačiau ne vėliau kaip iki balandžio 1 d. pateikia informaciją darbo tarybai apie dabartinę ir būsimą įmonės, įstaigos, organizacijos (esant darbovietės lygmens socialinei partnerystei – ir darbovietės) veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę ir privalo konsultuotis su jais.

2. Darbdavys turi pateikti informaciją apie:

1) darbdavio situaciją, 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 bei 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. Suteiktos informacijos pagrindu ne vėliau kaip per penkiolika darbo dienų nuo informacijos gavimo dienos pradedamos darbdavio konsultacijos su darbo taryba. Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga darbo tarybos turi būti informuojama apie konsultacijų eigą ir turi teisę pareikšti savo nuomonę jai ir darbdaviui.

4. Kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra darbo tarybos arba jos funkcijas įgyvendinančio darbuotojų patikėtinio, darbdavys privalo pateikti informaciją darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai. Profesinė sąjunga turi teisę pareikšti savo nuomonę darbdaviui dėl šios informacijos.

5. Darbdavys privalo vesti konsultavimosi procedūras ne trumpiau kaip penkias darbo dienas nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent darbo taryba sutinka su kitokiu terminu.

209 straipsnis. Informavimas ir konsultavimasis tvirtinant vietinius norminius teisės aktus

1. Darbdavys, įdarbinantis vidutiniškai penkiasdešimt ir daugiau darbuotojų, privalo informuoti darbo tarybą ir su ja konsultuotis priimdamas sprendimus dėl šių vietinių norminių teisės aktų patvirtinimo ar pakeitimo:

1) darbo tvarkos taisyklių, apibrėžiančių bendrąją tvarką įmonėje;

2) darbo normų nustatymo taisyklių **ar darbo normų**;

3) naujų technologinių procesų įvedimo tvarkos;

4) darbuotojų sekimo informacinėmis, garso ir vaizdo nustatymo technologijomis įvedimo;

5) darbuotojų privataus gyvenimo apsaugą galinčių pažeisti priemonių įvedimo;

6) darbuotojų asmens duomenų ~~apsaugą galinčių pažeisti priemonių įvedimo saugojimo politikos ir jos įgyvendinimo priemonių~~;

7) ~~lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principų įgyvendinimo priemonių~~;

8) ~~įtampą darbe mažinančių priemonių įvedimo~~ **psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijos ir pagalbos asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje, priemonių;**

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

2. Apie tokius būsimus sprendimus darbo taryba informuojama prieš mėnesį iki planuojamo jų patvirtinimo.

3. Suteiktos informacijos pagrindu ne vėliau kaip per dešimt darbo dienų nuo informacijos gavimo dienos pradedamos darbdavio konsultacijos su darbo taryba. Dėl šio straipsnio 1 dalyje nustatytų darbdavio sprendimų gali būti sudaromi darbdavio ir darbo tarybos susitarimai. ~~Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga darbo tarybos turi būti informuojama apie konsultacijų eigą ir turi teisę pareikšti savo nuomonę jai ir darbdaviui.~~

4. Kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra darbo tarybos arba jos funkcijas įgyvendinančio darbuotojų patikėtinio, darbdavys privalo pateikti informaciją darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai. Profesinė sąjunga turi teisę pareikšti savo nuomonę darbdaviui dėl būsimų darbdavio sprendimų.

5. Darbdavys privalo vesti konsultavimosi procedūras ne trumpiau kaip dešimt darbo dienų nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent darbo taryba sutinka su kitokiu terminu.

210 straipsnis. Informavimas ir konsultavimasis grupės darbuotojų atleidimo atveju

1. Prieš priimdamas sprendimą dėl grupės darbuotojų atleidimo iš darbo, kaip nustatyta šiame Kodekse, darbdavys privalo informuoti darbo tarybą ir su ja konsultuotis.

2. Ne vėliau kaip septynios darbo dienos iki numatomos konsultavimosi procedūrų pradžios darbdavys darbo tarybai raštu turi suteikti informaciją apie:

- 1) planuojamų atleidimų 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. Kai įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nėra darbo tarybos arba jos funkcijas įgyvendinančio darbuotojų patikėtinio, darbdavys privalo pateikti šio straipsnio 2 dalyje nurodytą informaciją joje nurodytais terminais darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, taip pat darbuotojams tiesiogiai arba visuotiniame darbuotojų susirinkime. Profesinė sąjunga turi teisę pareikšti savo nuomonę darbdaviui dėl būsimų darbdavio sprendimų.

4. Suteiktos informacijos pagrindu per penkias dienas nuo informacijos gavimo dienos pradedamos konsultacijos su darbo taryba, kuriomis siekiama susitarti, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti grupės darbuotojo atleidimo arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, numatomiems atleisti darbuotojams perkvalifikuoti arba iš naujo įdarbinti. Konsultacijomis turi būti siekiama darbdavio ir darbo tarybos susitarimo sudarymo. Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga darbo tarybos turi būti informuojama apie konsultacijų eigą ir turi teisę pareikšti savo nuomonę jai ir darbdaviui.

5. Darbdavys privalo vesti konsultavimosi procedūras ne trumpiau kaip dešimt darbo dienų nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent darbo taryba sutinka su kitokiu terminu.

211 straipsnis. Informavimas ir konsultavimasis verslo ar jo dalies perdavimo atveju

1. Prieš priimdamas sprendimą dėl verslo ar jo dalies perdavimo darbdavys privalo informuoti darbo tarybą apie šį sprendimą ir su ja konsultuotis.

2. Ne vėliau kaip per penkias darbo dienas iki numatomos konsultavimosi procedūrų pradžios darbdavys darbo tarybai 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) priemonės, numatytas darbuotojams.

3. Kai įmonėje nėra darbo tarybos arba jos funkcijas įgyvendinančio darbuotojų patikėtinio, darbdavys privalo pateikti šio straipsnio 2 dalyje nurodytą informaciją joje nurodytais terminais darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, taip pat darbuotojams tiesiogiai arba visuotiniame darbuotojų susirinkime. Profesinė sąjunga turi teisę pareikšti savo nuomonę darbdaviui dėl būsimų darbdavio sprendimų.

4. Suteiktos informacijos pagrindu vyksta konsultacijos su darbo taryba, kuriomis siekiama susitarti, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti ~~af~~-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 darbo tarybos turi būti informuojama apie konsultacijų eigą ir turi teisę pareikšti savo nuomonę jai ir darbdaviui.

5. Darbdavys privalo vesti konsultavimosi procedūras ne trumpiau kaip penkias darbo dienas nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent darbo taryba sutinka su kitokiu terminu.

212 straipsnis. Atsakomybė už informavimo ir konsultavimosi pareigų nevykdymą

1. Darbdaviui pažeidus informavimo ir konsultavimosi pareigas, darbo taryba turi teisę inicijuoti darbo ginčą dėl teisės. Jei šiame Kodekse nenustatyta kitaip, darbo ginčą nagrinėjantis organas turi teisę panaikinti darbdavio sprendimus ir įpareigoti atlikti tam tikrus veiksmus, taip pat taikyti šiame Kodekse ar kituose įstatymuose numatytą atsakomybę.

2. Kaip darbdaviai vykdo darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais pareigą, kontroliuoja Valstybinė darbo inspekcija.

3. Asmenys, pažeidę darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais pareigą arba atskleidę konfidencialią informaciją tretiesiems asmenims, atsako įstatymų nustatyta tvarka.

KETVIRTASIS SKIRSNIS

DALYVAVIMAS DARBDAVIO JURIDINIO ASMENS VALDYME

213 straipsnis. Darbuotojų atstovų dalyvavimas juridinio asmens valdyme

1. Šio Kodekso, kitų įstatymų ir darbo teisės normų nustatytais atvejais ir tvarka darbuotojų atstovai turi teisę skirti dalį juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo, kuris skiriamas ar renkamas pagal šių juridinių asmenų veiklą reglamentuojančius teisės aktus ar steigimo dokumentus, narių.

Dėl 213 str. 1 d.:

PS pritaria rengėjų pateiktai formuluotei.

DO siūlo vietoj „turi teisę“ įrašyti „gali“.

2. Darbuotojų atstovų paskirti nariai turi tokias pačias teises ir pareigas, kaip ir kiti šio organo nariai.

3. Darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus Europos bendrovėse, Europos kooperatinėse bendrovėse ir bendrovėse po vienos valstybės ribas peržengiančio ribotos atsakomybės bendrovių jungimosi veikiančiose ribotos atsakomybės bendrovėse nustato specialūs įstatymai.

214 straipsnis. Darbuotojų atstovų teisės skirti juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narius įgyvendinimas

1. Teisę skirti dalį įmonės, įstaigos ar organizacijos kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narių, kaip nurodyta šio Kodekso 213 straipsnyje, turi darbo taryba ar darbuotojų patikėtinis, o kai jų nėra – darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga.

2. Juridinio asmens, kurio veiklą reglamentuojantys teisės aktai ar steigimo dokumentai numato darbuotojų atstovų teisę skirti ar rinkti juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narius, vadovas ne vėliau kaip prieš dvidešimt darbo dienų iki juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo sudarymo dienos privalo pranešti darbuotojų atstovui, nurodytam šio

straipsnio **pirmoje 1** dalyje, apie jų teisę skirti juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narius naujai sudaromo organo kadencijai.

3. Jei darbuotojų atstovai nepaskiria nurodyto juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narių nustatyto laiku, juridinio asmens vadovas pakartotinai praneša darbuotojų atstovui, nurodytam šio straipsnio **pirmoje 1** dalyje, apie jų teisę skirti juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narius ir nurodo ne trumpesnį kaip penkių darbo dienų terminą jiems paskirti. Jei šiuo terminu darbuotojų atstovai nepaskiria juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narių, jų vietos užimamos tokia tvarka, kaip ir kitų juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narių.

