



**LIETUVOS RESPUBLIKOS  
DARBO KODEKSO 14, 25, 27, 30, 52, 58, 139, 144, 221, 222, 223, 225, 226, 227 IR  
240 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO  
ĮSTATYMAS**

2022 m. birželio 28 d. Nr. XIV-1187  
Vilnius

**1 straipsnis. 14 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 14 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip:

„5. Jeigu nustatytas terminas atlikti kokį nors veiksmą, tą veiksmą 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 ir elektroninių ryšių technologijas sutartu ar reglamentuotu būdu iki paskutinės termino dienos dvidešimt ketvirtos valandos, laikomi išsiųstais laiku.“

**2 straipsnis. 25 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 25 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Darbo sutarties šalies kitai darbo sutarties šaliai šio kodekso, kitų darbo teisės normų ar sutarčių nustatytais atvejais perduodami dokumentai (pranešimai, prašymai, sutikimai, prieštaravimai ir kt.) ir kita informacija turi būti pateikiami raštu. Dokumentų ir informacijos tinkamu pateikimu raštu laikomi tie atvejai, kai duomenys perduodami įprastai naudojamomis informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis (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 ir atsispausdinti. Jeigu darbo sutarties šalis nurodo pagrįstas abejones dėl šių sąlygų buvimo, įrodyti, kad jos buvo sudarytos, privalo darbdavys.“

**3 straipsnis. 27 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 27 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Darbdaviui įgyvendinant nuosavybės ar valdymo teises į darbo vietoje naudojamas informacines ir elektroninių ryšių technologijas, negali būti pažeidžiamas darbuotojų asmeninio susižinojimo slaptumas.“

#### **4 straipsnis. 30 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 30 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

#### **„30 straipsnis. Darbuotojų garbės ir orumo gynimas, smurto ir priekabiavimo draudimas**

1. Darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar darbuotojų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksmu, kuriais kėsiamasi į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

2. Smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), – bet koks nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtinu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

1) darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;

2) pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;

3) su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;

4) su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;

5) darbdavio suteiktame būste;

6) pakeliui į darbą ar iš darbo.

3. Darbdavys imasi visų būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti ir aktyvių veiksnių pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą šio straipsnio 2 dalyje numatytais atvejais, suteikti:

1) atsižvelgdamas į galimus smurto ir priekabiavimo pavojus, imasi jų šalinimo ir (ar) kontrolės priemonių;

2) nustato pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarką ir supažindina su ja darbuotojus;

3) organizuoja darbuotojams mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje.

4. Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, šio kodekso nustatyta tvarka įvykdęs informavimo ir konsultavimo procedūras, privalo patvirtinti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, įprastais darbovietėje būdais ją paskelbti ir įgyvendinti. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje turi būti nustatyta: smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdai, galimos smurto ir priekabiavimo formos, supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarka, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir jiems teikiama pagalba, darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisyklės ir kita informacija, susijusi su smurto ir priekabiavimo prevencija.

5. Darbdavys atnaujina smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, atsižvelgdamas į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo inspektoriui.“

#### **5 straipsnis. 52 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 52 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„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 yra darbovietė, vietoje, taip pat naudodamas informacines ir elektroninių ryšių technologijas (teledarbas).“

#### **6 straipsnis. 58 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 58 straipsnio 3 dalies 4 punktą ir jį išdėstyti taip:

„4) smurtas ar priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ir smurtą ar priekabiavimą dėl lyties (smurtas ar priekabiavimas, nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje;“.

#### **7 straipsnis. 139 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 139 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Darbo užmokestis privalo būti mokamas pinigais. Darbdavio ar kitų asmenų perduoti daiktai ar suteiktos paslaugos negali būti laikomi darbo užmokesčiu, išskyrus šio kodekso 140 straipsnio 6 dalyje nurodytus atvejus. Darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios

išmokos, taip pat dienpinigiai ir komandiruotės išlaidų kompensacijos privalo būti mokami pavedimu į darbuotojo nurodytą darbuotojo mokėjimo sąskaitą, išskyrus jūrininkus, kuriems taikoma Lietuvos Respublikos prekybinės laivybos įstatymo nustatyta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka, ir Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 71 ir 140<sup>8</sup> straipsniuose nurodytus prieglobsčio prašytojus ir užsieniečius, kurie turi teisę dirbti.“

#### **8 straipsnis. 144 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 144 straipsnio 8 dalį ir ją išdėstyti taip:

