

**LIETUVOS RESPUBLIKOS
DARBO KODEKSO PATVIRTINIMO, ĮSIGALIOJIMO IR ĮGYVENDINIMO
ĮSTATYMO NR. XII-2603 1 STRAIPSNIU PATVIRTINTO
LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 21, 23, 31, 32, 38, 40, 41, 43, 48, 52, 53,
57, 63, 65, 71, 72, 73, 75, 76, 79, 112, 114, 115, 117, 120, 127, 144, 147, 169, 171, 179, 181,
185, 195, 197, 204, 209, 217, 221, 237, 240, 241 IR 242 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO
ĮSTATYMAS**

2017 m. Nr.
Vilnius

1 straipsnis 21 straipsnio pakeitimas

1. 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. Darbuotojas darbinį teisnumą ir veiksnumą įgyja, kai jam sukanka šešiolika metų, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis.“

2. Pakeisti 21 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Darbdavys – asmuo, kurio naudai ir kuriam būdamas pavaldus darbo sutartimi darbo funkciją atlygintinai įsipareigojo atlikti fizinis asmuo. Darbdaviu gali būti Lietuvos Respublikos jurisdikcijai priklausantis juridinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, taip pat Lietuvos Respublikos teritorijoje įregistruotas užsienio valstybės jurisdikcijai priklausančio juridinio asmens ar kitos organizacijos padalinys (filialas, atstovybė) ar užsienio valstybės jurisdikcijai priklausantis fizinis ar juridinis asmuo, kita organizacija, juridinio asmens ar kitos organizacijos padalinys (filialas, atstovybė) arba tokių asmenų grupė. Darbdavio – juridinio asmens darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda nuo jo įsteigimo momento, nebent jo veiklą reglamentuojantys teisės aktai nustato vėlesnį įsisteigimo momentą. Darbdaviu taip pat gali būti fizinis asmuo. Darbdavio – fizinio asmens teisnumą ir veiksnumą reglamentuoja Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas.“

2 straipsnis. 23 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 23 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip dvidešimt, pareikalavus darbo tarybai, o kai jos nėra, – darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, privalo teikti bent kartą per metus atnaujinamą informaciją:

1) apie darbuotojų, išskyrus vadovaujančias pareigas einančius darbuotojus, nuasmenintus duomenis apie vidutinį darbo užmokestį pagal profesijų grupes ir lytį, jeigu profesijos grupėje yra daugiau kaip du darbuotojai;

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

3 straipsnis. 31 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 31 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Darbdavys privalo sudaryti darbuotojui sąlygas darbo funkcijai atlikti ir suteikti darbuotojui reikalingas darbo priemones ar turtą. Darbo sutarties šalys susitaria, kad darbuotojas darbo metu naudos savo priemones ar turtą, išskyrus asmenines apsaugos priemones, kuriomis

aprūpinti darbuotojus privalo darbdavys. Tokiu atveju susitariama dėl darbuotojui mokamos kompensacijos už jo priemonių ar turto naudojimą.“

4 straipsnis. 32 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 32 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

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

5 straipsnis. 38 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 38 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„38 straipsnis. Susitarimas dėl nekonkuravimo

1. Darbo sutarties šalys gali susytgi dėl to, kad darbuotojas tam tikrą laiką nevykdys tam tikros darbo veiklos pagal darbo sutartį su kitu darbdaviu, taip pat nevykdys su darbo funkcijomis susijusios savarankiškos komercinės arba gamybinės veiklos, jeigu ši veikla tiesiogiai konkuruotų su darbdavio vykdoma veikla. Šis susitarimas gali būti sudaromas darbo sutarties galiojimo laikotarpiu ar pasibaigus darbo sutarčiai. Pasibaigus darbo sutarčiai, šis susitarimas galioja ne ilgiau kaip dvejus metus po darbo sutarties pasibaigimo.

2. Susitarimai dėl nekonkuravimo galimi tik su darbuotojais, turinčiais specialių žinių ar gebėjimų, kurie gali būti pritaikyti konkuruojančioje su darbdaviu įmonėje, įstaigoje, organizacijoje ar pradėjus vykdyti savarankišką veiklą ir taip padaryti darbdaviui žalos.

