Projektas Nr. XIIIP-4554(2)

LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 2, 21, 26, 41, 52, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 72, 75, 83, 89, 93, 95, 104, 110, 112, 117, 127, 128, 135, 137, 140, 141, 144, 147, 172, 185, 188, 192, 193, 194, 198, 224, 225, 228 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO IR KODEKSO PAPILDYMO 72^1 STRAIPSNIU ĮSTATYMAS

2020 m. d. Nr.
Vilnius

1 straipsnis. 2 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 2 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

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

2 straipsnis. 21 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 21 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Darbuotojas − fizinis asmuo, įsipareigojęs atlygintinai atlikti darbo funkciją pagal darbo sutartį su darbdaviu. Darbuotoju gali būti darbinį teisnumą (galėjimas turėti darbo teises ir pareigas) ir veiksnumą (galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises ir sukurti darbo pareigas) turintis fizinis asmuo. Fizinis asmuo darbinį teisnumą ir veiksnumą įgyja, kai jam sukanka šešiolika metų, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis.“

3 straipsnis. 26 straipsnio pakeitimas

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

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

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

„2. Įgyvendindamas lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, amžių, lytinę orientaciją, negalią, sveikatos būklę, etninę priklausomybę, religiją, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, išskyrus atvejus dėl asmens išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų dirbantiems religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos

ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas, ketinimą turėti vaiką ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, privalo:

1) priimdamas į darbą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas;

2) sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas;

3) taikyti vienodus darbo vertinimo ir atleidimo iš darbo kriterijus;

4) už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį;

5) imtis priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos;

6) imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.“

4 straipsnis. 41 straipsnio pakeitimas

1. Pakeisti 41 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Darbuotojui parinkti į vadovaujančiųjų darbuotojų ir specialistų pareigas, taip pat tokias pareigas, kurias gali eiti asmenys, turintys tam tikrų gebėjimų arba kuriems keliami ypatingi intelekto, fiziniai, sveikatos ar kiti reikalavimai, gali būti rengiamas konkursas. Pareigybių, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, 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, organizavimo ir vykdymo tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė, išskyrus pareigybes, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas ir kurių sąrašą ir (ar) konkursų organizavimo ir vykdymo 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 nustatytas išimtis.“

2. Papildyti 41 straipsnį 4 dalimi:

„4. Į pareigas, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas pagal šio straipsnio 3 dalies nuostatas, asmuo gali būti priimtas pagal terminuotą darbo sutartį, iki į šias pareigas konkurso būdu bus priimtas darbuotojas, bet ne ilgiau kaip vienų metų laikotarpiui.“

5 straipsnis. 52 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 52 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu. Darbuotojo atsisakymas dirbti nuotoliniu būdu negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį ar pakeisti darbo sąlygas. Jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu ne mažiau kaip penktadalį visos darbo laiko normos, to pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, arba darbuotojui pateikus prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę.“

6 straipsnis. 55 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 55 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Neterminuota darbo sutartis ir terminuota darbo sutartis gali būti nutraukta darbuotojo rašytiniu pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš dvidešimt kalendorinių dienų.“

7 straipsnis. 56 straipsnio pakeitimas

1. Pakeisti 56 straipsnio 1 dalies 3 punktą ir jį išdėstyti taip:

„3) darbuotojas negali tinkamai atlikti savo darbo funkcijos dėl ligos ar neįgalumo arba dėl to, kad namuose slaugo šeimos narį (vaiką, tėvą (įtėvį, rūpintoją), motiną (įmotę, rūpintoją), vyrą, žmoną), kuriam nustatytas specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis;“.

2. Pakeisti 56 straipsnio 1 dalies 4 punktą ir jį išdėstyti taip:

„4) pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantis darbuotojas sukako senatvės pensijos amžių ir įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdamas pas tą darbdavį.“

8 straipsnis. 57 straipsnio pakeitimas

1. Pakeisti 57 straipsnio 3 dalies 2 punktą ir jį išdėstyti taip:

„2) kurie augina daugiau kaip tris vaikus iki keturiolikos metų arba vieni augina vaiką iki keturiolikos metų ar neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, arba vieni prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas mažesnis negu penkiasdešimt penkių procentų darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis;“.