4. Darbuotojų atstovų paskirti nariai gali būti iki jų kadencijos atšaukti jį paskyrusio darbuotojų atstovo sprendimu, su sąlyga, kad darbuotojų atstovas iš karto paskiria naujus juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narius.

5. Darbuotojų atstovų skiriamas juridinio asmens valdymo ar priežiūros organo narys turi būti to juridinio asmens darbuotojas. Darbo sutarties su juo pasibaigimas **narystės narystę** juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organe **nenutraukia-nutraukia**.

215 straipsnis. Darbuotojų atstovų dalyvavimas darbdaviui priimant kitus sprendimus

1. Kolektyvinių sutarčių ar darbdavio ir darbo tarybos susitarimų nustatytais atvejais ir tvarka gali būti sudaryta galimybė darbuotojų atstovams stebėtojo ar patarimojo balsu teise dalyvauti darbdavio kolegialaus valdymo ar priežiūros organų susitikimuose, kai juose sprendžiami su įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojų darbo sąlygomis susiję klausimai.

2. Šio straipsnio 1 dalyje nustatytų susitikimų metu darbuotojų atstovams turi būti suteikta teisė pareikšti nuomonę svarstomais darbuotojų darbo sąlygų klausimais.

IV DALIS DARBO GINČAI

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

216 straipsnis. Darbo ginčų samprata ir rūšys

1. Darbo ginčai – darbo santykių dalyvių nesutarimai, kylantys iš darbo ar su jais susijusių teisinių santykių.

2. Priklausomai nuo ginčo objekto ir subjektų, dalyvaujančių darbo ginče, darbo ginčai skirstomi:

1) darbo ginčai dėl teisės (individualūs darbo ginčai dėl teisės ir kolektyviniai darbo ginčai dėl teisės);

2) kolektyviniai darbo ginčai dėl interesų.

3. Individualus darbo ginčas dėl teisės yra nesutarimas tarp darbuotojo ar kitų darbo santykių dalyvių, iš vienos pusės, ir darbdavio, iš kitos pusės, kylantis sudarant, keičiant, vykdant ar nutraukiant darbo sutartį, taip pat dėl darbo teisės normų nevykdymo ar netinkamo vykdymo darbo santykiuose tarp darbuotojo ir darbdavio. Darbo ginčo šalimi laikomas ir buvęs darbdavys, taip pat asmuo, išreiškęs norą sudaryti darbo sutartį, kai su juo buvo atsisakyta ją sudaryti, taip pat asmenys, turintys teisę į darbuotojo darbo užmokestį ar kitas su darbo santykiais susijusias išmokas.

4. Kolektyvinis darbo ginčas dėl teisės – tai nesutarimas tarp darbuotojų atstovų, iš vienos pusės, bei darbdavio ar darbdavių organizacijų, iš kitos pusės, dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo.

5. Kolektyvinis darbo ginčas dėl intereso – tai nesutarimas tarp darbuotojų atstovų, iš vienos pusės, bei darbdavio ar darbdavių organizacijų, iš kitos pusės, kylantis dėl šalių tarpusavio teisių ir pareigų reglamentavimo ar darbo teisės normų nustatymo.

6. Šio Kodekso ir kitų įstatymų nustatytais atvejais darbo ginčais laikomi ir ginčai tarp kitų santykių dalyvių. Tokiu atveju šio skyriaus normos jiems taikomos *mutatis mutandis*.

217 straipsnis. Darbo ginčų nagrinėjimo principai

1. Darbo ginčai nagrinėjami remiantis pagarbos kitos šalies teisėtiems interesams, ekonomiško, koncentruotumo, šalių kooperacijos (bendradarbiavimo) principais, siekiant kuo greičiau išspręsti ginčą abiem šalims priimtinausiomis sąlygomis.

2. Šalių lygiateisiškumo ir rungimosi principai darbo ginčiuose dėl teisės taikomi tiek, kiek tai nepažeidžia įstatymų ir darbo teisės normų nustatytų teisinių prezumpcijų.

3. Darbuotojui kreipiantis į darbo ginčus nagrinėjančią organą individualiame ginče dėl teisės, darbdavys privalo įrodinėti tam tikras ginčui išspręsti svarbias aplinkybes ir pateikti įrodymus, jei jis juos turi arba jie jam lengviau prieinami. Atleidimo iš darbo byloje ir byloje dėl neteisėto atsisakymo priimti į darbą, atleidimo iš darbo arba atsisakymo priimti į darbą teisėtumą privalo įrodyti darbdavys. Įstatymuose gali būti nurodyti kiti atvejai, kai įrodinėjimo našta paskirstoma tarp darbo ginčo šalių skirtingai.

218 straipsnis. Darbo ginčų nagrinėjimas šio Kodekso nustatyta tvarka

1. Darbo ginčus nagrinėjantys organai šio Kodekso nustatyta tvarka gali nagrinėti visus darbo ginčus, kurie kyla iš darbo santykių, susiklostančių ar vykdomų Lietuvos Respublikos teritorijoje, arba kuriuose darbdavys priklauso Lietuvos Respublikos jurisdikcijai, jei įstatymai, Europos Sąjungos darbo teisės normos ar tarptautinės sutartys nenustato kitaip.

2. Civilinėse byloje, kylančiose dėl darbo ginčų dėl teisės, teisingumas nustatomas pagal Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso taisykles, jei Europos Sąjungos darbo teisės normos ar tarptautinės sutartys nenustato kitaip.

3. Jei darbuotojo nuolatinė gyvenamoji vieta yra kitoje valstybėje, darbdavio inicijuojamas darbo ginčas dėl teisės turi būti nagrinėjamas toje kitoje valstybėje, nebent šalys po ginčo kilimo susitarę ginčą nagrinėti šio Kodekso nustatyta tvarka.

II SKYRIUS

DARBO GINČŲ DĖL TEISĖS NAGRINĖJIMAS

219 straipsnis. Darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantys organai

1. Darbo ginčus dėl teisės nagrinėja:

- 1) darbo ginčų komisija;
- 2) teismas.

2. Darbo ginčai dėl teisės gali būti nagrinėjami komerciniame arbitraže pagal Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo įstatymą, jei dėl tokio nagrinėjimo sutaria darbo ginčo šalys vėliau, negu kilo ginčas.

220 straipsnis. Darbo ginčus dėl teisės nagrinėjančių organų kompetencija

1. Nagrinėdamas darbo ginčus dėl teisės, darbo ginčą nagrinėjantis organas turi teisę:

- 1) įpareigoti kitą šalį atkurti dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo pažeistas teises;
- 2) priteisti padarytą turtinę ar neturtinę žalą, o darbo teisės normų ar susitarimų nustatytais atvejais – ir baudas ar delspinigius;
- 3) nutraukti arba pakeisti teisinius santykius;
- 4) įpareigoti atlikti kitus įstatymuose ar darbo teisės normose nustatytus veiksmus.

2. Nagrinėdamas kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės, darbo ginčą nagrinėjantis organas turi teisę darbo teisės normas ar šalių susitarimus pažeidusiai šaliai kitos šalies naudai skirti iki 3 000 eurų baudą. Baudos dydis turi būti proporcingas pažeidimo sunkumui ir atgrasyti nuo teisės pažeidimo ateityje.

221 straipsnis. Sprendimai bylose dėl neteisėto nušalinimo ar atleidimo iš darbo

1. Jei darbuotojas nušalintas nuo darbo nesant teisėto pagrindo, darbo ginčus nagrinėjantis organas priima sprendimą grąžinti darbuotoją į darbą ir priteisia vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką bei patirtą žalą. ~~Jei nušalinimo pagrindas buvo, tačiau darbdavys pažeidė darbuotojo nušalinimo tvarką, darbuotojui priteisiama tuo padaryta žala.~~

2. Jei darbuotojas atleidžiamas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, darbo ginčus nagrinėjantis organas priima sprendimą pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu ir grąžinti darbuotoją į buvusį darbą ir priteisia vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už vienus metus bei patirtą žalą.

3. Darbuotojas grąžinamas į darbą ne vėliau kaip kitą darbo dieną po darbo ginčus nagrinėjančio organo sprendimo dėl grąžinimo į darbą įsiteisėjimo.

4. Jeigu darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas nustato, kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti grąžintas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, darbo ginčą nagrinėjantis organas priima sprendimą pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu, priteisia vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už vienus metus bei patirtą žalą. Taip pat darbuotojui priteisiama kompensacija, kurios dydis yra lygus vienam vidutiniam darbuotojo darbo užmokesčiui už kiekvienus dvejus darbo santykių trukmės metus, bet ne daugiau kaip šeši darbuotojo vidutiniai darbo užmokesčiai.

Dėl 221 str. 2 d.:

PS siūlo išbraukti „bet ne ilgiau kaip už vienerius metus“.

DO siūlo išbraukti „bei patirtą žalą“.

5. Šio straipsnio 4 dalyje nustatytas pažeistų darbuotojo teisių gynimo būdas turi būti taikomas ir tada, kai to prašo darbdavys, vidutiniškai įdarbinantis iki dešimt darbuotojų, kai darbo ginčus nagrinėjantis organas priima sprendimą pripažinti darbuotojo atleidimą iš darbo neteisėtu.

Dėl 221 str. 5 d.:

PS siūlo įrašyti „vidutiniškai įdarbinantis iki 50 darbuotojų“.

DO siūlo išbraukti „vidutiniškai įdarbinantis iki dešimt darbuotojų“.