„8. Darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba atliekamas lauko sąlygomis, arba susijęs su kelionėmis ar važiavimu, kompensuojamos su tuo susijusios padidėjusios išlaidos už faktiškai tokio pobūdžio dirbtą darbo laiką. Šių kompensacijų dydis negali viršyti 30 procentų bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio ir jos mokamos tuo atveju, kai darbuotojui neapmokamos komandiruotės išlaidos.“

#### **9 straipsnis. 144 straipsnio pakeitimas**

1. Pakeisti 144 straipsnio pavadinimą ir jį išdėstyti taip:

**„144 straipsnis. Mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandinį darbą ir darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, taip pat kai padidinamas darbuotojo darbo mastas“.**

2. Pripažinti netekusia galios 144 straipsnio 8 dalį.

#### **10 straipsnis. 221 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 221 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:

„4. Darbo ginčų komisijų narių – profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovų bei pakaitinių jų narių – vardinių sąrašą, kuriame nurodyta asmens pareigos, vardas, pavardė, priskyrimas teritorinei darbo ginčų komisijai, tvirtina ir kartą per metus atnaujina Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius, gavęs profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų teikimus, kuriuose nurodyta profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovų, pakaitinių jų narių pareigos, vardai, pavardės.“

#### **11 straipsnis. 222 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 222 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovai – darbo ginčų komisijos nariai – atleidžiami nuo darbo pareigų atlikimo laikotarpiu, kurį jie dalyvauja darbo ginčų komisijos darbe. Jų darbas apmokamas Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo

apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo nustatyta tvarka, o kelionės išlaidų dydžius ir jų apmokėjimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras.“

### **12 straipsnis. 223 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 223 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

#### **„223 straipsnis. Prašymas išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės**

1. Darbo ginčo šalis darbo ginčų komisijai privalo raštu ar elektroniniu paštu, pasirašiusi elektroniniu parašu, pateikti prašymą išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės.

2. Prašyme išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės turi būti nurodyta:

1) darbo ginčą inicijuojančios šalies (ieškovo) vardas, pavardė, asmens kodas, o jei jo nėra, – gimimo data, gyvenamosios vietos adresas (jeigu darbo ginčą inicijuojanti šalis (ieškovas) prašo dokumentus gauti elektroniniu paštu, turi būti nurodytas elektroninio pašto adresas), telefono ryšio numeris;

2) kitos šalies (atsakovo) pavadinimas, juridinio asmens kodas, buveinės adresas arba fizinio asmens vardas, pavardė, asmens kodas, o jei jo nėra, – gimimo data ir gyvenamosios vietos adresas, telefono ryšio numeris;

3) suformuluotas reikalavimas;

4) aplinkybės ir įrodymai, kuriais grindžiamas reikalavimas;

5) prašymas dėl darbo ginčo nagrinėjimo rašytine tvarka;

6) prašymas dėl darbo ginčo nagrinėjimo naudojant informacines ir elektroninių ryšių technologijas;

7) prašymas dokumentus gauti elektroniniu paštu;

8) pridedamų dokumentų sąrašas.

3. Prašymas išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės teikiamas darbo ginčų komisijai prie Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kurio teritorijoje yra darbuotojo darbovietė.

4. Vieną prašymą išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės gali pateikti ir kelių to paties darbdavio darbuotojų grupė, jeigu darbo ginčas dėl teisės kyla tuo pačiu teisiniu pagrindu.

5. Jeigu prašymas išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės neatitinka šio straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytų reikalavimų, darbo ginčų komisija apie tai praneša ieškovui ir nustato 5 darbo dienų terminą pranešime išvardytiems trūkumams pašalinti. Šis terminas skaičiuojamas nuo pranešimo apie nustatytus trūkumus gavimo dienos. Jeigu trūkumai per nustatytą terminą nepašalinami, prašymas išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės laikomas nepateiktu ir gražinamas ieškovui.

6. Jeigu ieškovas iki darbo ginčų komisijos posėdžio raštu ar elektroniniu paštu, pasirašęs elektroniniu parašu, pateikė prašymą nenagrinėti jo pateikto prašymo išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės, prašymas išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės laikomas nepateiktu ir gražinamas ieškovui.