2. Pakeisti 57 straipsnio 3 dalies 3 punktą ir jį išdėstyti taip:

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

3. Pakeisti 57 straipsnio 3 dalies 4 punktą ir jį išdėstyti taip:

„4) kuriems iki senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau kaip treji metai;“.

4. Pakeisti 57 straipsnio 7 dalį ir ją išdėstyti taip:

„7. Darbo sutartis nutraukiama įspėjus darbuotoją prieš vieną mėnesį, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – prieš dvi savaites. Šie įspėjimo terminai dvigubinami darbuotojams, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip penkeri metai, ir trigubinami darbuotojams, kurie augina vaiką iki keturiolikos metų, ir darbuotojams, kurie augina neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, taip pat nėščioms darbuotojoms, neįgaliems darbuotojams ir darbuotojams, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus liko mažiau kaip dveji metai.“

9 straipsnis. 59 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 59 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

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

10 straipsnis. 60 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 60 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Šio straipsnio 1 dalies 4 punkte nustatytu atveju darbuotojui išmokama dviejų mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka (jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – vieno mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka), 5 ir 7 punktuose nustatytais atvejais – vieno mėnesio darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka (jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – pusės mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka).“

11 straipsnis. 61 straipsnio pakeitimas

1. Pakeisti 61 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„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, arba teismas ar darbdavio organas priima sprendimą, dėl kurio pasibaigia darbdavys. Darbuotojos nėštumo faktas patvirtinamas darbdaviui pateikus gydytojo pažymą apie nėštumą.“

2. Pakeisti 61 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Su darbuotojais, auginančiais vaiką iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio iniciatyva, jeigu nėra darbuotojo kaltės (šio kodekso 57 straipsnio 1 dalies 1–3 punktai). Su darbuotojais, esančiais nėštumo ir gimdymo, tėvystės ar vaiko priežiūros atostogose, darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio valia (šio kodekso 59 straipsnis).“

12 straipsnis. 72 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 72 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Laikinojo darbo sutarties šalis, kaip darbdavė, gali būti tik šio kodekso 72^1 straipsnyje nustatytus kriterijus atitinkanti laikinojo įdarbinimo įmonė, kuri įrašyta į Valstybinės darbo inspekcijos sudaromą ir jos interneto svetainėje skelbiamą laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą.“

13 straipsnis. Kodekso papildymas 72^1 straipsniu

Papildyti Kodeksą 72^1 straipsniu:

„**72^1 straipsnis. Kriterijai, kuriuos turi atitikti laikinojo įdarbinimo įmonė, ir laikinojo įdarbinimo įmonės įrašymas į laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą**

1. Kriterijai, kuriuos turi atitikti laikinojo įdarbinimo įmonė, kaip laikinojo darbo sutarties šalis, darbdavė (toliau – kriterijai):

1) nėra sustabdyta ar apribota jos vykdoma veikla;

2) nėra iškelta bankroto byla, ji nėra likviduojama, nepriimtas kreditorių susirinkimo nutarimas bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka;

3) ji turi (jeigu turi) ne daugiau negu vieną baudą, paskirtą už nelegalų darbą, nedeklaruotą darbą ir nustatytus užsieniečių įdarbinimo tvarkos pažeidimus pagal Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymą per paskutinius vienus metus, ir įvykdė visus įpareigojimus (jeigu tokie buvo nustatyti), paskirtus pagal šį įstatymą;

4) darbdavio vadovui ar kitam atsakingam asmeniui per paskutinius vienus metus:

a) nebuvo paskirta administracinė nuobauda pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksą už nelegalų darbą;

b) buvo paskirta (jeigu buvo paskirta) ne daugiau negu viena administracinė nuobauda pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksą už darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimus, nelaimingo atsitikimo darbe nuslėpimą, nustatytos pranešimo ir ištyrimo tvarkos, laikinųjų darbuotojų darbo sąlygų bei komercinės ar ūkinės veiklos tvarkos pažeidimus;

c) buvo paskirtos (jeigu buvo paskirtos) ne daugiau negu dvi administracinės nuobaudos už darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos, darbo laiko apskaitos pažeidimus;