6. Šio straipsnio 4 ir 5 dalyse nurodytais atvejais laikoma, kad darbo sutartis nutraukta darbo ginčus nagrinėjančio organo sprendimu jo įsiteisėjimo dieną.

222 straipsnis. Sprendimai bylose dėl darbo užmokesčio ir išmokų, susijusių su darbo santykiais

Jei kitaip nenurodyta šiame Kodekse, priimdamas sprendimus dėl uždelsto sumokėti darbo užmokesčio ir kitų išmokų, susijusių su darbo santykiais, priteisimo darbo ginčą nagrinėjantis organas priteisia šias sumas visas, atsižvelgdamas į šio Kodekso nustatytus apribojimus ir ieškinio senaties taikymo taisykles.

~~223 straipsnis. Darbo ginčo dėl teisės išankstinio nagrinėjimo tvarka~~

~~1. Kiekvienas darbo ginčas dėl teisės tarp šalių pirmiausia turi būti sprendžiamas derybų būdu, išskyrus individualius ginčus dėl darbo sutarties nutraukimo.~~

~~2. Darbo santykių dalyvis, kuris mano, kad kitas darbo teisės subjektas pažeidė jo teises dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, turi raštu kreiptis į kitą šalį, prašydamas atkurti pažeistas jo teises. Kita šalis turi išnagrinėti tokį prašymą ir raštu atsakyti per tris darbo dienas.~~

~~3. Jeigu abi šalys susitaria, gali būti surengtas jų susitikimas. Darbo teisės normose gali būti detalizuota tokio susitikimo organizavimo tvarka ir sąlygos. Kolektyviniame darbo ginče dėl teisės toks susitikimas privalomas. Individualiame ginče dėl teisės darbuotojo pageidavimu gali dalyvauti darbo tarybos ar profesinės sąjungos, kurios narys yra darbuotojas, atstovas.~~

~~4. Šaliai atsisakius atkurti kitos šalies pažeistas teises ar šio straipsnio 2 dalyje nustatytu terminu neatsakius į gautą prašymą, kita šalis turi teisę inicijuoti darbo ginčo dėl teisės nagrinėjimą darbo ginčus nagrinėjančiuose organuose.~~

~~5. Teikiant prašymą nagrinėti darbo ginčą dėl teisės darbo ginčą nagrinėjančiuose organuose, turi būti pateiktas dokumentas, įrodantis šio straipsnio 2 dalyje nurodyto prašymo pateikimą. Dokumentas, pateiktas elektroninio ryšio priemonėmis visuotinai žinomą bendru darbdavio elektroninio pašto adresu, laikomas pakankamu įrodymu dėl prašymo atkurti pažeistas teises pateikimo.~~

~~6. Esant svarbioms priežastims, darbo ginčą nagrinėjantis organas gali priimti prašymą nagrinėti darbo ginčą ir be šio straipsnio 5 dalyje nurodyto dokumento.~~

224 223 straipsnis. Darbo ginčo dėl teisės nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje ir teisme

~~1. Pasinaudojus darbo ginčo dėl teisės išankstinio nagrinėjimo tvarka, išskyrus atvejus, kai tokia tvarka neprivaloma, ginčas dėl teisės turi būti nagrinėjamas darbo ginčų komisijoje. Darbo santykių dalyvis, kuris mano, kad kitas darbo teisės subjektas pažeidė jo teises dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, į darbo ginčų komisiją su prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės privalo kreiptis per vieną mėnesį, **o neteisėto nušalinimo, neteisėto atleidimo iš darbo ir kolektyvinės sutarties pažeidimo atvejais, per tris mėnesius** nuo tada, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą.~~

~~2. Praleistas prašymo pateikimo terminas gali būti atnaujintas darbo ginčų komisijos sprendimu. Tokiu atveju teikiamame prašyme turi būti nurodytos termino praleidimo priežastys. Praleistą prašymo pateikimo terminą darbo ginčų komisija atnaujina šias priežastis pripažinusi svarbiomis. Jei darbo ginčų komisija savo sprendimu termino neatnaujina, per vieną mėnesį nuo komisijos sprendimo galima kreiptis į teismą **pareiškiant ieškinį dėl praleisto prašymo pateikimo termino atnaujinimo. Teismas atnaujina terminą, jei praleidimo priežastis laiko svarbiomis.**~~

~~3. Darbo ginčas dėl teisės, susijęs su streiku ar lokautu, turi būti nagrinėjamas tiesiogiai teisme. **netaikant šio Kodekso 223 straipsnio ir šio straipsnio 1 dalies reikalavimų.**~~

225- 224 straipsnis. Darbo ginčų komisijos sudėtis

~~1. Darbo ginčų komisijos veikia nuolat prie Valstybinės darbo inspekcijos teritorinių skyrių.~~

~~2. Darbo ginčų komisija sudaroma iš trijų narių – darbo ginčų komisijos pirmininko bei darbuotojų ir darbdavių atstovų, skiriamų iš Valstybinės darbo inspekcijos teritorinių skyrių veiklos teritorijoje veikiančių profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų valdymo organų sprendimu.~~

~~3. Darbo ginčų komisijos pirmininkas yra Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus skiriamas Valstybinės darbo inspekcijos valstybės tarnautojas, turintis aukštąjį universitetinį teisinį išsilavinimą. Darbo ginčų komisijos pirmininkas atlieka tik darbo ginčų komisijos pirmininko pareigas.~~

~~4. Darbo ginčų komisijų narių – profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovų vardinį sąrašą su priskyrimu konkrečioms darbo ginčų komisijoms tvirtina ir kartą per metus atnaujina Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius, gavęs profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų teikimus.~~

~~5. Darbo ginčų komisijos sudarymo tvarka nustatoma Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos patvirtintuose darbo ginčų komisijos nuostatuose.~~

~~6. Darbo ginčų komisijos darbo reglamentą tvirtina Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras.~~

226 225 straipsnis. Darbo ginčų komisijos darbo sąlygos

~~1. Profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovai – darbo ginčų komisijos nariai – atleidžiami nuo darbo pareigų atlikimo laikotarpiui, per kurį jie dalyvauja darbo ginčų komisijos darbe. Už vieną dirbtą valandą darbo ginčų komisijos posėdyje kiekvienam darbuotojų ir darbdavių atstovui sumokamas 25 Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintų bazinių valandinių atlygių~~

dydžio atlygis. Jų atlygio mokėjimo ir kelionės išlaidų apmokėjimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliota institucija.

2. Valstybinė darbo inspekcija užtikrina sąlygas darbo ginčų komisijoms veikti. Darbo ginčų komisijų išlaidas, susijusias su darbo ginčų nagrinėjimu, apmoka Valstybinė darbo inspekcija iš valstybės biudžeto lėšų.

3. Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus skiriamas Valstybinės darbo inspekcijos valstybės tarnautojas ar darbuotojas priima ir registruoja prašymus, susijusius su **individualaus** darbo ginčo **dėl teisės** nagrinėjimu, darbo ginčų komisijos pirmininko pavedimu išreikalauja iš atitinkamų tarnybų ir asmenų prašymui išnagrinėti **individualų** darbo ginčą **dėl teisės** reikalingus dokumentus, taip pat praneša apie posėdžio laiką, vietą ir darbo ginčų komisijos sudėtį, fiksuoja darbo ginčų komisijos posėdžio eigą garso įrašu, siunčia sprendimus, persiunčia bylą teismui ir atlieka kitus darbo ginčų komisijos pirmininko pavedimus.

227 226 straipsnis. Prašymas išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės

1. Darbo ginčo šalis darbo ginčų komisijai privalo raštu pateikti prašymą išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės.

2. Prašyme turi būti nurodyta:

- 1) ginčą inicijuojančios šalies (ieškovo) vardas, pavardė, gyvenamasis adresas;
- 2) kitos šalies (atsakovo) pavadinimas, buveinės adresas;
- 3) pateikiamas suformuluotas reikalavimas;
- 4) aplinkybės ir įrodymai, kuriais grindžiamas reikalavimas;
- 5) pridedamų dokumentų sąrašas.

3. Prašymas paduodamas darbo ginčų komisijai prie Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kurio teritorijoje yra darbuotojo darbovietė.

4. Vieną prašymą gali paduoti ir kelių to paties darbdavio darbuotojų grupė, jeigu darbo ginčas kyla tuo pačiu teisiniu pagrindu.

228 227 straipsnis. Atsisakymas nagrinėti prašymą ir ginčo nagrinėjimo nutraukimas

1. Darbo ginčų komisija priima sprendimą atsisakyti nagrinėti prašymą išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės, jeigu:

1) ~~buvo nesilaikyta ginčo dėl teisės išankstinio nagrinėjimo tvarkos (šio Kodekso 223 straipsnis);~~

2) 1) reikalavimas jau buvo išnagrinėtas darbo ginčus nagrinėjančiuose organuose ir (ar) dėl jo buvo priimtas galutinis sprendimas arba byla buvo nutraukta;

3) 2) ieškovas atsisakė visų pareikštų reikalavimų iki darbo ginčų komisijos posėdžio. Ieškovui atsisakius tam tikrų reikalavimų, darbo ginčų komisija nutraukia nagrinėjimą dėl tų reikalavimų, kurių atsisakys;

4) 3) reikalavimo nagrinėjimas nepriskiriamas darbo ginčų komisijos kompetencijai;

5) 4) prašymas buvo pateiktas praleidus šio Kodekso **224 223** straipsnio 1 dalyje nustatytą terminą ir darbo ginčų komisija **arba teismas** jo neatnaujino.

