



LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO PATVIRTINIMO, ĮSIGALIOJIMO IR ĮGYVENDINIMO ĮSTATYMAS

2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603
Vilnius

1 straipsnis. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimas

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

2 straipsnis. Įstatymo įsigaliojimas

Šis įstatymas, išskyrus šio įstatymo 6 straipsnio 1 dalį, įsigalioja 2017 m. sausio 1 d.

3 straipsnis. Darbo kodekso taikymas darbo santykiams

Darbo santykiams, kurie buvo Darbo kodekso įsigaliojimo dieną, taikomos Darbo kodekso nuostatos, išskyrus šio įstatymo 6 straipsnio 6–11 dalyse nustatytus atvejus.

4 straipsnis. Kitų įstatymų ir kitų teisės aktų galiojimas

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

5 straipsnis. Įstatymų pripažinimas netekusiais galios

Įsigaliojus šiam įstatymui, pripažįstami netekusiais galios:

- 1) Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas Nr. IX-926 su visais pakeitimais ir papildymais;
- 2) Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas Nr. IX-2500 su visais pakeitimais ir papildymais;
- 3) Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas Nr. XI-1379 su visais pakeitimais ir papildymais;
- 4) Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas Nr. X-199 su visais pakeitimais ir papildymais;

5) Lietuvos Respublikos delpinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas Nr. I-1214 su visais pakeitimais ir papildymais.

6 straipsnis. Įstatymo įgyvendinimas ir taikymas

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

2. Trumpalaikės sutartys, sudarytos iki Darbo kodekso įsigaliojimo, tęsiasi ir joms taikomos terminuotų darbo sutarčių nuostatos.

3. Darbo sutartys dėl antraeilių pareigų, sudarytos iki Darbo kodekso įsigaliojimo, tęsiasi ir joms taikomos terminuotų ar neterminuotų darbo sutarčių nuostatos.

4. Nuotolinio darbo sutartys, sudarytos iki Darbo kodekso įsigaliojimo, tęsiasi ir joms taikomos terminuotų ar neterminuotų darbo sutarčių nuostatos ir nuotolinį darbą reglamentuojančios Darbo kodekso nuostatos.

5. Vieno darbdavio su tuo pačiu darbuotoju sudarytos kelios darbo sutartys nuo Darbo kodekso įsigaliojimo lieka galioti nustatant pagrindinę darbo sutartį ir susitariant dėl papildomų darbo funkcijų ir šioms sutartims taikomos susitarimą dėl papildomo darbo reglamentuojančios Darbo kodekso nuostatos. Jeigu šalys nenustato pagrindinės ar papildomos darbo funkcijos, pagrindine laikoma ta funkcija, dėl kurios susitarta pirmiau.

6. Jeigu darbuotojas dėl darbo sutarties nutraukimo raštu buvo įspėtas arba pats raštu įspėjo ar prašė dėl darbo sutarties nutraukimo ne dėl darbuotojo kaltės iki Darbo kodekso įsigaliojimo, jis yra atleidžiamas pagal iki Darbo kodekso įsigaliojimo galiojusias nuostatas.

7. Jeigu skundas, prašymas nagrinėti individualų darbo ginčą yra paduotas ar ieškinys dėl darbo teisių įgyvendinimo yra pareikštas iki Darbo kodekso įsigaliojimo, skundas, prašymas yra sprendžiami pagal iki Darbo kodekso įsigaliojimo galiojusias nuostatas.

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

9. Darbo drausmės pažeidimų procedūros, pradėtos iki Darbo kodekso įsigaliojimo, baigiamos pagal iki Darbo kodekso įsigaliojimo galiojusias nuostatas.

10. Darbdaviai, kurių vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius Darbo kodekso įsigaliojimo dieną yra dvidešimt ir daugiau, per šešis mėnesius nuo Darbo kodekso įsigaliojimo dienos įsakymu sudaro darbo tarybos rinkimų komisiją Darbo kodekso 171 straipsnyje nustatyta tvarka.

11. Iki Darbo kodekso įsigaliojimo sudarytos kolektyvinės sutartys galioja pagal iki šio įstatymo įsigaliojimo galiojusių teisės aktų nuostatas, bet ne ilgiau kaip iki 2018 m. birželio 30 d.

12. Valstybinė darbo inspekcija prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos atlieka Darbo kodekso įgyvendinimo stebėseną ir iki 2018 metų ir kiekvienu vėlesnių metų gruodžio 31 dienos pateikia Lietuvos Respublikos Vyriausybei ir Lietuvos Respublikos Seimui Darbo kodekso įgyvendinimo stebėsenos ir pasiektų rezultatų įvertinimo pažymą, kurioje nurodomos teigiamos ir neigiamos Darbo kodekso ir su jo įgyvendinimu susijusių teisės aktų įgyvendinimo pasekmės (teisės pažeidimų skaičius ir klasifikacija (tarp jų darbo laiko apskaitos, informavimo ir konsultavimo, darbo apmokėjimo normų pažeidimai); atleidimų iš darbo skaičius pagal atleidimo pagrindus; darbo ginčų dėl teisės darbo ginčų komisijose skaičius, dalykas, rezultatai; pareikštų ieškinių teisme dėl darbo ginčų dėl teisės skaičius; terminuotų darbo sutarčių skaičius; nenustatytos apimties darbo sutarčių skaičius; įmonių, taikančių suminę darbo laiko apskaitą, skaičius; darbdavių prašymų suteikti sutikimą nutraukti darbuotojų atstovavimą darbdavio lygmeniu įgyvendinančių asmenų darbo sutartį darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir prašymų pabloginti būtinąsias darbo sutarties sąlygas, palyginti su ankstesnėmis jų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis ar palyginti su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, skaičius ir tenkintų tokių prašymų skaičius; darbuotojų atstovų įmonėse skaičius) ir pasiūlymai dėl Darbo kodekso ir kitų su jo įgyvendinimu susijusių įstatymų tobulinimo.

13. Iki Darbo kodekso įsigaliojimo veikusi Lietuvos Respublikos trišalė taryba savo veiklą tęsia pagal iki šio įstatymo įsigaliojimo galiojusių teisės aktų nuostatas tol, kol vadovaujantis Darbo kodekso nuostatomis bus sudaryta nauja Lietuvos Respublikos trišalė taryba, bet ne ilgiau kaip iki 2018 m. sausio 1 d.