5) darbdavio vadovas ar jo įgaliotas asmuo nėra pripažinti kaltais, padarę tokius nusikaltimus kaip darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimas, prekyba žmonėmis, išnaudojimas priverstiniam darbui ar paslaugoms, naudojimasis asmens priverstiniu darbu ar paslaugomis, ir neturi neišnykusio ar nepanaikinto teistumo. Darbdavio vadovas ar jo įgaliotas asmuo nėra pripažinti kaltais, padarę tokius baudžiamuosius nusižengimus kaip darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimas, išnaudojimas priverstiniam darbui ar paslaugoms, naudojimasis asmens priverstiniu darbu ar paslaugomis, jei nuo apkaltinamojo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos nėra praėję treji metai;

6) ji neturi neatidėtų įsiskolinimų Lietuvos Respublikos valstybės biudžetui ar Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetui, kurie nesumokėti per vieną mėnesį nuo dienos, kurią paaiškėjo laikinojo įdarbinimo įmonės įsiskolinimai Lietuvos Respublikos valstybės

biudžetui ar Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetui, taip pat neturi darbo užmokesčio įsiskolinimų darbuotojams.

2. Darbdavys, kuris ketina vykdyti laikinojo įdarbinimo veiklą, pateikia Valstybinei darbo inspekcijai prašymą patvirtinti, kad darbdavys atitinka kriterijus, nurodytus šio straipsnio 1 dalyje. Valstybinė darbo inspekcija per 10 darbo dienų nuo šio prašymo gavimo dienos priima vieną iš šių sprendimų, apie tai ne vėliau kaip per 2 darbo dienas nuo sprendimo priėmimo dienos pranešdama darbdaviui:

1) darbdavys atitinka kriterijus ir jis bus įrašytas į laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą;

2) darbdavys neatitinka kriterijų ir jis nebus įrašytas į laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą.

3. Darbdavys, pripažintas atitinkančiu kriterijus ir įtrauktas į laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą, kiekvienais kalendoriniais metais iki liepos 15 dienos turi pateikti Valstybinei darbo inspekcijai pranešimą, kad pranešimo pateikimo dieną jis atitinka kriterijus ir ketina tęsti laikinojo įdarbinimo veiklą.

4. Valstybinė darbo inspekcija, gavusi šio straipsnio 3 dalyje nurodytą pranešimą, priima vieną iš šio straipsnio 2 dalyje nustatytų sprendimų. Jeigu darbdavys neatitinka šio straipsnio 1 dalies 6 punkte nustatyto kriterijaus, Valstybinė darbo inspekcija nustatytiems trūkumams pašalinti darbdaviui nustato 5 darbo dienų terminą, skaičiuojamą nuo pranešimo apie nustatytus trūkumus gavimo dienos. Jeigu darbdavys pašalino nustatytus trūkumus, Valstybinė darbo inspekcija per 5 darbo dienas priima sprendimą, kad darbdavys atitinka kriterijus ir apie tai ne vėliau kaip per 2 darbo dienas nuo sprendimo priėmimo dienos praneša darbdaviui. Pasibaigus nustatytam trūkumų pašalinimo terminui, per kurį darbdavys jų nepašalino, Valstybinė darbo inspekcija per 5 darbo dienas priima sprendimą, kad darbdavys neatitinka kriterijų, ir apie tai ne vėliau kaip per 2 darbo dienas nuo sprendimo priėmimo dienos praneša darbdaviui.

5. Darbdavio atitiktį kriterijams nustato, jį įrašo į laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą ir išbraukia iš jo Valstybinė darbo inspekcija Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka.“

14 straipsnis. 75 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 75 straipsnio 1 dalies 2 punktą ir jį išdėstyti taip:

„2) diskriminacijos lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, šeiminės padėties, ketinimo turėti vaiką, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, amžiaus pagrindais uždraudimo;“.