2. Darbo ginčų komisija nutraukia darbo ginčo dėl teisės nagrinėjimą sprendimu, jeigu:

1) ieškovas atsisakė visų pareikštų reikalavimų posėdžio metu. Ieškovui atsisakius tam tikrų reikalavimų, darbo ginčų komisija nutraukia nagrinėjimą tų reikalavimų, kurių atsisakys;

2) šalys sudarė rašytinę taikos sutartį dėl darbo ginčo išsprendimo ir ją patvirtino darbo ginčų komisija savo sprendimu.

229 228 straipsnis. Pasirengimas nagrinėti prašymą

1. Darbo ginčų komisijos pirmininkas, rengdamas nagrinėti prašymą ir atsižvelgdamas į bylos aplinkybes, išreikalauja iš atitinkamų tarnybų ir asmenų darbo ginčui nagrinėti reikalingus dokumentus.

2. Darbo ginčų komisijos pirmininkas ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo prašymo gavimo dienos nustato posėdžio laiką ir terminą, per kurį atsakovas turi pranešti darbo ginčų komisijai, ar jis pripažįsta ieškovo reikalavimus, ir pateikti įrodymus. Nurodytas terminas negali būti trumpesnis kaip penkios darbo dienos nuo ieškovo prašymo kopijos įteikimo atsakovui dienos.

230 229 straipsnis. Ginčo nagrinėjimas

1. Darbo ginčas nagrinėjamas dalyvaujant ieškovui ir atsakovui ir (ar) jų atstovams.
2. Jeigu šalis (šalys) buvo tinkamai informuota (informuotos) apie posėdį ir neatvyksta į posėdį, darbo ginčų komisija turi teisę priimti sprendimą jai (joms) nedalyvaujant.
3. Jeigu atsakovas sutinka su ieškovo reikalavimais, ginčas gali būti sprendžiamas rašytine tvarka apie tai iš anksto informavus šalis.
4. Darbo ginčų komisijos nariui negalint dalyvauti darbo ginčų komisijos posėdyje darbo ginčų komisijos pirmininkas sprendžia, ar atidėti posėdį ar nagrinėti prašymą iš esmės. Jeigu be pateisinamos priežasties darbo ginčų komisijos narys tris kartus iš eilės neatvyksta į darbo ginčų komisijos posėdžius, darbo ginčų komisijos pirmininko motyvuotu teikimu Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius gali jį išbraukti iš darbo ginčų komisijos narių sąrašo.
5. Darbo ginčų komisijos posėdžiui pirmininkauja komisijos pirmininkas. Posėdyje jis paaiškina ginčo tarp šalių esmę ir pasiūlo šalims pasiekti priimtina susitarimą bei sudaryti taikos sutartį. Jeigu šalių sutaisyti nepavyksta, posėdžio pirmininkas skelbia darbo ginčo nagrinėjimo iš esmės pradžią.
6. Iki posėdžio paskelbimo pradžios arba per posėdį darbo ginčų komisijos pirmininkas ir nariai privalo nusišalinti nuo prašymo nagrinėjimo esant Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse nustatytiems nušalinimo pagrindams. Nušalinimą komisijos pirmininkui ir / ar komisijos nariui (nariams) gali pareikšti ir darbo ginčo šalys. Klausimą dėl pirmininko nušalinimo sprendžia kiti komisijos nariai. Jei abu komisijos nariai pritaria pirmininko nušalinimui, pareikštas nušalinimas turi būti tenkinamas. Į nušalinto pirmininko vietą Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius ginčui spręsti skiria kitos komisijos pirmininką. Klausimą dėl komisijos narių nušalinimo sprendžia pirmininkas. Jei pareikštas nušalinimas patenkinamas, prašymo nagrinėjimas atidedamas ir dalyvauti komisijos darbe kviečiamas kitas asmuo, kurį iš komisijos narių sąrašo pasiūlo pirmininkas, vadovaudamasis darbo ginčų komisijos nuostatais. Nušalinimas pareiškiamas komisijos posėdyje, iki pradedant nagrinėti bylą iš esmės. Vėliau pareikšti nušalinimą leidžiama tik tuo atveju, jeigu nušalinimo pagrindas tapo žinomas, kai byla buvo pradėta nagrinėti.
7. Ginčo šalys darbo ginčų komisijos posėdyje turi teisę pareikšti papildomus reikalavimus ir pateikti papildomus įrodymus. Darbo ginčų komisijai nustačius, kad šie papildomi reikalavimai ir įrodymai galėjo būti pateikti anksčiau ir jų tenkinimas užvilkinėtų sprendimo priėmimą, komisija motyvuotu protokoliniu sprendimu gali juos atmesti.
8. Posėdyje išklausomi šalių ir liudytojų paaiškinimai, susipažįstama su dokumentais, kitais įrodymais ir jie įvertinami.
9. Posėdis baigiamas išklausant šalių baigiamąsias kalbas dėl nagrinėto **individualaus** darbo ginčo **dėl teisės** esmės. Šalys neturi teisės baigiamosiose kalbose remtis naujomis aplinkybėmis ar įrodymais, kurie nebuvo įvertinti anksčiau.
10. Darbo ginčų komisijos posėdis protokoluojamas darant garso įrašą.

231 230 straipsnis. Dokumentų įteikimas nagrinėjant ginčus darbo ginčų komisijoje

Dokumentai šalims gali būti įteikti šiais būdais:

- 1) tiesiogiai;
- 2) registruotu laišku;
- 3) telekomunikacijų galiniais įrenginiais. Jei ginčo šalys nurodė, dokumentai siunčiami tik šalių nurodytais elektroninio pašto adresais;
- 4) viešai paskelbiant. Kai dokumentų įteikti neįmanoma (atsakovo nerandama ar duomenų apie adresą nėra atitinkamame registre), Valstybinės darbo inspekcijos interneto svetainėje

(www.vdi.lt) paskelbiamas pranešimas, kuriame atsakovui nustatomas terminas (ne trumpesnis kaip penkios darbo dienos nuo pranešimo paskelbimo) atvykti į Valstybinės darbo inspekcijos teritorinį skyrių atsiimti dokumento. Atsakovui neatvykus per nustatytą terminą, dokumentas laikomas įteiktu jo paskelbimo interneto svetainėje dieną.

232 231 straipsnis. Darbo ginčų komisijos sprendimo priėmimas

1. Darbo ginčų komisija privalo išnagrinėti prašymą ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo prašymo gavimo dienos. Darbo ginčų komisijos pirmininko motyvuotu sprendimu prašymo nagrinėjimo terminas gali būti pratęstas, bet ne ilgiau kaip vienam mėnesiui.

2. Darbo ginčų komisija sprendimą priima bylos nagrinėjimo dieną posėdžio metu. Sprendimas **per penkias darbo dienas** išdėstomas raštu ir jį pasirašo ~~bylą nagrinėję darbo ginčų komisijos nariai~~ **darbo ginčų komisijos pirmininkas**.

3. Priimant sprendimą dalyvauja tik darbo ginčų komisijos nariai.

4. Darbo ginčų komisijos sprendimas priimamas balsų dauguma. Komisijos narys, nesutinkantis su sprendimu, gali pareikšti atskirąją nuomonę. Kai į posėdį neatvyksta darbo ginčų komisijos narys (nariai) ir darbo ginčų komisijos pirmininkas priima sprendimą prašymą nagrinėti iš esmės, sprendimą priima bylą nagrinėjantys darbo ginčų komisijos nariai, o kai nagrinėja du nariai ir jų nuomonės išsiskiria arba bylą nagrinėja tik darbo ginčų komisijos pirmininkas, sprendimą priima darbo ginčų komisijos pirmininkas.

5. Sprendimo kopija įteikiama darbo ginčo šalims per penkias darbo dienas nuo sprendimo priėmimo dienos.

233 232 straipsnis. Darbo ginčų komisijos sprendimo įsiteisėjimas

1. Darbo ginčų komisijos sprendimas įsiteisėja, pasibaigus šio Kodekso 235 straipsnyje nustatytam ieškinio pateikimo teismui terminui, jeigu nė viena šalis jo metu nepareiškė ieškinio teisme.

2. Jeigu darbo ginčų komisijos sprendimas ginčijamas iš dalies, sprendimas įsiteisėja dėl dalies, nesusijusios su ginčijama dalimi.

234 233 straipsnis. Darbo ginčų komisijos sprendimo vykdymas

1. Darbo ginčų komisijos sprendimas turi būti įvykdytas jam įsiteisėjus, išskyrus atvejus, kai jis ar sprendimo dalis turi būti įvykdyti skubiai.

2. Darbo ginčų komisijos sprendimas yra vykdomasis dokumentas, vykdomas Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka.

3. Darbo ginčų komisija *mutatis mutandis* vadovaudamasi Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso normomis gali nurodyti skubiai vykdyti savo sprendimus ar dalį jų.

235 234 straipsnis. Darbo ginčo nagrinėjimas teisme

1. Darbo ginčo šaliai nesutinkant su darbo ginčų komisijos sprendimu, taip pat darbo ginčų komisijai priėmus sprendimą atsisakyti atnaujinti praleistą terminą kreiptis į darbo ginčų komisiją su prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės, ji per vieną mėnesį nuo darbo ginčų komisijos sprendimo priėmimo dienos turi teisę pareikšti ieškinį dėl darbo ginčo dėl teisės išnagrinėjimo teisme, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nuostatomis.

2. Šio straipsnio 1 dalyje numatytas praleistas ieškinio pateikimo terminas gali būti atnaujintas teismo, jeigu nurodytas termino praleidimo priežastis teismas pripažįsta svarbiomis.

3. Pareiškus ieškinį teisme teismas nagrinėja darbo ginčą dėl teisės iš esmės, taikydamas Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse nustatytus darbo bylų nagrinėjimo ypatumus. Ginčo šalis, pareiškusi ieškinį teisme, vadinama ieškovu, o kita šalis – atsakovu.