3. Susitarime dėl nekonkuravimo turi būti apibrėžta draudžiama darbuotojui darbo ar profesinė veikla, nekonkuravimo kompensacijos darbuotojui dydis, nekonkuravimo teritorija ir susitarimo dėl nekonkuravimo galiojimo terminas. Nekonkuravimo su darbdaviu laikotarpiu darbuotojui turi būti mokama kompensacija, kurios dydis – ne mažiau kaip keturiasdešimt procentų darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio.

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

5. Darbuotojas turi teisę vienašališkai nutraukti susitarimą dėl nekonkuravimo, kai darbdavys daugiau kaip du mėnesius vėluoja sumokėti nekonkuravimo kompensaciją ar jos dalį.“

6 straipsnis. 40 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 40 straipsnio 8 dalį ir ją išdėstyti taip:

„8. Darbdaviai reguliariai, bet ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus, pareikalavus darbo tarybai, o kai jos nėra, – darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, privalo teikti informaciją apie ne visą darbo laiką įmonėje, įstaigoje, organizacijoje dirbančius darbuotojus, nurodant darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, skaičių, užimamas pareigybes ir, jeigu profesijos grupėje yra daugiau negu du darbuotojai, darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį.“

7 straipsnis. 41 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 41 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„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. Pareigybių, dėl kurių 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 įstaigas, kuriose pareigybių, dėl kurių gali būti rengiamas konkursas, sąrašą ir organizavimo ir vykdymo 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 nustatytas išimtis.“

8 straipsnis. 43 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 43 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras tvirtina pavyzdinę darbo sutarties formą.“

9 straipsnis. 48 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 48 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

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

10 straipsnis. 52 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 52 straipsnio 8 dalį ir ją išdėstyti taip:

„8. Darbdavys privalo reguliariai, bet ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus, pareikalavus darbo tarybai, informuoti darbo tarybą, o kai jos nėra, – darbdavio lygmeniu veikiančią profesinę sąjungą, apie nuotolinio darbo būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, nurodymas taip dirbančių darbuotojų skaičių, užimamas pareigybės ir, jeigu profesijos grupėje yra daugiau negu du darbuotojai, darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį.“

11 straipsnis. 53 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 53 straipsnio 6 punktą ir jį išdėstyti taip:

„6) Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka, kai neįmanoma nustatyti darbdavio – fizinio asmens ar darbdavio atstovų buvimo vietos;“.

12 straipsnis. 57 straipsnio pakeitimas

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

„2) kurie augina daugiau kaip tris vaikus (įvaikius) iki keturiolikos metų arba vieni augina vaikus (įvaikius) iki keturiolikos metų ar neįgalų vaiką iki 18 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;“.

13 straipsnis. 63 straipsnio pakeitimas

1. Pakeisti 63 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Prieš priimdamas sprendimą nutraukti darbo sutartį ar inicijuoti darbo sutarties nutraukimą, darbdavys privalo informuoti darbo tarybą, kai jos nėra, – darbdavio lygmeniu veikiančią profesinę sąjungą, ir konsultuotis su ja dėl būsimo grupės darbuotojų atleidimo iš darbo padarinių sušvelninimo (perkvalifikavimo, perkėlimo į kitas darbo vietas, darbo laiko režimo pokyčių, didesnių, negu šiame kodekse numatytos, išeitinių išmokų, išpėjimo terminų pratęsimo, laisvo laiko darbo paieškomis ir kita) priemonių. Konsultacijų metu šalys turi siekti sudaryti susitarimą dėl galimų neigiamų pasekmių realaus sušvelninimo.“

2. Pakeisti 63 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:

„4. Apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą darbdavys privalo raštu pranešti teritorinei darbo biržai Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka, pasibaigus konsultacijoms su darbo taryba ar darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga, ir ne vėliau kaip prieš trisdešimt dienų iki darbo santykių pasibaigimo, bet ne vėliau kaip įspėdamas grupės darbuotojus apie jų atleidimą. Darbdavys tokio pranešimo kopiją pateikia darbo tarybai ar darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, kuri gali pateikti teritorinei darbo biržai savo pastabas ir pasiūlymus.“

3. Pakeisti 63 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip:

„5. Darbo sutartis negali būti nutraukta pažeidus pareigą pranešti teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą ar pareigą konsultuotis su darbo taryba ar su darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga.“

14 straipsnis. 65 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 65 straipsnio 9 dalį ir ją išdėstyti taip:

„9. Mirus darbdaviui – fiziniam asmeniui, darbo sutarties pasibaigimas įforminamas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka.“