15 straipsnis. 83 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 83 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Vieno darbdavio sudarytų tuo pačiu metu galiojančių pameistrystės darbo sutarčių skaičius negali viršyti vieno dešimtadalio visų galiojančių jo darbo sutarčių skaičiaus. Jeigu darbdavys turi iki dešimt darbuotojų, jis gali sudaryti vieną pameistrystės darbo sutartį.“

16 straipsnis. 89 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 89 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Sulygti dėl projektinio darbo sutarties galima tokiais atvejais:

1) sudarant iki dvejų metų trukmės projektinio darbo sutartį su naujai priimamu asmeniu, išskyrus atvejus, kai projekto terminas numatytas ilgesnis, tačiau ne daugiau kaip penkeriems metams;

2) laikinai, iki penkerių metų, pakeičiant galiojančią kitos rūšies darbo sutartį;

3) sudarant iki dvejų metų trukmės susitarimą dėl projektinio darbo galiojant kitos rūšies darbo sutarčiai, išskyrus atvejus, kai projekto terminas numatytas ilgesnis, tačiau ne daugiau kaip penkeriems metams. Susitarimui dėl projektinio darbo, galiojant kitos rūšies darbo sutarčiai, šio skirsnio nuostatos taikomos *mutatis mutandis*.“

17 straipsnis. 93 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 93 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„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 iki septynerių metų, prašymą laikinai, iki vaikui sukaks septyneri metai, pakeisti galiojančią kitos rūšies darbo sutartį darbo vietos dalijimosi darbo sutartimi. Toks darbuotojas turi teisę grįžti dirbti pagal prieš darbo vietos dalijimosi darbo sutartį jam galiojusią kitos rūšies darbo sutartį, raštu įspėjęs darbdavį prieš dvi savaites, išskyrus atvejus, kai darbdavys sutinka nesilaikyti šio termino.“

18 straipsnis. 95 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 95 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Pasibaigus darbo vietos dalijimosi darbo sutarčiai su vienu darbuotoju, kito darbuotojo darbo vietos dalijimosi darbo sutartis lieka galioti vieną mėnesį, iki darbo vietos dalijimosi darbo sutartis bus sudaryta su kitu darbuotoju. Tokios sutarties nesudarius per minėtą laikotarpį, darbdavys turi pasiūlyti darbuotojui dirbti visa apimtimi, o jam atsisakius, turi teisę atleisti darbuotoją, įspėjęs prieš tris darbo dienas ir išmokėdamas jam pusės mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką, išskyrus šio kodekso 93 straipsnio 3 dalyje nurodytą darbuotoją, auginantį vaiką iki septynerių metų, kuris lieka dirbti ne viso darbo laiko sąlygomis.“

19 straipsnis. 104 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 104 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Jeigu darbo santykiai su juridinio asmens vadovu truko ilgiau kaip dvejus metus ir jis atšaukiamas šio straipsnio 1 dalyje nustatyta tvarka, juridinio asmens vadovui išmokama vieno mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, išskyrus atvejus, kai jo atšaukimą lėmė jo kalti veiksmai.“

20 straipsnis. 110 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 110 straipsnio 4 punktą ir jį išdėstyti taip:

„4) pareigos pranešti apie darbo pamainų grafikus ne vėliau kaip prieš septynias dienas. Tokie darbdaviai apie darbo pamainų grafikus privalo pranešti ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas, nebent su darbuotoju susitariama dėl kitokių pranešimo terminų (šio kodekso 115 straipsnio 2 dalis);“.