Prašyme nenagrinėti pateikto prašymo išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės nurodomas ieškovo vardas, pavardė, asmens kodas, o jei ieškovas jo neturi, – gimimo data. Jeigu ieškovas prašyme nenagrinėti jo pateikto prašymo išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės nepateikė šioje dalyje nurodytų duomenų, darbo ginčų komisija praneša ieškovui apie nustatytus trūkumus ir jų pašalinimo galimybę šio straipsnio 5 dalyje nustatyta tvarka.“

### **13 straipsnis. 225 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 225 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Darbo ginčų komisijos pirmininkas, rengdamasis nagrinėti prašymą išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės, atsižvelgdamas į bylos aplinkybes, iš atitinkamų tarnybų ir asmenų išreikalauja darbo ginčui nagrinėti reikalingus dokumentus (jų kopijas), kitus įrodymus, kviečia liudytojus. Kreipiantis dėl dokumentų nurodoma asmens, dėl kurio kreipiamasi, vardas, pavardė, gimimo data, reikalaujamų duomenų (dokumentų) gavimo pagrindas, jų naudojimo tikslas, pateikimo būdas ir duomenų apimtis. Įrodymams rinkti gali būti naudojamos šio kodekso 226 straipsnio 4 dalyje nurodytos priemonės.“

### **14 straipsnis. 226 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 226 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

#### **„226 straipsnis. Ginčo nagrinėjimas**

1. Darbo ginčas nagrinėjamas dalyvaujant ieškovui ir atsakovui ir (arba) jų atstovams, liudytojams, išskyrus šio straipsnio 2 ir 3 dalyse nustatytus atvejus.

2. Jeigu šalis (šalys) buvo tinkamai informuota (informuotos) apie darbo ginčų komisijos posėdį ir į jį neatvyksta, 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. Darbo ginčas darbo ginčų komisijos posėdyje rašytine tvarka gali būti nagrinėjamas ir tuo atveju, kai ieškovas prašo jį nagrinėti rašytine tvarka, atsakovas dėl to neprieštarauja ir darbo ginčų komisijos nariams pakanka šalių pateiktų įrodymų darbo ginčui išspręsti.

4. Jeigu yra abiejų šalių raštu ar elektroniniu paštu pateiktas elektroniniu parašu pasirašytas prašymas dėl darbo ginčo nagrinėjimo naudojant informacines ir elektroninių ryšių technologijas, šalių dalyvavimas darbo ginčų komisijos posėdžiuose ir liudytojų apklausa jų buvimo vietoje gali būti užtikrinami naudojant informacines ir elektroninių ryšių technologijas (per vaizdo konferencijas, telekonferencijas ir kitaip).

5. Darbo ginčų komisijos posėdyje turi būti užtikrintas patikimas šalių ir liudytojų tapatybės nustatymas, objektyvus duomenų (įrodymų) fiksavimas ir pateikimas, asmens duomenų

apsaugos reikalavimų įgyvendinimas. Šios procedūros atliekamos Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus nustatyta tvarka. Duomenų subjektų teisės įgyvendinamos 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) ir Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus nustatyta tvarka.

6. Jeigu darbo ginčų komisijos narys negali 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.

7. Darbo ginčų komisijos posėdžiui pirmininkauja komisijos pirmininkas. Posėdyje jis paaiškina ginčo tarp šalių esmę ir pasiūlo šalims pasiekti priimtina susitarimą ir sudaryti taikos sutartį. Jeigu šalių sutaisyti nepavyksta, posėdžio pirmininkas skelbia darbo ginčo nagrinėjimo iš esmės pradžią.

8. Iki darbo ginčų komisijos posėdžio paskelbimo pradžios arba per posėdį darbo ginčų komisijos pirmininkas ir nariai privalo nusišalinti nuo prašymo nagrinėjimo, kai yra Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse nustatyti nušalinimo pagrindai. Nušalinimą darbo ginčų komisijos pirmininkui ir (arba) šios komisijos nariui (nariams) gali pareikšti ir darbo ginčo šalys. Klausimą dėl darbo ginčų komisijos pirmininko nušalinimo sprendžia kiti komisijos nariai. Jeigu abu darbo ginčų komisijos nariai pritaria komisijos pirmininko nušalinimui, pareikštas nušalinimas turi būti tenkinamas. Į nušalinto darbo ginčų komisijos pirmininko vietą Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius ginčui spręsti skiria kitos komisijos pirmininką. Klausimą dėl darbo ginčų komisijos narių nušalinimo sprendžia komisijos pirmininkas. Jeigu pareikštas nušalinimas patenkinamas, prašymo nagrinėjimas atidedamas ir dalyvauti darbo ginčų komisijos darbe kviečiamas kitas asmuo, kurį iš darbo ginčų komisijos narių sąrašo pasiūlo pirmininkas, vadovaudamasis darbo ginčų komisijos nuostatais. Nušalinimas pareiškiamas darbo ginčų komisijos posėdyje, iki pradėtant nagrinėti bylą iš esmės. Vėliau pareikšti nušalinimą leidžiama tik tuo atveju, jeigu nušalinimo pagrindas tapo žinomas, kai byla buvo pradėta nagrinėti.