15 straipsnis. 71 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 71 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Darbdaviai ne rečiau kaip kartą per metus, pareikalavus darbo tarybai, o kai jos nėra, – darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, privalo teikti informaciją apie terminuotų darbo sutarčių būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, nurodydami darbuotojų, dirbančių pagal terminuotą sutartį, skaičių, užimamas pareigybes ir, jeigu profesijos grupėje yra daugiau negu du darbuotojai, darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį.“

16 straipsnis. 72 straipsnio pakeitimas

1. Papildyti 72 straipsnį nauja 2 dalimi

„2. Laikinojo darbo sutarties šalis, kaip darbdavė, gali būti tik Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka ir nustatytus kriterijus atitinkanti laikinojo įdarbinimo įmonė.“

2. Buvusias 72 straipsnio 2, 3, 4 ir 5 dalis laikyti atitinkamai 3, 4, 5 ir 6 dalimis.

17 straipsnis. 73 straipsnio pakeitimas

Papildyti 73 straipsnį 4 punktu:

„4) darbo laiko normos.“

18 straipsnis. 75 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 75 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Laikinojo įdarbinimo įmonė privalo užtikrinti, kad už darbą laikinojo darbo naudotojui laikinojo darbuotojo darbo užmokestis būtų ne mažesnis už užmokestį, koks būtų jam mokamas, jeigu laikinojo darbo naudotojas būtų laikinąjį darbuotoją įdarbinęs pagal darbo sutartį toje pačioje darbo vietoje, išskyrus atvejus, kai pagal neterminuotą laikinojo darbo sutartį dirbantys laikinieji darbuotojai tarp siuntimų dirbti gauna darbo užmokestį iš laikinojo įdarbinimo įmonės ir šio darbo užmokesčio dydis tarp siuntimų dirbti yra toks pats kaip ir siuntimų dirbti metu. Už pareigos mokėti laikinajam darbuotojui už darbą laikinojo darbo naudotojui tokį darbo užmokestį, koks būtų jam mokamas, jeigu laikinojo darbo naudotojas būtų laikinąjį darbuotoją įdarbinęs pagal darbo sutartį toje pačioje darbo vietoje, įvykdymą laikinojo darbo naudotojas atsako subsidiariai. Laikinojo darbo naudotojas, vykdydamas šią pareigą,

laikinojo įdarbinimo įmonės pareikalavimu turi pateikti informaciją apie jo įdarbintiems atitinkamos kategorijos darbuotojams mokamą darbo užmokestį.“

19 straipsnis. 76 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 76 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„76 straipsnis. Laikotarpiai tarp siuntimų dirbti

Pagal neterminuotą laikinojo darbo sutartį dirbančio laikinojo darbuotojo, taip pat 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 ne dažniau kaip kartą per mėnesį. Už kitas dienas tarp siuntimų dirbti laikinajam darbuotojui turi būti mokama ne mažiau kaip Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga, nebent laikinasis darbuotojas atsisakė dirbti pas darbdavio nurodytą konkretų laikinojo darbo naudotoją.“

20 straipsnis. 79 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 79 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:

„4. Laikinojo darbo naudotojas kartą per metus, savo įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tarybai pareikalavus, o kai jos nėra, – darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai pareikalavus, privalo teikti informaciją apie laikinojo darbo būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, nurodydamas per metus dirbusių ar dirbančių laikinųjų darbuotojų skaičių, užimamas pareigybes ir, jeigu profesijos grupėje yra daugiau negu du darbuotojai, darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį.“

21 straipsnis. 112 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 112 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:

„4. Lietuvos Respublikos Vyriausybė nustato sutrumpintas darbo laiko normas ir apmokėjimo tvarką 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 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.“

22 straipsnis. 114 straipsnio pakeitimas

1. Pakeisti 114 straipsnio 1 punktą ir jį išdėstyti taip:

„1) vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, tačiau neįskaitant darbo pagal susitarimą dėl papildomo darbo, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį negali būti ilgesnis kaip keturiasdešimt aštuonios valandos;“.