21 straipsnis. 112 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 112 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:

„4. Lietuvos Respublikos Vyriausybė nustato sutrumpintas darbo laiko normas asmenims, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, ir šių darbų, profesijų ir pareigybių sąrašą, ir sutrumpintas darbo laiko normas darbuotojams, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje, įvertinus riziką, nustatyta, kad sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų leistinus dydžius (kiekius) ir techninėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma, ir jų darbo apmokėjimo tvarką.“

22 straipsnis. 117 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 117 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:

„4. Dirbančių naktį darbuotojų, kurių darbas susijęs su ypatingais pavojais arba kurių fizinis ar protinis darbo krūvis yra didelis (šio kodekso 112 straipsnio 4 dalis), išskyrus darbuotojus, nurodytus šio kodekso 118 straipsnyje, bet kuriuo dvidešimt keturių valandų trukmės laikotarpiu, kai jie dirba naktį, darbo laikas per dieną (pamainą) negali viršyti aštuonių darbo valandų.“

23 straipsnis. 127 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 127 straipsnio 4 dalies 9 punktą ir jį išdėstyti taip:

„9) papildomas poilsio laikas darbuotojams, auginantiems vaikus;“.

24 straipsnis. 128 straipsnio pakeitimas

1. Pakeisti 128 straipsnio 2 dalies 2 punktą ir jį išdėstyti taip:

„2) darbuotojams jų vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu, prieš tėvystės atostogas arba po jų;“.

2. Pakeisti 128 straipsnio 5 dalies 2 punktą ir jį išdėstyti taip:

„2) darbuotojams jų vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu, prieš tėvystės atostogas arba po jų;“.

3. Pakeisti 128 straipsnio 5 dalies 4 punktą ir jį išdėstyti taip:

„4) darbuotojams, slaugantiems sergančius šeimos narius ir neįgaliuosius, taip pat asmenims, sergantiems chroniškomis ligomis, kurių paūmėjimas priklauso nuo atmosferos sąlygų, esant sveikatos priežiūros įstaigos rekomendacijai, bei asmenims, kurių prašymas pagrįstas sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jų sveikatos būklę.“

25 straipsnis. 135 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 135 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„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 vėliau kaip prieš dvidešimt darbo dienų.“

26 straipsnis. 137 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 137 straipsnio 1 dalies 4 punktą ir jį išdėstyti taip:

„4) darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį, arba darbuotojas, pateikęs sveikatos priežiūros įstaigos išvadą apie jo sveikatos būklę, – tokiam laikui, kurį rekomenduoja sveikatos priežiūros įstaiga;“.

27 straipsnis. 140 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 140 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Kiekvienoje darbo sutartyje turi būti nustatytas darbo užmokestis per mėnesį (mėnesio alga) arba už darbo valandą (valandinis atlygis), išskyrus atvejus, kai šį darbo užmokestį nustato darbo teisės normos. Tokiu atveju sutartyje turi būti pateikta nuoroda į tai nustatančias darbo teisės normas.“

28 straipsnis. 141 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 141 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Minimalusis darbo užmokestis (minimalusis valandinis atlygis ar minimalioji mėnesinė alga) – mažiausias leidžiamas atlygis už nekvalifikuotą darbą darbuotojui atitinkamai už vieną valandą ar visą kalendorinio mėnesio darbo laiko normą. Nekvalifikuotu darbu laikomas darbas, kuriam atlikti nekeliami jokie specialūs kvalifikacinių įgūdžių ar profesinių gebėjimų reikalavimai.“

29 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 kompensacijos darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba atliekamas lauko sąlygomis, arba susijęs su kelionėmis ar važiavimu**“.

2. 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 50 procentų bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio ir jos mokamos tuo atveju, kai darbuotojui neapmokamos komandiruotės išlaidos.“

30 straipsnis. 147 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 147 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Darbo santykiams pasibaigus, o darbdaviui ne dėl darbuotojo kaltės uždelsus atsiskaityti su juo (šio kodekso 146 straipsnio 2 dalis), darbdavys privalo mokėti netesybas, kurių dydis – darbuotojo vidutinis darbo užmokestis per mėnesį, padaugintas iš uždelstų mėnesių skaičiaus, tačiau ne daugiau kaip iš šešių. Jeigu uždelsta suma yra mažesnė negu darbuotojo vieno mėnesio vidutinis darbo užmokestis, netesybų dydį sudaro darbdavio uždelsta suma, padauginta iš uždelstų mėnesių skaičiaus, tačiau ne daugiau kaip iš šešių. Jeigu uždelsto atsiskaitymo laikotarpis yra trumpesnis negu vienas mėnuo, netesybų dydį sudaro darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio suma, apskaičiuota proporcingai uždelsto atsiskaitymo laikotarpiui.“