Skelbiu šį Lietuvos Respublikos Seimo priimtą įstatymą.

Respublikos Prezidentė

Dalia Grybauskaitė

**LIETUVOS RESPUBLIKOS
DARBO KODEKSAS**

**I DALIS
BENDROSIOS NUOSTATOS**

**I SKYRIUS
DARBO TEISĖS NORMOS IR JŲ REGLAMENTUOJAMI VISUOMENINIAI
SANTYKIAI**

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

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

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

3. Šio kodekso ir kitų Lietuvos Respublikos įstatymų nustatytais atvejais šis kodeksas reglamentuoja ir kitų įstatymų reglamentuojamus visuomeninius santykius, atsirandančius asmenims įgyvendinant profesinę, tarnybinę, kūrybinę ar kitokią veiklą.

4. Šio kodekso nuostatos suderintos su Europos Sąjungos teisės aktu, nurodytu šio kodekso priede, nuostatomis.

2 straipsnis. Darbo santykių teisinio reglamentavimo principai

1. Darbo santykiai reglamentuojami vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo teisių gynybos, saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, darbo santykių stabilumo, laisvės pasirinkti darbą, teisingo apmokėjimo už darbą, darbo teisės subjektų lygybės, nepaisant jų lyties, lytinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, ketinimo turėti vaiką (vaikų), 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. Atskirų darbo teisės institutų teisiniai santykiai reglamentuojami vadovaujantis ir kitais darbo teisės principais.

3 straipsnis. Lietuvos darbo teisės šaltiniai

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4 straipsnis. Darbo teisės normos ir kitų teisės šakų normos

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

2. Civilinius santykius reglamentuojančios teisės normos ir civilinės teisės principai gali būti taikomi darbo santykiams tik tuo atveju, jeigu yra teisinio reglamentavimo spraga ir tai neprieštarauja darbo santykių teisinio reglamentavimo esmei.

3. Neleidžiama pagal analogiją taikyti specialiųjų teisės normų, tai yra bendrųjų taisyklių, išimtis nustatančių normų.

5 straipsnis. Darbo teisės normų aiškinimo principai

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

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

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

6 straipsnis. Darbo santykius reglamentuojančių sutarčių aiškinimas

Darbo sutarčių, kolektyvinių sutarčių ir susitarimų nuostatos aiškinamos atsižvelgiant į darbo santykių teisinio reglamentavimo principus (šio kodekso 2 straipsnis).

7 straipsnis. Darbo teisės normų galiojimas laike

1. Galioja tik įstatymų nustatyta tvarka priimtos ir paskelbtos darbo teisės normos.
2. Darbo teisės normos neturi atgalinio veikimo galios.

8 straipsnis. Lietuvos darbo teisės normų taikymas erdvėje

1. Lietuvos darbo teisės normos taikomos darbo santykiams ir tiems su darbo teisių įgyvendinimu ir gynimu susijusiems santykiams, kurie atsiranda, pasikeičia, pasibaigia ar yra vykdomi Lietuvos Respublikos teritorijoje, išskyrus šiame kodekse, kituose įstatymuose,

Europos Sąjungos teisės aktuose ar Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse nustatytas taisykles.

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

II SKYRIUS

TARPTAUTINIO POBŪDŽIO DARBO SANTYKIAMS TAIKYTINA TEISĖ

9 straipsnis. Komandiruojamų darbuotojų darbo santykiams taikytina teisė

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

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

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

10 straipsnis. Darbo santykių reglamentavimas diplomatinėse atstovybėse ir konsulinėse įstaigose Lietuvoje

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

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

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

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

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

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

12 straipsnis. Individualiesiems darbo santykiams taikytina teisė

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

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

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

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

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

13 straipsnis. Kolektyviniams darbo santykiams taikytina teisė

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

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

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

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

III SKYRIUS

TERMINAI

14 straipsnis. Termino apibrėžimas ir terminų skaičiavimas

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

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

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

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

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

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

15 straipsnis. Ieškinio senatis

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

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

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

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

16 straipsnis. Procesiniai, procedūriniai ir naikinamieji terminai

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

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

3. Jeigu šis kodeksas ar kiti įstatymai nustato naikinamąjį terminą, jam pasibaigus, pasibaigia šalies teisė pasinaudoti šio kodekso ar kito įstatymo jai suteikta teise ar ją apginti.

IV SKYRIUS**DARBO TEISIŲ GYNIMAS****17 straipsnis. Darbo teisių gynimas darbo ginčus nagrinėjančiose institucijose**

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

18 straipsnis. Darbo teisių gynimas administracine tvarka

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

19 straipsnis. Darbo teisių gynimas per darbuotojų ir darbdavių atstovus

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

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

20 straipsnis. Atsakomybė

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

II DALIS**INDIVIDUALIEJI DARBO SANTYKIAI****I SKYRIUS****DARBO SUTARTIES ŠALYS IR JŲ BENDROSIOS PAREIGOS****21 straipsnis. Darbo sutarties šalys**

1. Darbo sutarties šalys yra darbuotojas ir darbdavys.

2. Darbuotojas – fizinis asmuo, įsipareigojęs atlygintinai atlikti darbo funkciją pagal darbo sutartį su darbdaviu. Darbuotoju gali būti visišką civilinį teisnumą ir veiksnumą turintis asmuo, išskyrus darbus, kuriuos leidžiama dirbti asmenims iki aštuoniolikos metų Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka.

3. Darbdavys – asmuo, kurio naudai ir kuriam būdamas pavaldus darbo sutartimi darbo funkciją atlygintinai įsipareigojo atlikti fizinis asmuo. Darbdaviu gali būti Lietuvos Respublikos jurisdikcijai priklausantis juridinis ar fizinis asmuo, turintis visišką civilinį teisnumą ir veiksnumą, taip pat Lietuvos Respublikos teritorijoje įregistruotas užsienio valstybės jurisdikcijai priklausančio juridinio asmens ar kitos organizacijos padalinys (filialas, atstovybė)

ar užsienio valstybės jurisdikcijai priklausantis fizinis ar juridinis asmuo, kita organizacija, juridinio asmens ar kitos organizacijos padalinys (filialas, atstovybė) arba tokių asmenų grupė.

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

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

22 straipsnis. Vidutinio darbuotojų skaičiaus nustatymo tvarka

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

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

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

4. Vidutinio darbdavio ir darbovietės darbuotojų skaičiaus nustatymo taisyklės tvirtina Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras.