2. Pripažinti netekusiu galios 114 straipsnio 5 punktą.

23 straipsnis. 115 straipsnio pakeitimas

1. Pakeisti 115 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Suminė darbo laiko apskaita įvedama esant būtinumui, įvykdžius informavimo ir konsultavimo procedūrą su darbo taryba ir atsižvelgus į darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos nuomonę. Jeigu nustatyta suminė darbo laiko apskaita, dirbama darbo (pamainų) grafikuose nurodytu laiku, laikantis nustatytų maksimaliojo darbo laiko reikalavimų.“

2. Pakeisti 115 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Darbo (pamainų) grafikai pranešami darbuotojams ne vėliau kaip prieš septynias dienas iki jų įsigaliojimo. Jie gali būti keičiami tik nuo darbdavio valios nepriklausančiais atvejais, įspėjus darbuotoją prieš dvi darbuotojo darbo dienas. Darbo (pamainų) grafikus tvirtina

administracija, darbo (pamainų) grafikų derinimo tvarką suderinusi su darbo taryba, o kai jos nėra, – su darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga, arba kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka.“

3. Pakeisti 115 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Darbo (pamainų) grafikai turi būti sudaromi taip, kad nepažeistų maksimaliojo penkiasdešimtį dviejų valandų per kiekvieną septynių dienų laikotarpį laiko, netaikant šios taisyklės darbui pagal susitarimą dėl papildomo darbo ir budėjimo darbams. Darbdavys privalo užtikrinti tolygų darbuotojų keitimąsi pamainomis. Teisę pasirinkti pamainą per dvi darbo dienas nuo jų pranešimo turi asmenys, auginantys vaiką iki trejų metų, o asmenys, auginantys vaiką iki septynerių metų, jeigu yra tokia galimybė.“

24 straipsnis. 117 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 117 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Dirbančio naktį darbuotojo darbo laikas vidutiniškai negali viršyti aštuonių valandų per darbo dieną (pamainą) per apskaitinį trijų mėnesių laikotarpį, jeigu aukštesnio negu darbdavio lygmens kolektyvinėse sutartyse nesusitarta kitaip.“

25 straipsnis. 120 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 120 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Darbdavys privalo tvarkyti darbuotojų darbo laiko apskaitą, išskyrus darbuotojų, dirbančių neįprastai darbo dienos (pamainos) trukmės ir neįprastai darbo dienų per savaitę skaičiaus darbo laiko režimu.“

26 straipsnis. 127 straipsnio pakeitimas

1. Pakeisti 127 straipsnio pavadinimą ir jį išdėstyti taip:

„**127 straipsnis. Teisė į kasmetines atostogas**“.

2. Pripažinti netekusia galios 127 straipsnio 1 dalį.

3. Pakeisti 127 straipsnio 4 dalies 3 punktą ir jį išdėstyti taip:

„3) darbo dienos, kuriomis nedirbta dėl darbuotojo laikinojo nedarbingumo, sergančių šeimos narių slaugymo, kasmetinių, pailgintų, papildomų atostogų, nėštumo ir gimdymo atostogų, tėvystės atostogų, mokymosi atostogų;“.

27 straipsnis. 144 straipsnio pakeitimas

1. Pakeisti 144 straipsnio pavadinimą ir jį išdėstyti taip:

„**144 straipsnis. Mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandinių darbų ir kompensacijos darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba susijęs su kelionėmis ar važiavimu**“.

2. Papildyti 144 straipsnį 8 dalimi:

„8. Darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio 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 nemokamos komandiruotės išlaidos.“

28 straipsnis. 147 straipsnio pakeitimas

1. Pakeisti 147 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„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 santykių, išmokami delspinigiai, kurių dydį tvirtina Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras, jeigu darbo teisės normos nenustato didesnio delspinigių dydžio. Delspinigių dydį Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras tvirtina

kiekvienais metais iki vasario 1 dienos, atsižvelgdamas į Lietuvos statistikos departamento paskelbtą vartotojų kainų indeksą per praėjusius kalendorinius metus (lygindamas praėjusių metų gruodžio mėnesį su užpraeitų metų gruodžio mėnesiu). Darbdaviui iškelus bankroto bylą arba pradėjus bankroto procedūrą ne teismo tvarka, delspinigių skaičiavimas nutraukiamas įsiteisėjus teismo nutarčiai išskelti bankroto bylą arba nuo kreditorių susirinkimo, kuriame kreditoriai nutarė įmonės bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka, dienos.“

2. Pakeisti 147 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Darbo santykiams pasibaigus, o darbdaviui ne dėl darbuotojo kaltės uždelsus atsiskaityti su darbuotoju (šio kodekso 146 straipsnio 2 dalis), darbdavys privalo mokėti netesybas, kurių dydis – darbuotojo vidutinis darbo užmokestis per mėnesį, padaugintas iš uždelstų mėnesių skaičiaus, 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.“