4. Darbo ginčų komisijos sprendimas nėra apeliacijos ar sprendimo peržiūros dalykas.

5. Jei teismas tai laiko tikslinga, nagrinėjant darbo ginčą **dėl teisės** teisme gali būti remiamasi darbo ginčų komisijos surinktais ar jai pateiktais įrodymais. Tuo pagrindu darbo ginčų

komisija pateikia teismui **individualaus** darbo ginčo **dėl teisės** bylą per penkias darbo dienas nuo teismo nurodymo gavimo.

6. Jeigu darbo ginčų komisijos sprendimą apskundžia abi šalys, abu ieškiniai turi būti nagrinėjami kartu.

7. Teismo sprendimui darbo ginčo byloje įsiteisėjus, darbo ginčų komisijos sprendimas netenka galios.

~~236~~ **235** straipsnis. **Skubus sprendimų vykdymas**

~~Darbo ginčų komisija arba teismas gali nurodyti skubiai vykdyti sprendimą ar nutartį dėl darbo užmokesčio priteisimo dėl darbo užmokesčio dalies, kuri neviršija jo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio.~~

~~237~~ **235** straipsnis. **Darbo ginčų komisijų ir teismų sprendimų darbo bylose neįvykdymo pasekmės**

1. Kai darbdavys nevykdo darbo ginčų komisijos arba teismo sprendimo ar nutarties, darbuotojo prašymu darbo ginčų komisija priima sprendimą skirti darbdaviui iki 500 eurų baudą už kiekvieną praleistą savaitę nuo sprendimo (nutarties) priėmimo dienos iki įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už 6 mėnesius. Bauda priteisiama darbuotojo naudai.

Dėl 235 (buv. 237) str. 1 d.:

PS pritaria rengėjų formuluotei.

DO siūlo tikslinti, įrašant „iki 300 eurų“.

2. Darbo ginčų komisijos sprendimas skirti baudą yra vykdomasis dokumentas, vykdomas Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka.

3. Darbo ginčų komisijos sprendimas dėl baudos dydžio ir pagrįstumo gali būti skundžiamas teismui įstatymų nustatyta tvarka.

~~238~~ **236** straipsnis. **Sprendimo ar nutarties darbo bylose įvykdymo atgrėžimas**

Jeigu panaikinamas jau įvykdytas darbo ginčų komisijos sprendimas arba teismo sprendimas ar nutartis, sprendimo ar nutarties įvykdymo atgrėžimas vykdomas pagal Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nuostatas.

III SKYRIUS

KOLEKTYVINIŲ DARBO GINČŲ DĖL INTERESŲ NAGRINĖJIMAS

~~239~~ **237** straipsnis. **Kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų reglamentuojančių teisės normų taikymas**

1. Šio skyriaus nuostatos taikomos darbuotojams ir kitiems asmenims, dirbantiems Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais bei juos atstovaujančioms profesinėms sąjungoms, turinčioms teisę į kolektyvines derybas ir kolektyvinių sutarčių sudarymą bei siekiančioms išspręsti dėl to kylančius kolektyvinius **darbo** ginčus **dėl interesų**.

2. Jei nenustatyta kitaip, pagal šio ~~skirsnio~~ **skyriaus** normas asmenys, dirbantys **kitais Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių** pagrindais, laikomi darbuotojais, o kitas santykių dalyvis (įmonė, įstaiga, organizacija) laikomas darbdaviu ar darbdavių organizacija.

3. Įstatymai gali nustatyti asmenų, dirbančių **kitais Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių** pagrindais, ir jų atstovų teisės spręsti kolektyvinius **darbo** ginčus dėl interesų pagal šio skirsnio normas ribojimus ar įgyvendinimo ypatumus.

~~240~~ **238** straipsnis. **Kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų reikalavimų iškėlimas**

1. Profesinė sąjunga ar profesinių sąjungų organizacijos, siekiančios sudaryti kolektyvinę sutartį, ~~kurioje būtų nustatytos darbo teisės normos,~~ turi raštu kreiptis į darbdavį (darbdavių organizaciją) ir išdėstyti savo reikalavimus. Reikalavimai turi būti tiksliai apibrėžti, motyvuoti, išdėstyti raštu ir įteikti darbdaviui ar darbdavių organizacijai.

2. Darbdavys (darbdavių organizacija) ~~turi išnagrinėti prašymą ir raštu atsakyti ne vėliau kaip per dešimt kalendorinių dienų. Darbdavys (darbdavių organizacija) turi teisę prašyti pateikti susitarimui sudaryti būtina informaciją.~~ **turi sušaukti posėdį per dešimt darbo dienų nuo reikalavimo gavimo.**

3. Šalims susitarus, gali būti pradėtos derybos, kurių trukmę ir sąlygas nustato šalys savo susitarimu.

4. ~~Jeigu derybos pasibaigia nesudarius kolektyvinės sutarties ar kito susitarimo ar viena iš šalių jas nutraukia arba darbdavio (darbdavių organizacijos) sprendimas netenkina profesinės sąjungos ar jų organizacijos, arba jeigu per šio straipsnio 2 dalyje nurodytą terminą darbdavys (darbdavių organizacija) nepateikė jokio atsakymo,~~ **Šalims nesutarus,** profesinė sąjunga ar jų organizacija gali inicijuoti kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų **reikalavimo** nagrinėjimą šio skyriaus nustatyta tvarka.

5. Šis straipsnis taikomas ir tada, kai kolektyvinės derybos nutrūko arba darbdavys (darbdavių organizacija) nustatytu laiku nepasirašė suderinto kolektyvinės sutarties projekto.

241 239 straipsnis. Kolektyvinio darbo Darbe ginčo dėl interesų išankstinio nagrinėjimo

tvarka

1. **Kolektyvinį darbo Darbe** ginčą dėl interesų pirmiausia privaloma išnagrinėti abiejų **tokio ginčo** šalių sudarytoje **kolektyvinio darbo** ginčo **dėl interesų** komisijoje (**toliau – ginčo komisija**).

2. Ginčo komisijos sudarymą inicijuoja darbuotojų atstovai, raštu skirdami į ją ne daugiau kaip penkis narius. Per penkias darbo dienas nuo šio pasiūlymo gavimo darbdavys (darbdavių organizacija) į šią komisiją skiria ne daugiau kaip penkis narius. Šalių sutarimu narių skaičius gali būti ir kitoks.

3. **Ginčo komisija Komisija** savo bendru sutarimu nustato **kolektyvinio darbo** ginčo **dėl interesų** nagrinėjimo tvarką ir sąlygas, pirmininkavimo tvarką. Į komisijos posėdį komisijos nariai gali pakviesti specialistus (konsultantus, ekspertus ir kt.). Darbdavys komisijai turi sudaryti tinkamas darbo sąlygas: suteikti patalpas ir būtina informaciją.

4. **Ginčo komisija Komisija kolektyvinį darbo** ginčą **dėl interesų** privalo išnagrinėti per dešimt kalendorinių dienų, jei komisija savo bendru sutarimu nenustatė kitokio termino.

5. Komisijos sprendimas turi būti įformintas protokolu, kurį pasirašo kiekvienos šalies įgalioti asmenys.

6. Pasibaigus **ginčų** komisijos darbui, **ginčų** komisija savo bendru sutarimu gali priimti šiuos sprendimus:

1) konstatuoti išspręstą **kolektyvinį darbo** ginčą **dėl interesų**, jei sudaroma kolektyvinė sutartis ar kitas susitarimas dėl **kolektyvinio darbo** ginčo **dėl interesų** dalyko;

2) konstatuoti neišspręstą **kolektyvinį darbo** ginčą **dėl interesų**;

3) **kolektyviniam darbo** ginčui **dėl interesų** spręsti pasitelkti tarpininką;

4) ~~perduoti kolektyvinį darbo~~ **ginčą dėl interesų perduoti** nagrinėti darbo arbitražui.

7. Priėmus šio straipsnio 6 dalyje nustatytą sprendimą arba bent vienai iš šalių pasitraukus iš derybų ar darbdaviams (darbdavių organizacijai) nedelegavus narių į komisijos sudėtį šio straipsnio nustatyta tvarka, kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų išankstinis nagrinėjimas laikomas baigtu.

242– 240 straipsnis. Tarpininkai ir jų parinkimas

1. Tarpininkas – tai nešališkas nepriklausomas ekspertas, kuris padeda **kolektyvinio darbo** ginčo **dėl interesų** šalims suderinti jų interesus ir pasiekti abi puses tenkinantį kompromisinį susitarimą.

2. Tarpininkų sąrašą tvirtina ir jį atnaujina Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras. Į tarpininkų sąrašus ketverių metų kadencijai gali būti įtraukti nepriekaištingos reputacijos, nešališki ir turintys specialių žinių, reikalingų kolektyviniams darbo ginčams **dėl interesų** spręsti, fiziniai asmenys.

3. Tarpininkų sąrašas skelbiamas Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos interneto svetainėje. Tarpininkų sąrašė nurodoma: tarpininko vardas, pavardė, išsilavinimas, darbo patirtis, tarpininkavimo patirtis, jeigu tarpininkas jos turi.

4. Tarpininką pasirenka ginčo komisija bendru sutarimu. Per dešimt darbo dienų nuo ginčo komisijos sprendimo nesutarus dėl tarpininko, tarpininkavimo stadija laikoma baigta.

5. Tarpininkų **sąrašo sudarymo**, darbo apmokėjimo tvarką ir dydžius nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė.

6. Tarpininkai privalo saugoti savo veikloje sužinotą konfidencialią informaciją.

243-241 straipsnis. Tarpininkavimas

1. Kolektyvinis darbo ginčas dėl interesų pasitelkiant tarpininką turi būti išspręstas per dešimt dienų nuo tarpininko paskyrimo (parinkimo) dienos. Šalių susitarimu šis terminas gali būti pratęstas.