23 straipsnis. Informacijos apie darbo santykių būklę teikimas

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

2. Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip dvidešimt, darbo tarybai ir profesinei sąjungai privalo teikti bent kartą per metus atnaujinamą informaciją apie:

1) darbuotojų, išskyrus vadovaujančias pareigas einančius darbuotojus, nuasmenintus duomenis apie vidutinį darbo užmokestį pagal profesijų grupes ir lytį;

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

24 straipsnis. Sąžiningumo ir bendradarbiavimo principų įgyvendinimas

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

2. Darbo teisių įgyvendinimas ir pareigų vykdymas neturi pažeisti kitų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų.

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

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

5. Kiekviena iš šalių privalo vengti interesų konflikto ir siekti bendros darbdavio ir darbuotojo ar visų darbuotojų gerovės, darbo santykių darnaus vystymosi ir kitos darbo sutarties šalies teisėtų interesų gynimo.

6. Jeigu viena šalis nevykdo ar netinkamai vykdo šiame straipsnyje nustatytas pareigas, kita šalis turi teisę į žalos atlyginimą ar reikalauti, kad jos teisės būtų apgintos kitais būdais.

25 straipsnis. Teisingas informavimas ir konfidencialios informacijos apsauga

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

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

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

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

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

26 straipsnis. Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais

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, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, išskyrus atvejus dėl asmens išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų dirbantiems religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu, dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.

2. Įgyvendindamas lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, išskyrus atvejus dėl asmens išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų dirbantiems religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindą 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) naudoti vienodus darbo vertinimo kriterijus ir vienodus 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.

3. Lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principų įgyvendinimo ypatumus gali nustatyti kiti įstatymai ir kitos darbo teisės normos.

4. Nagrinėjant diskriminacijos dėl darbo užmokesčio bylas, atlyginimu už darbą laikomas darbo užmokestis ar bet koks kitas atlygis, įskaitant atlygį grynaisiais pinigais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą.

5. Nagrinėjant lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais bylas, susijusias su darbo santykiais, darbuotojui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą, kad darbuotojas patyrė diskriminaciją, darbdaviui tenka pareiga įrodyti, kad diskriminacijos nebuvo.

6. Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, privalo priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones.

27 straipsnis. Darbuotojo asmens duomenų ir jo teisės į privatą gyvenimą apsauga

1. Darbdavys privalo gerbti darbuotojo teisę į privatą gyvenimą, užtikrinti darbuotojo asmens duomenų apsaugą.

2. Darbdaviui draudžiama tvarkyti su darbo reikmėmis nesusijusius (perteklinius) darbuotojo asmens duomenis, taip pat pateikti darbuotojo asmens duomenis tretiesiems asmenims, išskyrus įstatymuose nustatytus atvejus.

3. Darbuotojai turi būti supažindinti su informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo bei darbuotojų stebėsenos ir kontrolės darbo vietoje tvarka.

4. Darbdaviui įgyvendinant nuosavybės ar valdymo teises į darbo vietoje naudojamas informacines ir komunikacines technologijas, negali būti pažeidžiamas darbuotojo asmeninio susižinojimo slaptumas.

5. Vaizdo stebėjimas ir garso įrašymas darbo vietoje gali būti vykdomas, kai dėl darbo specifikos būtina užtikrinti asmenų, turto ar visuomenės saugumą ir kitais atvejais, kai kiti būdai ar priemonės yra nepakankami ir (arba) netinkami siekiant išvardytų tikslų, išskyrus atvejus, kai tiesiogiai siekiama kontroliuoti darbo kokybę ir mastą. Apie vaizdo stebėjimą ir garso įrašymą konkrečioje darbovietės vietoje informuojama vaizdiniu žymeniu matomoje vietoje.

6. Darbuotojo asmens duomenų teisinę apsaugą ir teisės į privatą gyvenimą įgyvendinimo ypatumus gali nustatyti įstatymai ir kitos darbo teisės normos.

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

28 straipsnis. Darbuotojo šeiminių įsipareigojimų gerbimas

1. Darbdavys privalo imtis priemonių padėti darbuotojui vykdyti jo šeiminius įsipareigojimus.

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

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

29 straipsnis. Darbuotojo profesinio tobulėjimo siekio gerbimas

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

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

30 straipsnis. Darbuotojų garbės ir orumo gynimas

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

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

31 straipsnis. Turtinių ir neturtinių interesų apsauga

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 gali būti susitarta dėl darbuotojui mokamos kompensacijos už jo priemonių ar turto naudojimą.

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

3. Pranešimas valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai apie darbdavio daromus darbo ar kitų teisės normų pažeidimus ar kreipimasis į darbo ginčus nagrinėjantį organą dėl pažeistų teisių ar interesų gynybos negali būti laikomi veiksmais, pažeidžiančiais darbdavio turtinius ar neturtinius interesus. Darbuotojas negali būti dėl to persekiojamas ir jam negali būti taikomos jo interesus pažeidžiančios priemonės.

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

II SKYRIUS

DARBO SUTARTIES SĄVOKA IR DARBO SUTARTIES SĄLYGOS

PIRMASIS SKIRSNIS

DARBO SUTARTIES SĄVOKA, JOS TURINYS. BŪTINOSIOS DARBO SUTARTIES SĄLYGOS

32 straipsnis. Darbo sutarties sąvoka

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 atlyginti.

2. Pavaldumas darbdaviui reiškia darbo funkcijos atlikimą, kai darbdavys turi teisę kontroliuoti ar vadovauti tiek visam darbo procesui, tiek ir jo daliai, o darbuotojas paklūsta darbdavio nurodymams ar darbovietėje galiojančiai tvarkai.