29 straipsnis. 169 straipsnio pakeitimas

1. Pakeisti 169 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Darbo taryba darbdavio iniciatyva privalo būti sudaryta, kai vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau darbuotojų, išskyrus šio straipsnio 3 dalyje nurodytą atvejį.“

2. Pakeisti 169 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Jeigu darbovietėje yra darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga, kurios nariais yra daugiau kaip viena trečioji visų darbdavio darbuotojų, darbo taryba nesudaroma, o profesinė sąjunga įgyja visus darbo tarybos įgaliojimus ir vykdo visas šio kodekso darbo tarybai priskirtas funkcijas. Jeigu darbovietėje daugiau kaip viena trečioji darbuotojų priklauso įmonėje veikiančioms profesinėms sąjungoms, darbo tarybos funkcijas vykdo profesinių sąjungų narių išrinkta profesinė sąjunga arba jungtinė profesinių sąjungų atstovybė.“

30 straipsnis. 171 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 171 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip:

„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 rašytinį siūlomo kandidato sutikimą būti renkamam į darbo tarybą. Darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos turi teisę pasiūlyti ne mažiau kaip tris rinkimų teisę turinčius darbuotojus kandidatais į darbo tarybos narius, iš kurių išrinktu bus laikomas daugiausia darbuotojų balsų gavęs kandidatas. Visų kandidatų sąrašas turi būti sudarytas ne vėliau kaip likus keturiolikai 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. Jeigu 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.“

31 straipsnis. 179 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 179 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Darbdavio (fizinio asmens, įmonės, įstaigos ar organizacijos ar šio kodekso 21 straipsnio 4 dalyje nustatytu atveju – padalinio (filialo, atstovybės) lygmeniu veikiančiai

profesinei sąjungai įsteigti būtina, kad ji turėtų dvidešimt steigėjų arba steigėjais būtų ne mažiau kaip 1/10 visų darbdavio darbuotojų, bet ne mažiau kaip trys.“

32 straipsnis. 181 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 181 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„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, taip pat įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms, kurių savininko teisės ir pareigos įgyvendina valstybė ar savivaldybė, – atstovauja Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliota institucija.“

33 straipsnis. 185 straipsnio pakeitimas

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

„1. Lietuvos Respublikos trišalė taryba (toliau – 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 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Profesinių sąjungų organizacijos ir darbdavių organizacijos, pretenduojančios deleguoti savo atstovą į Trišalę tarybą, turi atitikti šiuos kriterijus:

- 1) turi juridinio asmens statusą;
- 2) turi ne mažiau kaip penkis darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartis;
- 3) veikia nepertraukiamai bent trejus metus;
- 4) yra tarptautinės profesinių sąjungų ar darbdavių organizacijos nariai;
- 5) dėl jų nėra galiojančio apkaltinamojo teismo nuosprendžio;
- 6) joms neiškelta bankroto byla arba bankroto procesas nevykdomas ne teismo tvarka, nesiekama priverstinio likvidavimo procedūros ar susitarimo su kreditoriais;
- 7) jos neturi mokestinės nepriemokos Lietuvos Respublikos valstybės biudžetui, savivaldybių biudžetams, fondams, į kuriuos mokamus mokesčius administruoja Valstybinė mokesčių inspekcija (išskyrus atvejus, kai mokesčių, delspinigių, baudų mokėjimas atidėtas arba dėl nesumokėtų mokesčių, delspinigių, baudų vyksta mokestinis ginčas), ir jos nėra skolingos Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetui;
- 8) profesinių sąjungų organizacijos jungia ne mažiau kaip 0,5 procento Lietuvos Respublikos teritorijoje pagal darbo sutartį ir kitais Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais dirbančių asmenų, o darbdavių organizacijų nariai – darbdaviai – įdarbina ne mažiau kaip tris procentus pagal darbo sutartį ar kitais Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais Lietuvos Respublikos teritorijoje dirbančių asmenų;

9) organizacijos struktūriniai padaliniai atstovauja skirtingų ekonominės veiklos sektorių darbuotojams arba organizacijos nariai veikia ne mažiau kaip 2/3 Lietuvos Respublikos apskričių teritorijų.“

3. Pakeisti 185 straipsnio 9 dalį ir ją išdėstyti taip:

„9. Trišalė taryba svarsto klausimus ir teikia išvadas ir pasiūlymus darbo, socialinės ir ekonominės politikos srityse ir dėl klausimų, kuriuos reikia apsprastyti vadovaujantis Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“ nuostatomis.“