31 straipsnis. 172 straipsnio pakeitimas

Papildyti 172 straipsnio 2 dalį 7 punktu:

„7) tapus darbdaviu arba pagal įstatymus, įgaliojimus ar steigimo dokumentus darbdaviui atstovaujančiu asmeniu.“

32 straipsnis. 185 straipsnio pakeitimas

1. Pakeisti 185 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Lietuvos Respublikos trišalė taryba sudaroma ketverių metų kadencijai iš dvidešimt vieno nario: septynių nacionaliniu lygmeniu veikiančių profesinių sąjungų deleguotų atstovų, septynių nacionaliniu lygmeniu veikiančių darbdavių organizacijų deleguotų atstovų ir septynių Lietuvos Respublikos Vyriausybės deleguotų atstovų. Trišalės tarybos sudėtis įforminama Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu.“

2. Pakeisti 185 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Organizacijų atitiktį šio straipsnio 2 dalyje nustatytiems kriterijams vertina Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Organizacijos, atitinkančios šio straipsnio 2 dalyje nustatytus kriterijus, surašomos eilės tvarka, vadovaujantis šio straipsnio 2 dalies 8 punkto kriterijumi, pirmiausia įrašant daugiausia dirbančiųjų jungiančias profesinių sąjungų organizacijas ar daugiausia asmenų įdarbinančius darbdavius jungiančias darbdavių organizacijas. Pirmos septynios organizacijos darbdavių organizacijų sąraše ir pirmos septynios profesinių sąjungų organizacijų sąraše nurodytos organizacijos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos kviečiamos deleguoti į Trišalę tarybą po vieną narį ir jo pakaitinį narį. Bet kuri organizacija kartu su savo narių organizacijomis turi teisę deleguoti į Trišalę tarybą po vieną narį ir jo pakaitinį narį. Ši taisyklė netaikoma, jeigu organizacijų, atitinkančių šio straipsnio 2 dalyje nustatytus kriterijus, sąraše yra mažiau kaip septynios. Tokiu atveju sąraše nurodytos organizacijos eilės tvarka įgyja teisę deleguoti į Trišalę tarybą dar po vieną narį ir jo pakaitinį narį, iki šiame sąraše esančių organizacijų deleguojamų narių skaičius pasiekia septynis.“

33 straipsnis. 188 straipsnio pakeitimas

Pripažinti netekusia galios 188 straipsnio 2 dalį.

34 straipsnis. 192 straipsnio pakeitimas

1. Pakeisti 192 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip:

„5. Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties šalys yra profesinė sąjunga, veikianti darbdavio lygmeniu, ir darbdavys. Jeigu darbdavio arba darbovietės lygmeniu veikia

kelios profesinės sąjungos, darbdavio lygmens ar darbovietės lygmens kolektyvinę sutartį gali sudaryti profesinė sąjunga ir darbdavys arba jungtinė profesinių sąjungų atstovybė ir darbdavys.“

2. Pripažinti netekusia galios 192 straipsnio 6 dalį.

35 straipsnis. 193 straipsnio pakeitimas

1. Pakeisti 193 straipsnio 4 dalies 6 punktą ir jį išdėstyti taip:

„6) kolektyvinės sutarties keitimo, pildymo ir nutraukimo tvarką, galiojimo terminą, vykdymo kontrolės sistemą ir tvarką, kitus organizacinius klausimus, susijusius su kolektyvinės sutarties sudarymu ir vykdymu.“