9. Ginčo šalys darbo ginčų komisijos posėdyje turi teisę pareikšti papildomų reikalavimų ir pateikti papildomų įrodymų. Jeigu darbo ginčų komisija nustato, kad šie papildomi reikalavimai ir įrodymai galėjo būti pateikti anksčiau ir jų tenkinimas vilkintų sprendimo priėmimą, darbo ginčų komisija motyvuotu protokoliniu sprendimu gali juos atmesti. Įrodymams rinkti gali būti

naudojamos informacinės ir elektroninių ryšių technologijos (vaizdo konferencijos, telekonferencijos ir kt.) laikantis šio straipsnio 5 dalyje nurodytų reikalavimų.

10. Darbo ginčų komisijos posėdyje išklausomi šalių ir liudytojų paaiškinimai, susipažįstama su dokumentais, kitais įrodymais ir jie įvertinami.

11. Darbo ginčų komisijos posėdis baigiamas išklausant šalių baigiamąsias kalbas dėl nagrinėto darbo ginčo dėl teisės esmės. Šalys neturi teisės baigiamosiose kalbose remtis naujomis aplinkybėmis ar įrodymais, kurie nebuvo įvertinti anksčiau.

12. Darbo ginčų komisijos posėdis protokoluojamas darant garso įrašą.“

### **15 straipsnis. 227 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 227 straipsnio 3 punktą ir jį išdėstyti taip:

„3) naudojant informacines ir elektroninių ryšių technologijas. Jeigu ginčo šalys nurodė, dokumentai siunčiami tik šalių nurodytais elektroninio pašto adresais;“.

### **16 straipsnis. 240 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 240 straipsnio 6 dalį ir ją išdėstyti taip:

„6. Arbitrai, kuriuos iš arbitrų sąrašo pasirenka kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalys, šio ginčo nagrinėjimo laikotarpiu atleidžiami nuo darbo pareigų. Arbitrų darbas apmokamas Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo nustatyta tvarka. Arbitrų kelionės išlaidų dydžius ir apmokėjimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras.“

### **17 straipsnis. Įstatymo įsigaliojimas ir įgyvendinimas**

1. Šio įstatymo 1, 2, 3, 5, 10, 12, 13, 14 ir 15 straipsniai įsigalioja 2022 m. rugsėjo 1 d.

2. Šio įstatymo 4, 6 ir 8 straipsniai įsigalioja 2022 m. lapkričio 1 d.

3. Šio įstatymo 9 straipsnis įsigalioja 2023 m. birželio 1 d.

4. Socialinės apsaugos ir darbo ministras ir vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius iki 2022 m. rugpjūčio 31 d. priima šio įstatymo 10, 12, 13, 14 straipsnių įgyvendinamuosius teisės aktus.

5. Vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius iki 2022 m. spalio 31 d. parengia smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo metodines rekomendacijas ir paskelbia jas Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinė darbo inspekcija) interneto svetainėje.



6. Valstybinė darbo inspekcija iki 2022 m. rugpjūčio 31 d. atlieka poveikio duomenų apsaugai vertinimą dėl darbo ginčų komisijos posėdžių organizavimo naudojant informacines ir elektroninių ryšių technologijas.

*Skelbiu šį Lietuvos Respublikos Seimo priimtą įstatymą.*

Respublikos Prezidentas



Gitanas Nausėda



**LIETUVOS RESPUBLIKOS**  
**DARBO KODEKSO 14, 25, 27, 30, 52, 58, 139, 144, 221, 222, 223, 225, 226, 227 IR**  
**240 STRAIPSNŲ PAKEITIMO**  
**ĮSTATYMAS**

2022 m. birželio 28 d. Nr. XIV-1187  
Vilnius

**1 straipsnis. 14 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 14 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip:

„5. Jeigu nustatytas terminas atlikti kokį nors veiksmą, tą veiksmą 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 ir elektroninių ryšių technologijas sutartu ar reglamentuotu būdu iki paskutinės termino dienos dvidešimt ketvirtos valandos, laikomi išsiųstais laiku.“

**2 straipsnis. 25 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 25 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Darbo sutarties šalies kitai darbo sutarties šaliai šio kodekso, kitų darbo teisės normų ar sutarčių nustatytais atvejais perduodami dokumentai (pranešimai, prašymai, sutikimai, prieštaravimai ir kt.) ir kita informacija turi būti pateikiami raštu. Dokumentų ir informacijos tinkamu pateikimu raštu laikomi tie atvejai, kai duomenys perduodami įprastai naudojamomis informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis (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 ir atsispausdinti. Jeigu darbo sutarties šalis nurodo pagrįstas abejones dėl šių sąlygų buvimo, įrodyti, kad jos buvo sudarytos, privalo darbdavys.“