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

33 straipsnis. Darbo sutarties turinys

1. Darbo sutarties sąlygos yra būtinosios ir papildomos.
2. Būtinosios darbo sutarties sąlygos – sąlygos (darbo funkcija, darbo apmokėjimo sąlygos ir darbovietė), dėl kurių susitarus laikoma, kad darbo sutartis yra sudaryta.
3. Papildomos darbo sutarties sąlygos – darbo sutarties šalių susitarimu nustatomos darbo sąlygos, kurios sukonkretina darbo teisės normas arba įtvirtina joms neprieštaraujantį darbo sutarties šalių susitarimą dėl darbo. Šių sąlygų neprivaloma sulygti darbo sutartimi, tačiau jos tampa darbo sutarties šalims privalomos, kai dėl jų susitariama.
4. Darbo sutartyje, kurioje nustatytas mėnesinis darbo užmokestis yra ne mažesnis negu du Lietuvos statistikos departamento paskutinio paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžiai, galima nukrypti nuo šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių, išskyrus taisykles, susijusias su maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu ir pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais, jeigu darbo sutartimi pasiekiami darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyra. Ginčai dėl tokių susitarimų teisėtumo nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Nustačius, kad darbo sutarties sąlyga prieštarauja šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytoms imperatyvioms taisyklėms ar darbo sutartimi nėra pasiekiami darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyros, darbo sutarties sąlyga negali būti taikoma, o turi būti taikoma šio kodekso ar darbo teisės normos taisyklė. Bet kuriuo atveju darbo sutarties sąlyga gali gerinti darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kuri nustatyta šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose.
5. Šalys negali sudaryti civilinio pobūdžio susitarimų dėl šiame kodekse nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo. Tokiems susitarimams taikomos darbo teisės normos.
6. Ginčai, kylantys dėl darbo sutarties sąlygų galiojimo, jų vykdymo ar netinkamo jų vykdymo ar žalos atlyginimo, nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti šio kodekso nustatyta tvarka.

34 straipsnis. Būtinosios darbo sutarties sąlygos

1. Kiekvienoje darbo sutartyje turi būti susitarta dėl darbo funkcijos, darbo apmokėjimo ir darbovietės.
2. Darbo funkcija gali būti laikomas bet kokių veiksmų, paslaugų ar veiklos atlikimas, taip pat tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas. Darbo funkcija apibrėžiama darbo sutartyje, pareiginiuose nuostatuose ar darbo (veiklos) apraše. Darbuotojo prašymu informaciją apie susitartą darbo funkcijos turinį ir jos apimtį (darbo normą) ar darbo funkcijai

keliamus reikalavimus darbdavys turi pateikti raštu per penkias darbo dienas nuo darbuotojo prašymo pateikimo darbdaviui dienos.

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

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

ANTRASIS SKIRSNIS

PAPILDOMOS DARBO SUTARTIES SĄLYGOS

35 straipsnis. Susitarimas dėl papildomo darbo

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

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

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

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

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

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

7. Jeigu atlikdamas susitarime dėl darbo funkcijų jungimo numatytą papildomą darbo funkciją darbuotojas dėl to įgyja teisę naudotis šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytais papildomomis teisėmis ar pareigomis (ilgesniu poilsio laiku, trumpesniu darbo laiku, atostogomis ir kita), jos šiam darbuotojui taikomos tik tada, kai atliekama papildoma funkcija, ir tik tiek, kiek ji atliekama.

36 straipsnis. Susitarimas dėl išbandymo

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

2. Išbandymo terminas negali būti ilgesnis negu trys mėnesiai, neskaitant laiko, kai darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo, atostogų ar kitų svarbių priežasčių. Pratęsti išbandymo laikotarpį darbo sutarties šalių susitarimu draudžiama.

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

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

37 straipsnis. Susitarimas dėl mokymo išlaidų atlyginimo

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

2. Atlygintos gali būti tik išlaidos, susijusios su darbuotojo žinių ar gebėjimų, viršijančių darbo veiklai keliamus reikalavimus, suteikimu. Susitarime gali būti nustatyta, ar į mokymo ar kvalifikacijos tobulinimo išlaidas įskaičiuojamos kitos komandiruotės išlaidos (kelionės, nakvynės ir kita).

3. Atlygintos gali būti tik darbdavio turėtos išlaidos per paskutinius dvejus metus iki darbo sutarties pasibaigimo, nebent kolektyvinėje sutartyje nustatytas kitoks terminas, kuris negali viršyti trejų metų.

4. Jeigu darbuotojas savo iniciatyva studijuoja, siekdamas studijų krypties bakalauro, magistro kvalifikacinio laipsnio ir (arba) profesinės kvalifikacijos pagal formaliojo profesinio

mokymo programas, ir darbdavys apmoka visas ar ne mažiau kaip pusę šių išlaidų, darbo sutarties šalys papildomai gali susitarti dėl to, kad darbuotojas laikotarpiu, iki tęsia darbdavio lėšomis apmokėtas studijas, ir per trejus metus po šio laikotarpio pabaigos darbo sutartį savo iniciatyva be svarbių priežasčių gali nutraukti tik atlyginęs darbdaviui jo patirtas išlaidas.

38 straipsnis. Susitarimas dėl nekonkuravimo

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

2. Susitarimai dėl nekonkuravimo galimi tik su darbuotojais, 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 darbo sutarties pasibaigimo metu buvusio darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio. Kompensacija darbuotojui už nekonkuravimą negali būti mokama darbo darbdaviui laikotarpiu.

4. Darbuotojas, pažeidęs susitarimą dėl nekonkuravimo, privalo susilygtam 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.

39 straipsnis. Susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos

1. Darbo sutarties šalys gali susilygti dėl to, kad darbuotojas darbo sutarties vykdymo metu ir pasibaigus darbo sutarčiai asmeniniais ar komerciniais tikslais nenaudos ir kitiems asmenims neatskleis tam tikros iš darbdavio ar dėl atliktos darbo funkcijos gautos informacijos, kurią darbo sutarties šalys savo susitarime dėl konfidencialios informacijos apsaugos įvardys konfidencialia. Konfidencialia informacija negali būti laikomi duomenys, kurie viešai prieinami, taip pat duomenys, kurie pagal teisės aktus ar pagal jų paskirtį negali būti laikomi konfidencialiais ar kurių apsaugai darbdavys nesiima protingų priemonių. Konfidencialios informacijos atskleidimo

draudimas netaikomas, kai informacija teikiama valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai apie darbdavio daromus darbo ar kitų teisės normų pažeidimus, taip pat kai informacija teikiama teismui ar kitam ginčus nagrinėjančiam organui.