2. Pakeisti 193 straipsnio 5 dalies 9 punktą ir jį išdėstyti taip:

„9) kolektyvinės sutarties keitimo, pildymo ir nutraukimo tvarką, galiojimo terminą, vykdymo kontrolės sistemą ir tvarką, kitus organizacinius klausimus, susijusius su kolektyvinės sutarties sudarymu ir vykdymu.“

36 straipsnis. 194 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 194 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Lietuvos Respublikos Vyriausybė gali pati tiesiogiai dalyvauti kolektyvinėse derybose kaip šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties šalis arba įgalioti dalyvauti atitinkamos valdymo srities ministeriją ar kitą Lietuvos Respublikos Vyriausybės įstaigą, ar įstaigą prie ministerijos.“

37 straipsnis. 198 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 198 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„**198 straipsnis. Kolektyvinės sutarties taikymo srities išplėtimas**

1. Nacionalinės (tarpšakinės), teritorinės, šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties atskirų nuostatų taikymas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu gali būti privalomai išplėstas atitinkamai visiems darbdaviams, kurie patenka į nacionalinės (tarpšakinės) kolektyvinės sutarties taikymo sritį, ar tam tikros teritorijos ar šakos darbdaviams, jeigu tokį pasiūlymą raštu pateikė abi kolektyvinės sutarties šalys.

2. Šio straipsnio 1 dalyje nurodytų kolektyvinės sutarties šalių pateiktame pasiūlyme turi būti nurodyta:

1) kolektyvinės sutarties, kurios taikymo sritį siūloma išplėsti, pavadinimas;

2) kurias kolektyvinės sutarties nuostatas siūloma išplėsti;

3) kolektyvinės sutarties taikymo srities išplėtimo motyvai;

4) prognozuojamas darbuotojų, kuriems bus taikoma kolektyvinė sutartis, skaičius.

3. Pasiūlymas išplėsti nacionalinės (tarpšakinės), šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) ir teritorinės 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. Sprendimą dėl kolektyvinės sutarties taikymo srities išplėtimo Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras priima 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 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 Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakyme nurodyta kitaip. Jeigu tokia kolektyvinė sutartis pildoma ar keičiama, pakeitimų ir papildymų taikymas nelaikomas privalomai išplėstu be atskiro Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymo.“

38 straipsnis. 224 straipsnio pakeitimas

1. Papildyti 224 straipsnį nauja 2 dalimi:

„2. Darbo ginčų komisijai priimant sprendimą atsisakyti nagrinėti prašymą išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės šio straipsnio 1 dalies 1, 2 ir 3 punktuose numatytais pagrindais, šalys į komisijos posėdį gali būti nekviečiamos.“

2. Buvusią 224 straipsnio 2 dalį laikyti 3 dalimi.

39 straipsnis. 225 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 225 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Darbo ginčų komisijos pirmininkas ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo prašymo gavimo dienos nustato posėdžio datą, laiką ir terminą, per kurį atsakovas privalo raštu ar elektroniniu paštu, pasirašęs elektroniniu parašu, pranešti darbo ginčų komisijai, ar jis pripažįsta ieškovo reikalavimus, pateikti reikalaujamus dokumentus ir kitus įrodymus. Nurodytas terminas negali būti trumpesnis kaip penkios darbo dienos nuo ieškovo prašymo kopijos įteikimo atsakovui dienos.“

40 straipsnis. 228 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 228 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip:

„5. Sprendimas įteikiamas darbo ginčo šalims per dešimt darbo dienų nuo jo priėmimo dienos.“

41 straipsnis. Įstatymo įsigaliojimas ir įgyvendinimas

1. Šis įstatymas, išskyrus šio straipsnio 2 dalį, įsigalioja 2020 m. rugpjūčio 1 d.

2. Lietuvos Respublikos Vyriausybė iki 2020 m. liepos 31 d. priima šio įstatymo įgyvendinamuosius teisės aktus.

Skelbiu šį Lietuvos Respublikos Seimo priimtą įstatymą.

Respublikos Prezidentas

Teikia
Socialinių reikalų ir darbo komiteto vardu
Komiteto pirmininkė Rimantė Šalaševičiūtė