**3 straipsnis. 27 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 27 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Darbdaviui įgyvendinant nuosavybės ar valdymo teises į darbo vietoje naudojamas informacines ir elektroninių ryšių technologijas, negali būti pažeidžiamas darbuotojų asmeninio susižinojimo slaptumas.“

#### **4 straipsnis. 30 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 30 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

#### **„30 straipsnis. Darbuotojų garbės ir orumo gynimas, smurto ir priekabiavimo draudimas**

1. Darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar darbuotojų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksму, kuriais kėsiamasi į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

2. Smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), – bet koks nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtinu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

1) darbo vietoje, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;

2) pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buitines, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;

3) su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;

4) su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;

5) darbdavio suteiktame būste;

6) pakeliui į darbą ar iš darbo.

3. Darbdavys imasi visų būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti ir aktyvių veiksnių pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą šio straipsnio 2 dalyje numatytais atvejais, suteikti:

1) atsižvelgdamas į galimus smurto ir priekabiavimo pavojus, imasi jų šalinimo ir (ar) kontrolės priemonių;

2) nustato pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarką ir supažindina su ja darbuotojus;

3) organizuoja darbuotojams mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje.

4. Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, šio kodekso nustatyta tvarka įvykdęs informavimo ir konsultavimo procedūras, privalo patvirtinti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, įprastais darbovietėje būdais ją paskelbti ir įgyvendinti. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje turi būti nustatyta: smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdai, galimos smurto ir priekabiavimo formos, supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarka, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir jiems teikiama pagalba, darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisyklės ir kita informacija, susijusi su smurto ir priekabiavimo prevencija.

5. Darbdavys atnaujina smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, atsižvelgdamas į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo inspektoriui.“

#### **5 straipsnis. 52 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 52 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„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 yra darbovietė, vietoje, taip pat naudodamas informacines ir elektroninių ryšių technologijas (teledarbas).“

#### **6 straipsnis. 58 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 58 straipsnio 3 dalies 4 punktą ir jį išdėstyti taip:

„4) smurtas ar priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ir smurtą ar priekabiavimą dėl lyties (smurtas ar priekabiavimas, nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje;“.

#### **7 straipsnis. 139 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 139 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Darbo užmokestis privalo būti mokamas pinigais. Darbdavio ar kitų asmenų perduoti daiktai ar suteiktos paslaugos negali būti laikomi darbo užmokesčiu, išskyrus šio kodekso 140 straipsnio 6 dalyje nurodytus atvejus. Darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios

išmokos, taip pat dienpinigiai ir komandiruotės išlaidų kompensacijos privalo būti mokami pavedimu į darbuotojo nurodytą darbuotojo mokėjimo sąskaitą, išskyrus jūrininkus, kuriems taikoma Lietuvos Respublikos prekybinės laivybos įstatymo nustatyta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka, ir Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 71 ir 140<sup>8</sup> straipsniuose nurodytus prieglobsčio prašytojus ir užsieniečius, kurie turi teisę dirbti.“

#### **8 straipsnis. 144 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 144 straipsnio 8 dalį ir ją išdėstyti taip:

„8. Darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba atliekamas lauko sąlygomis, arba susijęs su kelionėmis ar važiavimu, kompensuojamos su tuo susijusios padidėjusios išlaidos už faktiškai tokio pobūdžio dirbtą darbo laiką. Šių kompensacijų dydis negali viršyti 30 procentų bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio ir jos mokamos tuo atveju, kai darbuotojui neapmokamos komandiruotės išlaidos.“

#### **9 straipsnis. 144 straipsnio pakeitimas**

1. Pakeisti 144 straipsnio pavadinimą ir jį išdėstyti taip:

**„144 straipsnis. Mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandinį darbą ir darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, taip pat kai padidinamas darbuotojo darbo mastas“.**

2. Pripažinti netekusia galios 144 straipsnio 8 dalį.

#### **10 straipsnis. 221 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 221 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:

„4. Darbo ginčų komisijų narių – profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovų bei pakaitinių jų narių – vardinių sąrašą, kuriame nurodyta asmens pareigos, vardas, pavardė, priskyrimas teritorinei darbo ginčų komisijai, tvirtina ir kartą per metus atnaujina Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius, gavęs profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų teikimus, kuriuose nurodyta profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovų, pakaitinių jų narių pareigos, vardai, pavardės.“

#### **11 straipsnis. 222 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 222 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovai – darbo ginčų komisijos nariai – atleidžiami nuo darbo pareigų atlikimo laikotarpiu, kurį jie dalyvauja darbo ginčų komisijos darbe. Jų darbas apmokamas Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo

apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo nustatyta tvarka, o kelionės išlaidų dydžius ir jų apmokėjimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras.“

### **12 straipsnis. 223 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 223 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

#### **„223 straipsnis. Prašymas išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės**

1. Darbo ginčo šalis darbo ginčų komisijai privalo raštu ar elektroniniu paštu, pasirašiusi elektroniniu parašu, pateikti prašymą išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės.