2. **Kolektyvinio darbo ginčo Ginčo dėl interesų** šalys privalo skirti dalyvauti tarpininko rengiamuose tarpininkavimo posėdžiuose kompetentingus ir priimti sprendimus įgaliotus asmenis. Tarpininkavimo metu šalys privalo sąžiningai naudotis savo teisėmis, susilaikyti nuo veiksmų, galinčių sutrukdyti išspręsti **kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų**.

3. Jei šalių susitarimu nenustatoma kitaip, darbdavys ar darbdavių organizacija turi sudaryti tarpininkui sąlygas surengti tarpininkavimo posėdžius.

244 242 straipsnis. Tarpininkavimo rezultatai

1. Pasibaigus tarpininkavimui, tarpininkas gali priimti tokius sprendimus:

1) konstatuoti neišspręstą **kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų**;

2) konstatuoti neišspręstą **kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų**, jei šalys sutaria perduoti **kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų** spręsti darbo arbitražui;

3) konstatuoti išspręstą **kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų**, jei tarpininkavimo metu **kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų** šalys sudaro kolektyvinę sutartį ar kitą susitarimą dėl **šio** ginčo objekto;

4) konstatuoti iš dalies išspręstą **kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų**, jei dėl dalies reikalavimų šalys sudaro kolektyvinę sutartį ar kitą susitarimą dėl **šio** ginčo objekto.

2. Tarpininkavimo metu priimtas susitarimas įteikiamas kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalims.

245 243 straipsnis. Darbo arbitražas

1. Darbo arbitražas yra nenuolatinė institucija, nagrinėjanti kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų.

2. Darbo arbitražas sudaromas prie Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kurio teritorijoje yra darbdavio ar darbdavių organizacijos buveinė.

3. Darbo arbitražą sudaro trys arbitrai.

4. Arbitrų sąrašą tvirtina ir atnaujina Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras. Į arbitrų sąrašus ketverių metų kadencijai su teise pratęsti kadenciją dar ketveriems metams gali būti įtraukti nepriekaištingos reputacijos, nešališki ir turintys specialių žinių, reikalingų kolektyviniams darbo ginčams **dėl interesų** spręsti, fiziniai asmenys.

5. Arbitrų sąrašas skelbiamas Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos interneto svetainėje. Arbitrų sąrašė nurodoma: arbitro vardas, pavardė, išsilavinimas, darbo patirtis, arbitravimo ar tarpininkavimo patirtis, jeigu arbitras jos turi. Arbitru gali būti ir tarpininkų sąrašė esantis asmuo.

6. Arbitrai, kuriuos iš arbitrų sąrašo pasirenka **kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų** šalys, **šio** ginčo nagrinėjimo laikotarpiui atleidžiami nuo darbo pareigų. Arbitrų atlygio ir kelionės išlaidų dydį ir tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė.

7. Arbitrai privalo saugoti savo veikloje sužinotą konfidencialią informaciją.

8. Darbo arbitražo sudarymo ir **kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų** nagrinėjimo jame tvarką nustato Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtinti Darbo arbitražo nuostatai.

246 244 straipsnis. Kolektyvinio darbo Darbe ginčo dėl interesų nagrinėjimo darbo arbitraže inicijavimas ir nagrinėjimas

1. Esant šiame Kodekse nustatytioms sąlygoms, darbo arbitražo procesą inicijuoja profesinės sąjungos ar jų organizacijos, Valstybinės darbo inspekcijos teritoriniam skyriui pateikdami **ginčo** komisijos ar tarpininko sprendimą dėl **kolektyvinio** darbo ginčo **dėl interesų** nagrinėjimo darbo arbitraže.

2. Atsakingas Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus valstybės tarnautojas ar darbuotojas raštu suteikia šalims dešimties dienų terminą susitarti dėl trijų arbitrų, o per šį terminą joms nesusitarus paskiria į darbo arbitražą iš kiekvienos šalies po vieną pasiūlytą arbitrą. Tokiu atveju trečią arbitrą paskirtieji arbitrai pasirenka šalių susitarimu.

3. Darbo arbitražo pirmininką išsirenka patys arbitrai. Apie pasirinktą trečią arbitrą ir darbo arbitražo pirmininką pranešama Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus atsakingam tarnautojui ar darbuotojui, kuris savo sprendimu patvirtina darbo arbitražo sudėtį ir pirmininką.

4. Laikoma, kad **kolektyvinio** darbo ginčo **dėl interesų** nagrinėjimas darbo arbitraže pradėtas tą dieną, kai sudaromas darbo arbitražas.

5. Atsakingą Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus valstybės tarnautoją ar darbuotoją skiria Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius.

247- 245 straipsnis. Darbo arbitražo sprendimas

1. **Kolektyvinis darbo Darbe** ginčas **dėl interesų** turi būti išnagrinėtas per trisdešimt dienų nuo darbo arbitražo sudarymo dienos.

2. Darbo arbitražo sprendimas priimamas arbitrų balsų dauguma.

3. Sprendimas išdėstomas raštu, jis turi būti motyvuotas ir argumentuotas. Sprendimą pasirašo darbo arbitražo pirmininkas ir visi arbitrai.

4. Sprendimas pateikiamas Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus atsakingam valstybės tarnautojui ar darbuotojui, kuris ne vėliau kaip per penkias dienas išsiunčia jį **kolektyvinio darbo ginčo dėl intereso** šalims.

5. Darbo arbitražas gali priimti sprendimą:

1) pripažinti iškeltus kolektyvinio darbo ginčo dėl ~~intereso~~ **interesų** reikalavimus nepagrįstais ir juos atmesti;

2) pripažinti iškeltus kolektyvinio darbo ginčo dėl ~~intereso~~ **interesų** reikalavimus pagrįstais ar iš dalies pagrįstais ir įpareigoti sudaryti susitarimą ar kolektyvinę sutartį sprendime nurodytomis sąlygomis.

6. Darbo arbitražo sprendimas gali būti skundžiamas tik dėl jo prieštaravimo Lietuvos Respublikos Konstitucijos ir įstatymų nustatytai viešajai tvarkai.

7. Darbo arbitražo sprendimas privalomas kolektyvinio darbo ginčo dėl ~~intereso~~ **interesų** šalims. Sprendime gali būti nustatyti šio sprendimo nevykdymo padariniai (baudos, delspinigiai) kitos ginčo šalies naudai.

8. Darbo arbitražo sprendimas yra vykdomasis dokumentas, kuris vykdomas Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka.

9. Jei darbo arbitražas pripažįsta iškeltus kolektyvinio darbo ginčo dėl ~~intereso~~ **interesų** reikalavimus nepagrįstais ir juos atmeta, tokius reikalavimus galima kelti ne anksčiau kaip praėjus vieniems metams nuo darbo arbitražo sprendimo priėmimo.

248- 246 straipsnis. Teisė imtis kolektyvinių veiksmų

1. Siekdamos išspręsti kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų arba užtikrinti nagrinėjant **tokį** ginčą pasiekto sprendimo įvykdymą, kolektyvinio darbo ginčo dėl ~~intereso~~ **interesų** šalys turi teisę imtis kolektyvinių veiksmų.

2. Profesinės sąjungos ar jų organizacijos šio Kodekso nustatyta tvarka turi teisę organizuoti streiką šiais atvejais:

1) kai ginčo komisija konstatuoja neišspręstą **kolektyvinį darbo** ginčą **dėl interesų** ar viena iš šalių pasitraukia iš derybų, ar darbdavys (darbdavių organizacija) nepaskiria narių į ginčo komisiją per išankstinį **kolektyvinio darbo** ginčo **dėl interesų** nagrinėjimą;

2) kai tarpininkas priima sprendimą konstatuoti neišspręstą ar iš dalies išspręstą **kolektyvinį darbo** ginčą **dėl interesų**;

3) kai darbdavys ar jų organizacija nevykdo darbo arbitražo sprendimo.

3. Darbdaviai ir jų organizacijos turi teisę organizuoti lokautą šiais atvejais:

1) jeigu profesinės sąjungos ar jų organizacijos nevykdo **tarpininkavimo metu priimto susitarimo arba** darbo arbitražo sprendimo kolektyvinio darbo ginčo dėl ~~intereso~~ **interesų** byloje;

2) jeigu profesinės sąjungos ar jų organizacijos skelbia streiką, kurio skelbimas teismo buvo atidėtas arba pripažintas neteisėtu.

249 247 straipsnis. Streikas ir streikų rūšys

1. Streikas yra profesinės sąjungos ar jų organizacijos organizuotas darbuotojų darbo nutraukimas, siekiant išspręsti kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų arba užtikrinti nagrinėjant **tokį** ginčą pasiekto sprendimo įvykdymą.

2. Priklausomai nuo trukmės, streikas gali būti:

1) įspėjamasis, kuris trunka ne ilgiau kaip dvi valandas;

2) tikrasis.

~~3. Profesinių sąjungų ar jų organizacijų inicijuojami solidarumo streikai, siekiant palaikyti kitų profesinių sąjungų ar jų organizacijų reikalavimus jų kolektyviniuose darbo ginčiuose dėl interesų, draudžiami.~~

250 248 straipsnis. Streiko skelbimas

1. Priimti sprendimą skelbti streiką gali profesinė sąjunga ar profesinių sąjungų organizacija jų įstatuose (~~statute~~) nustatyta tvarka šio Kodekso ~~248 246~~ straipsnyje nustatytais atvejais. Streikui skelbti įstatuose (~~statute~~) nustatyta tvarka turi būti gautas ne mažiau kaip ketvirtadalio profesinės sąjungos narių sutikimas.