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

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

40 straipsnis. Susitarimas dėl ne viso darbo laiko

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

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

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

4. Darbo sutarties vykdymo metu darbuotojas, kurio darbo santykiai su darbdaviu trunka ne trumpiau kaip trejus metus, turi teisę pateikti prašymą raštu laikinai dirbti ne visą darbo laiką. Darbuotojo prašymas pakeisti darbo laiką, sutrumpinant darbo dieną iki keturių valandų per dieną, arba sumažinti darbo dienų skaičių iki trijų darbo dienų per darbo savaitę tenkinamas, jeigu jis pateiktas ne mažiau kaip prieš trisdešimt dienų iki jo įsigaliojimo, o ne visą darbo laiką bus dirbama ne ilgiau kaip vienus metus. Pakartotinai prašyti nustatyti ne visą darbo laiką darbuotojas turi teisę tik išdirbęs visą darbo laiką tokį laikotarpį, kurį jis dirbo ne visą darbo laiką. Darbdavys gali atsisakyti tenkinti darbuotojo prašymą laikinai dirbti ne visą darbo dieną tik dėl svarbių priežasčių.

5. Šio straipsnio 4 dalyje nustatyti ribojimai dėl ne viso darbo laiko trukmės ir jo nustatymo negalioja, kai darbdavys sutinka su kitokiomis darbuotojo pasiūlytomis ne viso darbo laiko sąlygomis arba jeigu darbuotojo prašymas pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą pagrįstas darbuotojo sveikatos būkle, neįgalumu arba būtinybe slaugyti šeimos narį, taip pat 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. Šie asmenys grįžti dirbti viso darbo laiko sąlygomis gali raštu įspėti darbdavį prieš dvi savaites, išskyrus atvejus, kai darbdavys sutinka nesilaikyti šio termino.

6. Darbas ne viso darbo laiko sąlygomis dirbantiems darbuotojams nesukelia ribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, tobulinant kvalifikaciją, neapriboja kitų darbuotojo darbo teisių, palyginti su darbuotojais, kurie dirba tokį patį ar lygiavertį darbą viso darbo laiko sąlygomis, atsižvelgiant į darbo stažą, kvalifikaciją ir kitas aplinkybes. Už darbą ne viso darbo laiko sąlygomis mokama proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui, palyginti su darbu, dirbamu viso darbo laiko sąlygomis.

7. Darbdavio atsisakymas leisti dirbti ne visą darbo laiką, taip pat vienodų darbo sąlygų nustatymo pažeidimas gali būti ginčijamas darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka.

8. Darbdaviai reguliariai, bet ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus, teikia darbo tarybai informaciją apie ne visą darbo laiką įmonėje, įstaigoje, organizacijoje dirbančius darbuotojus, nurodydami darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, skaičių, užimamas pareigybes ir darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį.

III SKYRIUS

DARBO SUTARTIES SUDARYMAS

41 straipsnis. Darbo sutarties šalių ikisutartiniai santykiai

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

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

3. Darbuotojui parinkti į vadovaujančiųjų darbuotojų ir specialistų pareigas, taip pat tokias pareigas, kurias eiti gali asmenys, turintys tam tikrų gebėjimų arba kuriems keliami ypatingi intelekto, fiziniai, sveikatos ar kiti reikalavimai, gali būti rengiamas konkursas. Pareigybių, dėl kurių gali 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 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.

42 straipsnis. Darbo sutarties sudarymas

1. Darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitaria dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų (šio kodekso 34 straipsnis).

2. Apie darbo sutarties sudarymą ir darbuotojo priėmimą į darbą nustatyta tvarka privaloma pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba) teritoriniam skyriui mažiausiai prieš vieną darbo dieną iki numatytos darbo pradžios. Šis reikalavimas netaikomas tais atvejais, jeigu asmuo priimamas į darbą pagal darbo sutartį, kurioje nurodyta, kad asmens darbo vieta yra ne Lietuvos Respublikoje, ir kai pagal Europos Sąjungos socialinės apsaugos sistemų koordinavimo reglamentus arba Lietuvos Respublikos tarptautines sutartis šiam asmeniui yra taikomi ne Lietuvos Respublikos teisės aktai socialinio draudimo srityje.

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

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

43 straipsnis. Darbo sutarties forma

1. Darbo sutartis sudaroma raštu dviem egzemplioriais.

2. Darbo sutarties pakeitimai taip pat daromi raštu.

3. Lietuvos Respublikos Vyriausybė tvirtina pavyzdinę darbo sutarties formą.

44 straipsnis. Pranešimas apie darbo sąlygas

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

1) visas darbdavio pavadinimas, kodas, registruotos buveinės adresas (fizinio asmens – vardas, pavardė, asmens kodas arba, jeigu jo nėra, – gimimo data ir nuolatinė gyvenamoji vieta);

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

3) darbo sutarties rūšis;

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

5) darbo pradžia;

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

7) kasmetinių atostogų trukmė;

8) įspėjimo terminas, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio ar darbuotojo iniciatyva;

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

10) nustatyta darbuotojo darbo dienos arba darbo savaitės trukmė;

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

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

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

4. Pasikeitus šio straipsnio 1 ir 3 dalyse nurodytoms darbo sąlygoms, darbdavys tokia pačia tvarka pateikia informaciją apie darbuotojui taikomus darbo sąlygų pasikeitimus prieš jiems įsigaliojant.

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

6. Šio straipsnio 1 dalyje nurodytos informacijos pateikimas nepaneigia pareigos pateikti darbuotojui informaciją apie būtinausias darbo sutarties sąlygas pagal šio kodekso 34 straipsnį.

IV SKYRIUS

DARBO SUTARTIES VYKDYMAS

45 straipsnis. Darbo sąlygų keitimas darbdavio iniciatyva

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

2. Darbuotojo sutikimas arba nesutikimas dirbti pasiūlytomis pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis, kitos rūšies darbo laiko režimu ar kitoje vietovėje turi būti išreikštas per darbdavio nustatytą terminą, kuris negali būti trumpesnis negu penkios darbo dienos. Darbuotojo atsisakymas dirbti pasiūlytomis pakeistomis sąlygomis, gali būti laikomas priežastimi nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės šio kodekso 57 straipsnyje nustatyta tvarka. Darbuotojo atsisakymas dirbti už sumažintą darbo užmokestį negali būti laikomas teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį.