2. Prašyme išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės turi būti nurodyta:

1) darbo ginčą inicijuojančios šalies (ieškovo) vardas, pavardė, asmens kodas, o jei jo nėra, – gimimo data, gyvenamosios vietos adresas (jeigu darbo ginčą inicijuojanti šalis (ieškovas) prašo dokumentus gauti elektroniniu paštu, turi būti nurodytas elektroninio pašto adresas), telefono ryšio numeris;

2) kitos šalies (atsakovo) pavadinimas, juridinio asmens kodas, buveinės adresas arba fizinio asmens vardas, pavardė, asmens kodas, o jei jo nėra, – gimimo data ir gyvenamosios vietos adresas, telefono ryšio numeris;

3) suformuluotas reikalavimas;

4) aplinkybės ir įrodymai, kuriais grindžiamas reikalavimas;

5) prašymas dėl darbo ginčo nagrinėjimo rašytine tvarka;

6) prašymas dėl darbo ginčo nagrinėjimo naudojant informacines ir elektroninių ryšių technologijas;

7) prašymas dokumentus gauti elektroniniu paštu;

8) pridedamų dokumentų sąrašas.

3. Prašymas išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės teikiamas darbo ginčų komisijai prie Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kurio teritorijoje yra darbuotojo darbovietė.

4. Vieną prašymą išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės gali pateikti ir kelių to paties darbdavio darbuotojų grupė, jeigu darbo ginčas dėl teisės kyla tuo pačiu teisiniu pagrindu.

5. Jeigu prašymas išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės neatitinka šio straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytų reikalavimų, darbo ginčų komisija apie tai praneša ieškovui ir nustato 5 darbo dienų terminą pranešime išvardytiems trūkumams pašalinti. Šis terminas skaičiuojamas nuo pranešimo apie nustatytus trūkumus gavimo dienos. Jeigu trūkumai per nustatytą terminą nepašalinami, prašymas išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės laikomas nepateiktu ir grąžinamas ieškovui.

6. Jeigu ieškovas iki darbo ginčų komisijos posėdžio raštu ar elektroniniu paštu, pasirašęs elektroniniu parašu, pateikė prašymą nenagrinėti jo pateikto prašymo išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės, prašymas išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės laikomas nepateiktu ir grąžinamas ieškovui.

Prašyme nenagrinėti pateikto prašymo išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės nurodomas ieškovo vardas, pavardė, asmens kodas, o jei ieškovas jo neturi, – gimimo data. Jeigu ieškovas prašyme nenagrinėti jo pateikto prašymo išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės nepateikė šioje dalyje nurodytų duomenų, darbo ginčų komisija praneša ieškovui apie nustatytus trūkumus ir jų pašalinimo galimybę šio straipsnio 5 dalyje nustatyta tvarka.“

### **13 straipsnis. 225 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 225 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Darbo ginčų komisijos pirmininkas, rengdamasis nagrinėti prašymą išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės, atsižvelgdamas į bylos aplinkybes, iš atitinkamų tarnybų ir asmenų išreikalauja darbo ginčiui nagrinėti reikalingus dokumentus (jų kopijas), kitus įrodymus, kviečia liudytojus. Kreipiantis dėl dokumentų nurodoma asmens, dėl kurio kreipiamasi, vardas, pavardė, gimimo data, reikalaujamų duomenų (dokumentų) gavimo pagrindas, jų naudojimo tikslas, pateikimo būdas ir duomenų apimtis. Įrodymams rinkti gali būti naudojamos šio kodekso 226 straipsnio 4 dalyje nurodytos priemonės.“

### **14 straipsnis. 226 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 226 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

#### **„226 straipsnis. Ginčo nagrinėjimas**

1. Darbo ginčas nagrinėjamas dalyvaujant ieškovui ir atsakovui ir (arba) jų atstovams, liudytojams, išskyrus šio straipsnio 2 ir 3 dalyse nustatytus atvejus.