1. Priimti sprendimą skelbti streiką gali profesinė sąjunga ar profesinių sąjungų organizacija jų įstatuose (~~statute~~) nustatyta tvarka šio Kodekso 248 straipsnyje nustatytais atvejais. **Darbdavio lygio Streikui streikui** skelbti įstatuose (~~statute~~) nustatyta tvarka turi būti gautas ne mažiau kaip ketvirtadalio profesinės sąjungos narių sutikimas. **Šakos lygio streikui skelbti įstatuose nustatyta tvarka turi būti priimamas atstovaujančio organo sprendimas.**

Dėl 248 (buv. 250) str. 1 d.:

PS pritaria.

DO nepitaria.

2. Prieš tikrąjį streiką gali būti organizuotas įspėjamasis streikas. Įspėjamasis streikas skelbiamas atitinkamai įmonėje, įstaigoje, organizacijoje veikiančios profesinės sąjungos valdymo organo arba profesinių sąjungų organizacijos valdymo organo rašytiniu sprendimu be atskiro narių pritarimo.

3. Profesinės sąjungos ar jų organizacijos sprendime skelbti streiką nurodoma:

1) iškelti reikalavimai, dėl kurių skelbiamas streikas;

2) streiko data, pradžia ir vieta (įmonės, kuriose vyks streikas);

3) numatomas streikuojančių darbuotojų skaičius;

4) streiko komitetas;

5) profesinių sąjungų narių balsavimo biuletenis arba kiti dokumentai, įrodantys pritarusių streikui profesinių sąjungų narių skaičių.

4. Visus dokumentus, įskaitant balsavimo biuletenius, balsavimo protokolą ir kitus susijusius dokumentus profesinė sąjunga turi saugoti trejus metus.

251 249 straipsnis. Darbdavio įspėjimas apie būsimą streiką

1. Apie būsimą įspėjamojo streiko pradžią darbdavys ar darbdavių organizacija ir atskiri jos nariai – darbdaviai turi būti įspėti raštu ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas, o prieš tikrojo streiko pradžią – ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas nusiunčiant jiems profesinės sąjungos ar jų organizacijos sprendimą skelbti streiką.

2. Apie būsimą įspėjamojo ir tikrojo streiko pradžią įmonėse ar šakose, kurios teikia neatidėliotinas (gyvybines) paslaugas visuomenei, darbdavys ar darbdavių organizacija ir atskiri jos nariai – darbdaviai turi būti įspėti raštu ne vėliau kaip prieš dešimt darbo dienų nusiunčiant jiems profesinės sąjungos ar jų organizacijos sprendimą skelbti streiką.

3. Skelbiant streiką galima kelti tik tuos reikalavimus, kurie nebuvo patenkinti tarpininkavimo metu arba darbo arbitraže.

252 250 straipsnis. Streiko skelbimas įmonėse ir šakose, teikiančiose neatidėliotinas (gyvybines) paslaugas

1. Darbdavių įmonėse ir šakose, kurios teikia neatidėliotinas (gyvybines) paslaugas visuomenei, tikrojo ir įspėjamojo streiko metu turi būti užtikrintas šių paslaugų visuomenei teikimo minimumas.

2. Teiktinų paslaugų minimumą savo susitarimu per tris darbo dienas nuo įspėjimo apie būsimą tikrąjį streiką įteikimo darbdaviui dienos (įspėjamojo streiko atveju – per vieną darbo dieną) nustato kolektyvinio darbo ginčo dėl ~~intereso~~ **interesų** šalys ir apie tai raštu informuoja atitinkamai Lietuvos Respublikos Vyriausybę, savivaldybės ~~tarybą~~ **institucijas**. **Šalims nesusitarus dėl teiktinų paslaugų minimumo per penkias darbo dienas nuo vienos iš šalių kreipimosi teiktinų paslaugų minimumą nustato darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas.**

3. Minimalių paslaugų vykdymą užtikrina streiko komitetas, darbdavys ir jų paskirti darbuotojai. Jeigu kolektyvinio darbo ginčo **dėl interesų** šalys mano esant reikalinga, iki streiko pradžios jos sudaro sąrašą darbuotojų, kurie streiko metu privalės dirbti, ir taip užtikrinti minimalių paslaugų teikimą.

4. Neatidėliotinomis (gyvybinėmis) paslaugomis visuomenei laikomos:

- 1) sveikatos priežiūros paslaugos;
- 2) elektros energijos tiekimo paslaugos;
- 3) vandens tiekimo paslaugos;
- 4) šilumos ir dujų tiekimo paslaugos;
- 5) kanalizacijos ir atliekų išvežimo paslaugos;
- 6) civilinės aviacijos, įskaitant skrydžių valdymą, paslaugos;
- 7) telekomunikacijų paslaugos;
- 8) geležinkelio ir miesto visuomeninio transporto paslaugos.

253 251 straipsnis. Streiko skelbimo draudimai

1. Draudžiama skelbti streiką ~~ypatingos svarbos įmonėse, įstaigose, organizacijose,~~ greitosios medicinos pagalbos tarnybų darbuotojams ir kitiems darbuotojams, kuriems teisė streikuoti riboja įstatymai. Šių darbuotojų reikalavimus sprendžia ~~darbo arbitražas.~~ **kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų nagrinėjantys organai.**

2. Streikai draudžiami stichinės nelaimės zonose, regionuose, kuriuose nustatyta tvarka paskelbta mobilizacija, karo, nepaprastoji padėtis, kol bus likviduojami stichinės nelaimės padariniai, paskelbta demobilizacija ar atšaukta karo, nepaprastoji padėtis.

3. Galiojant kolektyvinei sutarčiai draudžiama skelbti streiką dėl reikalavimų ar darbo sąlygų, reglamentuotų šioje sutartyje, ~~jeigu jų laikomasi.~~

4. Šio straipsnio 3 dalyje nustatytas ribojimas netaikomas kolektyviniams darbo ginčams dėl interesų, kurie kyla ir yra neišspręsti šio Kodeksu nustatyta tvarka, vedant kolektyvines derybas dėl ~~naujos~~ kolektyvinės sutarties sudarymo.

254 252 straipsnis. Streiko eiga

1. Streikui vadovauja reikalavimus darbdaviui iškelusio subjekto sudarytas streiko komitetas.

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

3. Streiko komitetas ir darbdavys gali raštu susitarti dėl veiksmų, kurių bus imamasi per streiką, siekiant išsaugoti darbdavio įrangą, technologines sistemas ir prietaisus tokios būklės, kad pasibaigus streikui būtų galima nedelsiant atnaujinti įmonės veiklą, bei apsaugoti produkciją, žaliavą ir kitus įmonės naudojamus išteklius.

4. Streiko metu streikuotojai gali organizuoti mitingus, piketus, demonstracijas, procesijas, eitynes, kitokius taikius susirinkimus Susirinkimų įstatymo ir kitų įstatymų nustatyta tvarka.

255 253 straipsnis. Teisinė streikuotojų padėtis ir garantijos

1. Niekas negali būti verčiamas dalyvauti arba atsisakyti dalyvauti streike. Streiko laikotarpiu streike dalyvaujantiems darbuotojams darbo sutarties vykdymas sustabdomas išsaugant darbo stažą, ~~aprūpinimą pagal valstybinį socialinį draudimą~~. **ir teisės aktų nustatyta tvarka teisę į socialinį draudimą.**

2. Streike dalyvaujantiems darbuotojams nemokamas **darbo užmokestis atlyginimas**, jie atleidžiami nuo įsipareigojimų atlikti savo darbo funkcijas.

3. Derybose dėl streiko užbaigimo gali būti susitarta, kad streikuotojams bus išmokėtas visas darbo užmokestis arba jo dalis.

4. Profesinės sąjungos, profesinių sąjungų organizacijos gali įkurti specialius piniginius ar draudimo fondus, iš kurių būtų skiriama finansinė parama streike dalyvaujantiems darbuotojams.

5. Darbuotojams, nedalyvaujantiems streike, bet dėl jo negalintiems dirbti savo darbo, apmokama kaip už prastovą ne dėl jų kaltės, arba jie gali būti jų sutikimu perkelti į kitą darbą.

256 254 straipsnis. Streiko teisėtumas

1. Darbdavys ar darbdavių organizacija, gavę profesinės sąjungos ar profesinių sąjungų organizacijos pranešimą apie priimtą sprendimą skelbti streiką, turi teisę per penkias **darbo** dienas nuo pranešimo gavimo dienos kreiptis į teismą dėl streiko teisėtumo.

2. Teismas bylą dėl streiko teisėtumo turi išnagrinėti per penkiolika dienų. **Bylos dėl streiko teisėtumo nagrinėjimo dalyku negali būti šalių iškelti ekonominiais ir socialiniais motyvais paremti reikalavimai.**

3. Teismas pripažįsta streiką neteisėtu, jeigu jo tikslai prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai, šiam Kodeksui, kitiems įstatymams. Streikas taip pat pripažįstamas neteisėtu, jeigu jis:

- 1) paskelbtas nesilaikant šiame Kodekse nustatytos tvarkos ir reikalavimų;
- 2) streikas skelbiamas tais atvejais, kai šis Kodeksas ar kiti įstatymai draudžia streikuoti;
- 3) streikas skelbiamas dėl nustatyta tvarka neiškeltų reikalavimų, politinių ar kitų reikalavimų, nesusijusių su streikuojančių darbuotojų darbo ir su jais susijusiais interesais.