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

4. Šio straipsnio 1 dalyje nepaminėtos darbo sąlygos darbdavio sprendimu gali būti keičiamos, pasikeitus jas reglamentuojančioms taisyklėms ar ekonominio, organizacinio ar gamybinio būtinumo atvejais. Apie šių sąlygų pakeitimus darbuotojas turi būti informuotas prieš protingą terminą. Darbdavys sudaro pakankamas sąlygas darbuotojui pasirengti būsimiems pasikeitimams.

46 straipsnis. Darbo sąlygų keitimas darbuotojo iniciatyva

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

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

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

4. Darbdaviui sutikus su darbuotojo prašymu ar darbdaviui pateikus kitą pasiūlymą ir darbuotojui sutikus, laikoma, kad darbo sąlygos yra pakeistos, padarius atitinkamą darbo sutarties pakeitimą.

47 straipsnis. Prastova

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

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

3. Jeigu prastova skelbiama ilgesniam laikotarpiui negu viena darbo diena, bet ne ilgiau kaip trims darbo dienoms, negali būti reikalaujama, kad darbuotojas atvyktų į darbovietę kasdien ilgesniam negu viena valanda laikui. Buvimo darbovietėje per prastovą laiku jam mokamas vidutinis jo darbo užmokestis, o kitu prastovos laikotarpiu, kai darbuotojas neprivalo būti darbe, jam mokama du trečdaliai vidutinio jo darbo užmokesčio.

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

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

6. Darbdavys gali paskelbti darbuotojui dalinę prastovą, kai tam tikram laikotarpiui sumažinamas darbo dienų per savaitę skaičius (ne mažiau kaip dviem darbo dienomis) ar darbo valandų per dieną skaičius (ne mažiau kaip trimis darbo valandomis). Dalinės prastovos laikotarpiais, kai darbuotojas neprivalo būti darbe, jam mokamas darbo užmokestis šio straipsnio 3 ir 4 dalyse nustatyta tvarka.

48 straipsnis. Dalinis darbas

1. Dalinis darbas gali būti nustatomas, kai dėl svarbių ekonominių priežasčių darbdavys negali suteikti darbuotojams darbo ir yra grupės darbuotojų atleidimo iš darbo prielaidos (šio kodekso 63 straipsnis).

2. Dalinis darbas yra iki pusės darbuotojo darbo laiko normos trumpesnis darbo laikas, kai dėl darbo laiko sutrumpinimo sumažėjęs darbo užmokestis darbuotojui kompensuojamas,

išmokant dalinio darbo išmoką Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymo nustatyta tvarka.

3. Pagrindas darbdaviui nustatyti dalinį darbą yra Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinio skyriaus sprendimas dėl dalinio darbo išmokos skyrimo. Darbdavio sprendime dėl dalinio darbo nustatymo nurodoma sutrumpinto darbo laiko normos dalis, nurodoma, kas trumpinama (darbo dienų per darbo savaitę skaičius, darbo valandų per dieną skaičius arba ir viena, ir kita), dalinio darbo pradžia ir trukmė, darbuotojai, kuriems taikomas dalinis darbas.

4. Darbdavio sprendimas dėl dalinio darbo nustatymo įsigalioja nuo tos dienos, nuo kurios vadovaujantis Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinio skyriaus sprendimu pradedama mokėti dalinio darbo išmoka.

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

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

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

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

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

5. Nušalinimo terminui pasibaigus, darbuotojas grąžinamas į ankstesnį darbą, jeigu dėl nušalinimo neatsirado pagrindas nutraukti darbo sutartį.

6. Jeigu darbuotojas darbdavio arba tam įgaliotų organų arba pareigūnų reikalavimu buvo nušalintas nuo darbo nepagrįstai, jam įstatymų nustatyta tvarka atlyginama žala.

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

50 straipsnis. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbuotojo iniciatyva

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Jeigu verslo perėmėjas nevykdo šio straipsnio 2 ir 3 dalyse nurodytų pareigų, verslo perdavėjas atsako solidariai dėl darbuotojo teisių, atsiradusių iki perdavimo momento, įvykdymo. Solidari atsakomybė taikoma vienus metus po verslo ar jo dalies perdavimo. Verslo perėmėjas ir verslo perdavėjas gali susitarti dėl kompensacijos verslo perėmėjui dėl darbuotojo darbo pas verslo perdavėją metu įgytų teisių ir pareigų perdavimo (nepanaudotos atostogos, neįvykdyti piniginiai reikalavimai ir kita) verslo perėmėjui.

5. Apie būsimą verslo ar jo dalies perdavimą darbuotojui verslo perdavėjas turi pranešti iš anksto raštu ne vėliau kaip prieš dešimt darbo dienų iki perdavimo, nuroydamas verslo ar jo dalies perdavimo datą, teisinį pagrindą, tokio perdavimo ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojui ir priimtas priemones. Jeigu darbuotojas per penkias darbo dienas nuo pranešimo gavimo raštu nesutinka su darbo santykių tęstinumu, verslo perdavėjas nutraukia darbo sutartį su darbuotoju darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės šio kodekso 57 straipsnyje nustatyta tvarka.

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

52 straipsnis. Nuotolinis darbas

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

2. Dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu. Darbuotojo atsisakymas dirbti nuotoliniu būdu negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį ar pakeisti darbo sąlygas. Jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu ne mažiau kaip penktadalį visos darbo laiko normos, to pareikalavus nėsčiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki

trejų metų, ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų.

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

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

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

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

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

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

V SKYRIUS

DARBO SUTARTIES PASIBAIGIMAS

53 straipsnis. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai

Darbo sutartis pasibaigia:

- 1) nutraukus darbo sutartį šalių susitarimu;
- 2) nutraukus darbo sutartį vienos iš šalių iniciatyva;
- 3) nutraukus darbo sutartį darbdavio valia;
- 4) nutraukus darbo sutartį nesant šalių valios;
- 5) mirus darbo sutarties šaliai – fiziniam asmeniui;

6) Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka, kai neįmanoma nustatyti darbdavio – fizinio asmens ar darbdavio atstovų buvimo vietos;

7) kitais šiame kodekse ir kituose įstatymuose nustatytais pagrindais.

54 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu

1. Bet kuri darbo sutarties šalis gali pasiūlyti kitai darbo sutarties šaliai nutraukti darbo sutartį.

2. Pasiūlymas nutraukti darbo sutartį turi būti pateiktas raštu. Jame turi būti išdėstytos darbo sutarties nutraukimo sąlygos (nuo kada pasibaigia darbo santykiai, koks yra kompensacijos dydis, kokia nepanaudotų atostogų suteikimo tvarka, atsiskaitymo tvarka ir kita). Darbo sutarties nutraukimo sąlygos gali būti ribojamos tam tikrą veiklą reglamentuojančiais įstatymais.