2. Jeigu šalis (šalys) buvo tinkamai informuota (informuotos) apie darbo ginčų komisijos posėdį ir į jį neatvyksta, 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. Darbo ginčas darbo ginčų komisijos posėdyje rašytine tvarka gali būti nagrinėjamas ir tuo atveju, kai ieškovas prašo jį nagrinėti rašytine tvarka, atsakovas dėl to neprieštarauja ir darbo ginčų komisijos nariams pakanka šalių pateiktų įrodymų darbo ginčiui išspręsti.

4. Jeigu yra abiejų šalių raštu ar elektroniniu paštu pateiktas elektroniniu parašu pasirašytas prašymas dėl darbo ginčo nagrinėjimo naudojant informacines ir elektroninių ryšių technologijas, šalių dalyvavimas darbo ginčų komisijos posėdžiuose ir liudytojų apklausa jų buvimo vietoje gali būti užtikrinami naudojant informacines ir elektroninių ryšių technologijas (per vaizdo konferencijas, telekonferencijas ir kitaip).

5. Darbo ginčų komisijos posėdyje turi būti užtikrintas patikimas šalių ir liudytojų tapatybės nustatymas, objektyvus duomenų (įrodymų) fiksavimas ir pateikimas, asmens duomenų

apsaugos reikalavimų įgyvendinimas. Šios procedūros atliekamos Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus nustatyta tvarka. Duomenų subjektų teisės įgyvendinamos 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) ir Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus nustatyta tvarka.

6. Jeigu darbo ginčų komisijos narys negali 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.

7. Darbo ginčų komisijos posėdžiui pirmininkauja komisijos pirmininkas. Posėdyje jis paaiškina ginčo tarp šalių esmę ir pasiūlo šalims pasiekti priimtina susitarimą ir sudaryti taikos sutartį. Jeigu šalių sutaikyti nepavyksta, posėdžio pirmininkas skelbia darbo ginčo nagrinėjimo iš esmės pradžia.

8. Iki darbo ginčų komisijos posėdžio paskelbimo pradžios arba per posėdį darbo ginčų komisijos pirmininkas ir nariai privalo nusišalinti nuo prašymo nagrinėjimo, kai yra Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse nustatyti nušalinimo pagrindai. Nušalinimą darbo ginčų komisijos pirmininkui ir (arba) šios komisijos nariui (nariams) gali pareikšti ir darbo ginčo šalys. Klausimą dėl darbo ginčų komisijos pirmininko nušalinimo sprendžia kiti komisijos nariai. Jeigu abu darbo ginčų komisijos nariai pritaria komisijos pirmininko nušalinimui, pareikštas nušalinimas turi būti tenkinamas. Į nušalinto darbo ginčų komisijos pirmininko vietą Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius ginčui spręsti skiria kitos komisijos pirmininką. Klausimą dėl darbo ginčų komisijos narių nušalinimo sprendžia komisijos pirmininkas. Jeigu pareikštas nušalinimas patenkinamas, prašymo nagrinėjimas atidedamas ir dalyvauti darbo ginčų komisijos darbe kviečiamas kitas asmuo, kurį iš darbo ginčų komisijos narių sąrašo pasiūlo pirmininkas, vadovaudamasis darbo ginčų komisijos nuostatais. Nušalinimas pareiškiamas darbo ginčų komisijos posėdyje, iki pradėdant nagrinėti bylą iš esmės. Vėliau pareikšti nušalinimą leidžiama tik tuo atveju, jeigu nušalinimo pagrindas tapo žinomas, kai byla buvo pradėta nagrinėti.

9. Ginčo šalys darbo ginčų komisijos posėdyje turi teisę pareikšti papildomų reikalavimų ir pateikti papildomų įrodymų. Jeigu darbo ginčų komisija nustato, kad šie papildomi reikalavimai ir įrodymai galėjo būti pateikti anksčiau ir jų tenkinimas vilkintų sprendimo priėmimą, darbo ginčų komisija motyvuotu protokoliniu sprendimu gali juos atmesti. Įrodymams rinkti gali būti



naudojamos informacinės ir elektroninių ryšių technologijos (vaizdo konferencijos, telekonferencijos ir kt.) laikantis šio straipsnio 5 dalyje nurodytų reikalavimų.

10. Darbo ginčų komisijos posėdyje išklausomi šalių ir liudytojų paaiškinimai, susipažįstama su dokumentais, kitais įrodymais ir jie įvertinami.

11. Darbo ginčų komisijos posėdis baigiamas išklausant šalių baigiamąsias kalbas dėl nagrinėto darbo ginčo dėl teisės esmės. Šalys neturi teisės baigiamosiose kalbose remtis naujomis aplinkybėmis ar įrodymais, kurie nebuvo įvertinti anksčiau.