4. Įsiteisėjus teismo sprendimui dėl streiko pripažinimo neteisėtu, streikas negali būti pradėtas, o jau vykstantis streikas turi būti nedelsiant nutrauktas, jei toks sprendimas nukreipiamas vykdyti skubiai. **Dalyvavimas neteisėtame streike yra laikomas darbo pareigų pažeidimu.**

257 255 straipsnis. Streiko atidėjimas ar sustabdymas

1. Jei kyla tiesioginė grėsmė, kad streiko metu bus nevykdomas **kolektyvinio darbo** ginčo **dėl interesų** šalių susitarimas ar darbo arbitražo sprendimas dėl teiktinų paslaugų minimumo įmonėse, įstaigose, organizacijose ir šakose, teikiančiose neatidėliotinas (gyvybines) paslaugas ir tai gali sukelti pavojų žmonių gyvybei, sveikatai ir saugumui, teismas turi teisę šiose įmonėse,

įstaigose, organizacijose ir šakose trisdešimčiai dienų atidėti dar neprasidėjusį streiką, o prasidėjusį tokiam pat laikui sustabdyti.

2. Į teismą dėl streiko atidėjimo ar sustabdymo šio straipsnio 1 dalyje nustatytais atvejais gali kreiptis darbdavys ar darbdavių organizacija.

258 256 straipsnis. Streiko pasibaigimas

1. Streikas pasibaigia:

- 1) darbdaviui ar jų organizacijai priėmus sprendimą dėl reikalavimų patenkinimo;
- 2) šalims susitarus nutraukti streiką;
- 3) profesinei sąjungai ar profesinių sąjungų organizacijai pripažinus, kad toliau tęsti streiką netikslinga.

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

259 257 straipsnis. Atsakomybė už neteisėtą streiką

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

2. Jeigu nuostoliams atlyginti profesinės sąjungos ar jų organizacijos lėšų nepakanka, darbdavys savo sprendimu gali panaudoti lėšas, skirtas pagal kolektyvinę sutartį darbuotojų atlyginimų priemokoms, kitoms papildomoms, įstatymų nenustatytoms lengvatoms ir kompensacijoms.

~~3. Darbuotojai, dalyvavę neteisėtame streike, atsakomybėn netraukiami, nebent pažeidžia kitus teisės aktus.~~

4. **3.** Streiko padaryta žala kitiems fiziniams ar juridiniams asmenims atlyginama pagal galiojančius įstatymus.

260 258 straipsnis. Darbdaviui draudžiami veiksmai paskelbus teisėtą streiką

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

- 1) priimti bet kokią 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.

3. Šio straipsnio 2 dalyje nurodyti ribojimai netaikomi, jeigu šio Kodekso nustatyta tvarka paskelbiamas lokautas.

261 259 straipsnis. Lokautas

Dėl lokauto:

DO pritaria.

PS nepritaria.

Lokautas – darbdavio ar darbdavių organizacijos inicijuotas vieno darbdavio ar kelių darbdavių darbuotojų laikinas darbo sutarčių vykdymo sustabdymas, kai profesinė sąjunga ar profesinių sąjungų organizacija nevykdo tarpininkavimo metu priimto susitarimo arba darbo arbitražo sprendimo kolektyviniame **darbo** ginče dėl interesų, taip pat įsiteisėjusio teismo sprendimo dėl streiko pripažinimo neteisėtu.

262– 260 straipsnis. Lokauto skelbimas

1. Esant šiame Kodekse nustatytoms sąlygoms, lokautą skelbia darbdavys ar darbdavių organizacija.

2. Lokautą vykdo darbdavys savo darbuotojų – kolektyvinio **darbo** ginčo **dėl interesų** šalimi esančios profesinės sąjungos ar jų organizacijos narių arba streikuojančių darbuotojų – atžvilgiu.

3. Darbdavys ar darbdavių organizacija, prieš skelbdami lokautą, turi ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas raštu apie tai įspėti kolektyviniame darbo ginče dėl ~~intereso~~ **interesų** dalyvaujančią profesinę sąjungą ar profesinių sąjungų organizaciją.

4. Įspėjime turi būti nurodyta:

- 1) lokauto pradžia;
- 2) lokauto priežastis ir tikslai (reikalavimai);
- 3) darbuotojų, kuriems bus taikomas lokautas, sąrašas.

5. Kiekvieną darbuotoją, kuriam bus taikomi lokauto veiksmai, darbdavys turi individualiai įspėti apie lokautą ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas iki lokauto pradžios.

263 261 straipsnis. Lokauto eiga

1. Darbo sutarčių su darbuotojais, kuriems taikomas lokautas, vykdymas sustabdomas iki lokauto pabaigos.

2. Į atsilaisvinusias darbo vietas darbdavys gali pagal terminuotas darbo sutartis priimti naujus darbuotojus, pasitelkti laikinuosius darbuotojus ar pasiūlyti kitiems įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojams, nepažeidžiant šio Kodekso nustatytų maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų dirbti papildomą darbą.

3. Lokauto metu darbuotojams, kurių darbo sutarčių vykdymas sustabdomas, darbo užmokestis nemokamas, išskyrus tuos atvejus, kai tarp kolektyvinio darbo ginčo **dėl interesų** šalių ar darbo teisės normose nustatyta kitaip. Šiems darbuotojams sustabdomas darbo santykių trukmės skaičiavimas, taip pat ir darbo trukmė kasmetinėms atostogoms gauti, bet ~~išsaugomas aprūpinimas pagal valstybinį socialinį draudimą.~~ **išsaugoma teisės aktų nustatyta tvarka teisė į socialinį draudimą.**

264–262 straipsnis. Lokauto draudimas

Draudžiama skelbti lokautą ~~ypatingos svarbos įmonėse, įstaigose, organizacijose,~~ greitosios medicinos pagalbos tarnybose, stichinės nelaimės zonos, taip pat regionuose, kuriuose nustatyta tvarka paskelbta mobilizacija, karo, nepaprastoji padėtis, taip pat viešojo administravimo įstaigose ir kitais įstatymų nustatytais atvejais.

265 263 straipsnis. Lokauto pabaiga

1. Lokautas pasibaigia:

- 1) **kolektyvinio darbo** ginčo **dėl interesų** šalims priėmus susitarimą dėl lokauto baigties;
- 2) profesinei sąjungai įvykdžius tarpininkavimo susitarimą ar darbo arbitražo sprendimą ar nutraukus neteisėtą streiką;
- 3) darbdaviui pripažinus, kad toliau tęsti lokautą netikslinga.

2. Pasibaigus lokautui darbo sutarčių vykdymas turi būti atnaujintas per tris darbo dienas nuo darbdavio sprendimo apie lokauto pabaigą dienos.

266 264. straipsnis. Lokauto teisėtumas

1. Profesinė sąjunga ar profesinių sąjungų organizacija, gavusi darbdavio pranešimą apie priimtą sprendimą skelbti lokautą, turi teisę per penkias dienas nuo pranešimo gavimo dienos kreiptis į teismą dėl lokauto pripažinimo neteisėtu.

2. Teismas bylą dėl lokauto teisėtumo turi išnagrinėti per penkiolika dienų.

3. Teismas pripažįsta lokautą neteisėtu, jeigu jo tikslai prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai, šiam Kodeksui, kitiems įstatymams. Lokautas taip pat pripažįstamas neteisėtu, jeigu jis paskelbtas nesilaikant šiame Kodekse nustatytos tvarkos ir reikalavimų arba darbdavys piktnaudžiauja lokauto teise.

4. Įsiteisėjus teismo sprendimui pripažinti lokautą neteisėtu arba teismui sprendimą dėl lokauto pripažinimo neteisėtu nukreipus skubiai vykdyti, darbuotojų darbo sutarčių vykdymas per tris darbo dienas turi būti atnaujintas ir jiems turi būti sumokėtas visas negautas nuo lokauto pradžios iki sutarties vykdymo atnaujinimo darbo užmokestis.

5. Lokauto padaryta žala kitiems fiziniams ar juridiniams asmenims atlyginama įstatymų nustatyta tvarka.

IGYVENDINAMI EUROPOS SAJUNGOS TEISĖS AKTAI

1. 1991 m. birželio 25 d. Tarybos direktyva 91/383/EEB, pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe (OL 2004 m. *specialusis leidimas*, 5 skyrius, 1 tomas, p. 418), su paskutiniais pakeitimais, padarytais 2007 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2007/30/EB (OL 2007 L 165, p. 21);

2. 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas (OL 2004 m. *specialusis leidimas*, 5 skyrius, 2 tomas, p. 3);

3. 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);

4. 1997 m. gruodžio 15 d. 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);

5. 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);

6. 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacija sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotą sutartį (OL 2004 m. *specialusis leidimas*, 5 skyrius, 3 tomas, p. 368);

7. 2000 m. birželio 29 d. Tarybos Direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės (OL 2004 m. *specialusis leidimas*, 20 skyrius, 1 tomas, p. 23);

8. 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL 2004 m. *specialusis leidimas*, 5 skyrius, 4 tomas, p. 79);

9. 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);

10. 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);

11. 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL 2004 m. *specialusis leidimas*, 5 skyrius, 4 tomas, p. 381).

12. 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija) (OL 2006 L 204, p. 23).

13. 2008 m. spalio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/94/EB dėl darbuotojų apsaugos jų darbdaviui tapus nemokiam (kodifikuota redakcija) (OL, 2008, L 283, p. 36).

14. 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (OL 2008, L 327, p. 9).

15. 2009 m. birželio 18 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/52/EB, kuria numatomi sankcijų ir priemonių nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams būtiniausi standartai (OL 2009 L 168, p. 24).

1516. 2010 m. kovo 8 d. Tarybos direktyva 2010/18/ES įgyvendinanti patikslintą BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų ir panaikinanti Direktyvą 96/34/EB (OL 2010, L 68, p. 13).