3. Jeigu kita darbo sutarties šalis sutinka su pasiūlymu, ji sutikimą išreiškia raštu. Jeigu darbo sutarties šalis per penkias darbo dienas neatsako į pasiūlymą, laikoma, kad pasiūlymas nutraukti darbo sutartį atmestas.

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

55 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių

1. Neterminuota darbo sutartis ir terminuota darbo sutartis, sudaryta ilgesniam kaip vieno mėnesio laikotarpiui, gali būti nutraukta darbuotojo rašytiniu pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš dvidešimt kalendorinių dienų.

2. Darbuotojas turi teisę atšaukti pareiškimą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo jo padavimo dienos. Vėliau jis gali atšaukti pareiškimą tik su darbdavio sutikimu.

3. Darbuotojo pareiškimas pabaigia darbo sutartį pasibaigus įspėjimo terminui, išskyrus šio straipsnio 2 dalyje nustatytą atvejį, ir darbdavys ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną privalo įforminti darbo sutarties pasibaigimą.

56 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių

1. Darbo sutartis gali būti nutraukta darbuotojo rašytiniu pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas, jeigu:

1) darbuotojo prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip trisdešimt dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip keturiasdešimt penkias dienas per paskutinius dvylika mėnesių;

2) darbuotojui du mėnesius iš eilės ir daugiau nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga) arba jeigu darbdavys ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nevykdo savo įsipareigojimų, kuriuos nustato darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančios darbo teisės normos;

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

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

2. Nutraukiant darbo sutartį šiame straipsnyje nustatytu pagrindu, darbdavys privalo išmokėti darbuotojui vieno jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – pusės jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką.

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

57 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės

1. Darbdavys turi teisę nutraukti neterminuotą arba terminuotą darbo sutartį prieš terminą dėl šių priežasčių:

1) darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa pertekline dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su darbdavio veikla;

2) darbuotojas nepasiekia sutartų darbo rezultatų pagal šio straipsnio 5 dalyje numatytą rezultatų gerinimo planą;

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

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

5) teismas ar darbdavio organas priima sprendimą, dėl kurio pasibaigia darbdavys.

2. Darbo organizavimo pakeitimai ar kitos priežastys, susijusios su darbdavio veikla, gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį tik tuo atveju, kai jie yra realūs ir lemia konkretaus darbuotojo ar jų grupės atliekamos darbo funkcijos ar darbo funkcijų nereikalingumą. Darbo sutartis šiuo pagrindu gali būti nutraukta tik tada, kai laikotarpiu nuo įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą iki penkių darbo dienų iki įspėjimo laikotarpio pabaigos darbovietėje nėra laisvos darbo vietos, į kurią darbuotojas galėtų būti perkeltas su jo sutikimu.

3. Jeigu perteklinę darbo funkciją atlieka keletas darbuotojų, o atleidžiama tik dalis iš jų, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus patvirtina darbdavys, suderinęs su darbo taryba, kai jos nėra, – su profesine sąjunga. Tokiu atveju atranką vykdo ir pasiūlymus dėl darbuotojų atleidimo teikia darbdavio sudaryta komisija, į kurią turi būti įtrauktas bent vienas darbo tarybos narys. Nustatant atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, turi būti užtikrinama darbuotojų pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti, taikoma šiems darbuotojams visų kitų atitinkamo darbdavio tos pačios specialybės darbuotojų atžvilgiu toje pačioje darbo vietovėje:

- 1) kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;
- 2) kurie augina daugiau kaip tris vaikus (įvaikius) iki keturiolikos metų arba vieni augina vaikus (įvaikius) iki keturiolikos metų arba prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas mažesnis negu penkiasdešimt penkių procentų darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius įstatymų nustatytą senatvės pensijos amžių, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis;
- 3) kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, kurie sukako įstatymų nustatytą senatvės pensijos amžių ir įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdami darbdavio įmonėje;
- 4) kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau kaip treji metai;
- 5) kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje;
- 6) kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovų, veikiančių darbdavio lygmeniu, valdymo organų narius.

4. Šio straipsnio 3 dalies 1–5 punktuose nustatyta pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti taikoma darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, kvalifikaciją.

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

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

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, kurie augina vaiką (įvaikį) iki keturiolikos metų, ir darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip penkeri metai, ir trigubinami neįgaliems darbuotojams ir darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko mažiau kaip dveji metai.

8. Atleidžiamam darbuotojui turi būti išmokėta dviejų jo vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinė išmoka, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – pusės jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.

9. Atleidžiamam darbuotojui įstatymo nustatyta tvarka papildomai išmokama ilgalaikio darbo išmoka, atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamą darbo stažą toje darbovietėje.

58 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės

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

2. Priežastis nutraukti darbo sutartį gali būti:

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

3. Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomas:

1) neatvykimas į darbą visą darbo dieną ar pamainą be pateisinamos priežasties;
2) pasirodymas neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų darbo metu darbo vietoje, išskyrus atvejus, kai tokį apsvaigimą sukėlė profesinių pareigų vykdymas;

3) atsisakymas tikrintis sveikatą, kai toks tikrinimas pagal darbo teisės normas privalomas;

4) priekabiavimas dėl lyties ar seksualinis priekabiavimas, diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje;

- 5) tyčia padaryta turtinė žala darbdaviui ar bandymas tyčia padaryti jam turtinės žalos;
- 6) darbo metu ar darbo vietoje padaryta nusikaltimo požymių turinti veika;
- 7) kiti pažeidimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiamos darbuotojo darbo pareigos.

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

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

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

59 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia

1. Darbdavys, išskyrus valstybės ar savivaldybės institucijas ar įstaigas, išlaikomas iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ar savivaldybės įmones, viešąsias įstaigas, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, ir Lietuvos banką, turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju dėl priežasčių, nenurodytų šio kodekso 57 straipsnio 1 dalyje, įspėjęs prieš tris darbo dienas ir sumokėjęs ne mažesnę kaip šešių mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išaitinę išmoką.