12. Darbo ginčų komisijos posėdis protokoluojamas darant garso įrašą.“

### **15 straipsnis. 227 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 227 straipsnio 3 punktą ir jį išdėstyti taip:

„3) naudojant informacines ir elektroninių ryšių technologijas. Jeigu ginčo šalys nurodė, dokumentai siunčiami tik šalių nurodytais elektroninio pašto adresais;“.

### **16 straipsnis. 240 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 240 straipsnio 6 dalį ir ją išdėstyti taip:

„6. Arbitrai, kuriuos iš arbitrų sąrašo pasirenka kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalys, šio ginčo nagrinėjimo laikotarpiu atleidžiami nuo darbo pareigų. Arbitrų darbas apmokamas Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo nustatyta tvarka. Arbitrų kelionės išlaidų dydžius ir apmokėjimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras.“

### **17 straipsnis. Įstatymo įsigaliojimas ir įgyvendinimas**

1. Šio įstatymo 1, 2, 3, 5, 10, 12, 13, 14 ir 15 straipsniai įsigalioja 2022 m. rugsėjo 1 d.
2. Šio įstatymo 4, 6 ir 8 straipsniai įsigalioja 2022 m. lapkričio 1 d.
3. Šio įstatymo 9 straipsnis įsigalioja 2023 m. birželio 1 d.
4. Socialinės apsaugos ir darbo ministras ir vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius iki 2022 m. rugpjūčio 31 d. priima šio įstatymo 10, 12, 13, 14 straipsnių įgyvendinamuosius teisės aktus.
5. Vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius iki 2022 m. spalio 31 d. parengia smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo metodines rekomendacijas ir paskelbia jas Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinė darbo inspekcija) interneto svetainėje.

6. Valstybinė darbo inspekcija iki 2022 m. rugpjūčio 31 d. atlieka poveikio duomenų apsaugai vertinimą dėl darbo ginčų komisijos posėdžių organizavimo naudojant informacines ir elektroninių ryšių technologijas.

*Skelbiu šį Lietuvos Respublikos Seimo priimtą įstatymą.*

Respublikos Prezidentas

Gitanas Nausėda

**DETALŪS METADUOMENYS**

<b>Dokumento sudarytojas (-ai)</b>	Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija 188605295, Gedimino pr. 53 1 K-02, 01109 Vilniaus m.
<b>Dokumento pavadinimas (antraštė)</b>	Lietuvos Respublikos darbo kodekso 14, 25, 27, 30, 52, 58, 139, 144, 221, 222, 223, 225, 226, 227 ir 240 straipsnių pakeitimo įstatymas
<b>Dokumento registracijos data ir numeris</b>	2022-06-28 Nr. XIV-1187
<b>Dokumento specifikacijos identifikavimo žymuo</b>	ADOC-V1.0
<b>Parašo paskirtis</b>	Kopijos tikrumo patvirtinimas
<b>Parašą sukūrusio asmens vardas, pavardė ir pareigos</b>	Rita Koncijalovienė, Vyriausioji specialistė, Dokumentų departamentas
<b>Sertifikatas išduotas</b>	RITA KONCIJALOVIENĖ, Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija LT
<b>Parašo sukūrimo data ir laikas</b>	2022-07-11 09:46:28
<b>Parašo formatas</b>	XAdES-X-L
<b>Laiko žymoje nurodytas laikas</b>	2022-07-11 09:46:59
<b>Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją</b>	ADIC CA-A, Asmens dokumentu israsymo centras prie LR VRM LT
<b>Sertifikato galiojimo laikas</b>	2021-12-02 - 2024-12-01
<b>Informacija apie būdus, naudotus metaduomenų vientisumui užtikrinti</b>	-
<b>Pagrindinio dokumento priedų skaičius</b>	1
<b>Pagrindinio dokumento pridedamų dokumentų skaičius</b>	-
<b>Programinės įrangos, kuria naudojantis sudarytas elektroninis dokumentas, pavadinimas</b>	eSeimas. Teisės aktų informacinė sistema (TAIS), versija 1.2.101
<b>Informacija apie elektroninio dokumento ir elektroninio (-ių) parašo (-ų) tikrinimą (tikrinimo data)</b>	Metadata entry &quot;Index of the case (volume) the document is assigned to&quot; must be specified Visi dokumente esantys elektroniniai parašai galioja (2022-07-13)
<b>Paieškos nuoroda</b>	<a href="https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=a1effc70f87e11ecbfe9c72e552dd5bd">https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=a1effc70f87e11ecbfe9c72e552dd5bd</a>
<b>Papildomi metaduomenys</b>	Nuorašą suformavo 2022-07-13 01:26:22 TAIS