34 straipsnis. 195 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 195 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip:

„5. Galiojančios kolektyvinės sutartys privalo būti registruojamos ir viešai skelbiamos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka. Kolektyvinę sutartį registruoti per dvidešimt dienų nuo jos pasirašymo pateikia kolektyvinės sutarties šalis – profesinė sąjunga ar jų organizacija. Profesinei sąjungai ar jų organizacijai neįregistravus kolektyvinės sutarties per šį terminą, teisę pateikti registruoti kolektyvinę sutartį įgyja kita kolektyvinės sutarties šalis – darbdavys ar darbdavių organizacija.“

35 straipsnis. 197 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 197 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Kolektyvinės sutartys taikomos darbuotojams – jas sudariusių profesinių sąjungų nariams. Jeigu profesinė sąjunga ir darbdavys susitaria dėl darbdavio lygmens ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties taikymo visiems darbuotojams, ji taikoma visiems darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija). Konferencija – įmonės, įstaigos, organizacijos struktūriniuose organizaciniuose dariniuose išrinktų darbuotojų atstovų susirinkimas. Jeigu nesant darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos kolektyvinę sutartį sudaro šakos profesinė sąjunga, kuri šio kodekso nustatyta tvarka buvo įgaliota vesti derybas dėl darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties, ir darbdavys, tokia kolektyvinė sutartis taikoma visiems darbdavio darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija).“

36 straipsnis. 204 straipsnio pakeitimas

Papildyti 204 straipsnį 6 dalimi:

„6. Konsultacijos dėl darbdavio perduotos informacijos (duomenų) ir darbo tarybos pateiktos nuomonės turi vykti laiku, sudarant galimybę darbo tarybai gauti motyvuotus atsakymus iš sprendimus priimančių darbdavio atstovų.“

37 straipsnis. 209 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 209 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Jeigu darbdavys pažeidė informavimo ir konsultavimosi pareigas, darbo taryba ar profesinė sąjunga per du mėnesius nuo sužinojimo apie pažeidimą turi teisę inicijuoti darbo ginčą dėl teisės. Jeigu šis kodeksas nenustato kitaip, darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas turi teisę panaikinti darbdavio sprendimus ir įpareigoti atlikti tam tikrus veiksmus, taip pat taikyti šio kodekso ar Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekse nustatytą atsakomybę.“

38 straipsnis. 217 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 217 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Darbo ginčų komisijoje darbo ginčai dėl teisės nagrinėjami nemokamai ir ginčo šalių patirtos bylinėjimosi išlaidos nepriteisiamos.“

39 straipsnis. 221 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 221 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip:

„5. Darbo ginčų komisijos sudarymo tvarka nustatoma Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro tvirtinamuose darbo ginčų komisijos nuostatuose.“

40 straipsnis. 237 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 237 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip:

„5. Tarpininkų atlygio ir kelionės išlaidų dydį ir apmokėjimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliota institucija.“

41 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 atlygio ir kelionės išlaidų dydį ir apmokėjimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliota institucija.“

42 straipsnis. 241 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 241 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Kai yra šiame kodekse nustatytos sąlygos, darbo arbitražo procesą inicijuoja abi šalys bendru susitarimu, Valstybinės darbo inspekcijos teritoriniam skyriui pateikdamos ginčo komisijos ar tarpininko sprendimą dėl kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų nagrinėjimo darbo arbitraže.“

43 straipsnis. 242 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 242 straipsnio 7 dalį ir ją išdėstyti taip:

„7. Darbo arbitražo sprendimas privalomas kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalims. Sprendime gali būti nustatyti šio sprendimo nevykdymo padariniai kitos ginčo šalies naudai ir nustatyta, kad suėjus darbo arbitražo sprendime numatytam įvykdymo terminui, tačiau šio sprendimo neįvykdžius, terminą pažeidusiai šaliai atsiranda pareiga kitos ginčo šalies naudai mokėti baudą, kurios maksimalus dydis – 500 eurų už kiekvieną praleistą savaitę nuo sprendime numatyto termino pabaigos iki dienos, kai šis sprendimas buvo įvykdytas, bet ne ilgiau kaip už šešis mėnesius.“

Skelbiu šį Lietuvos Respublikos Seimo priimtą įstatymą.

Respublikos Prezidentas