2. Darbo sutartis šio straipsnio pagrindu negali būti nutraukta dėl 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 (vaikų), įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, amžiaus ar kitų diskriminacinių motyvų.

60 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas nesant darbo sutarties šalių valios

1. Darbo sutartis privalo būti nutraukta be įspėjimo:

- 1) kai įsiteisėja teismo sprendimas arba teismo nuosprendis, kuriuo darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios negali dirbti darbo;
- 2) kai darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą ar eiti tam tikras pareigas;
- 3) kai darbuotojo iki šešiolikos metų vienas iš tėvų arba vaiko atstovas pagal įstatymą, arba vaiko sveikatą prižiūrintis gydytojas, arba mokslo metų laikotarpiu mokykla, kurioje vaikas mokosi, reikalauja nutraukti darbo sutartį;
- 4) kai darbuotojas pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą nebegali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo ir jis nesutinka būti perkeltas į kitas toje darbovietėje esančias laisvas jo sveikatą atitinkančias pareigas ar darbą arba kai tokių pareigų ar darbo toje darbovietėje nėra;
- 5) į darbą gražinus darbuotoją, į kurio vietą buvo priimtas atleidžiamas darbuotojas;
- 6) institucijos, vykdančios nelegalaus darbo kontrolę, kompetentingo pareigūno reikalavimu, jeigu nustatomas užsieniečio nelegalaus darbo atvejis;
- 7) kai darbo sutartis prieštarauja įstatymams ir šių prieštaravimų negalima pašalinti, o darbuotojas nesutinka arba negali būti perkeltas į kitą toje darbovietėje esančią laisvą darbo vietą.

2. Darbdavys, gavęs šio straipsnio 1 dalyje nurodytą priežastį patvirtinantį dokumentą ar kitaip apie ją sužinojęs, privalo ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo dokumento gavimo ar sužinojimo dienos nutraukti darbo sutartį. Šio straipsnio 1 dalies 5 punkte nustatytu atveju nepriėmus sprendimo nurodytu laiku, priežastis nutraukti darbo sutartį laikoma pasibaigusia.

3. Šio straipsnio 1 dalies 4, 5 ir 7 punktuose nustatytais atvejais darbuotojui išmokama vieno mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – pusės mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.

61 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimo apribojimai

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. Darbuotojos nėštumo faktas patvirtinamas darbdaviui pateikus gydytojo pažymą apie nėštumą.

2. Nuo darbdavio sužinojimo apie darbuotojos nėštumą dienos, iki jos kūdikiui sukaks keturi mėnesiai, darbdavys negali įspėti nėščios darbuotojos apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ar priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį kitais, negu nurodyta šio straipsnio 1 dalyje, pagrindais. Jeigu šiuo laikotarpiu atsirado pagrindas nutraukti darbo sutartį, nėščia

darbuotoja gali būti įspėta apie darbo sutarties nutraukimą ar sprendimas nutraukti darbo sutartį gali būti priimtas tik šiam laikotarpiui pasibaigus. Jeigu darbuotojai yra suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos arba atostogos vaikui prižiūrėti laikotarpiu, iki jos kūdikiui sukaks keturi mėnesiai, darbo sutartį galima nutraukti tik šioms atostogoms pasibaigus.

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

4. Draudžiama atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės ar darbdavio valia darbuotoją, pašauktą atlikti privalomąją karo tarnybą arba alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą.

5. Jeigu darbuotojas, pasibaigus šio straipsnio 4 dalyje nustatytiems laikotarpiams, neatvyksta į darbą, darbo sutartis su juo gali būti nutraukiama šiame skyriuje nustatytais darbo sutarties nutraukimo pagrindais.

62 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio bankroto atveju

1. Įsiteisėjus teismo nutarčiai iškelti darbdaviui bankroto bylą ar kreditorių susirinkimui nutarus vykdyti bankroto procedūras ne teismo tvarka, paskirtasis bankroto administratorius sudaro darbuotojų, su kuriais bus sudarytos terminuotos darbo sutartys dirbti darbovietėje bankroto proceso metu, sąrašą. Tokios terminuotos darbo sutartys negali trukti ilgiau kaip iki įmonės bankroto proceso pabaigos.

2. Per tris darbo dienas nuo teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo arba nuo kreditorių susirinkimo, kuriame kreditoriai nutarė įmonės bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka, dienos darbuotojai raštu įspėjami apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ir ne anksčiau kaip po penkiolikos darbo dienų nuo tokio įspėjimo su jais nutraukiamos darbo sutartys. Jeigu tenkinamos šio kodekso 63 straipsnio 1 dalyje nurodytos sąlygos, turi būti taikomos šio kodekso 63 straipsnio 3 ir 4 dalių nuostatos.

3. Šio straipsnio 2 dalyje numatytu atveju atleidžiamiems darbuotojams išmokama dviejų jų vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinė išmoka, o jeigu jų darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – pusės jų vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.

63 straipsnis. Grupės darbuotojų atleidimas

1. Grupės darbuotojų atleidimu laikomas darbo sutarčių nutraukimas, kai per trisdešimt kalendorinių dienų darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės (šio kodekso 57 straipsnis), darbdavio valia (šio kodekso 59 straipsnis) ar darbo sutarties šalių susitarimu (šio kodekso

54 straipsnis), kurį inicijuoja darbdavys, ar dėl darbdavio bankroto (šio kodekso 62 straipsnis) numatoma atleisti iš darbo:

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

2) ne mažiau kaip dešimt procentų darbuotojų darbovietėje, kurioje vidutinis darbuotojų skaičius yra nuo vieno šimto iki dviejų šimtų devyniasdešimt devynių darbuotojų;

3) trisdešimt ir daugiau darbuotojų darbovietėje, kurioje vidutinis darbuotojų skaičius yra trys šimtai ir daugiau darbuotojų.

2. Apskaičiuojant šio straipsnio 1 dalyje nurodytą nutraukiamų darbo sutarčių skaičių, skaičiuojamas ne mažiau kaip penkių darbuotojų darbo sutarčių nutraukimas. Grupės darbuotojų atleidimu nelaikomi atvejai, kai darbuotojus numatoma atleisti iš darbo suėjus darbo sutarties terminui.

3. Prieš priimdamas sprendimą nutraukti darbo sutartį ar inicijuoti darbo sutarties nutraukimą, darbdavys privalo informuoti darbo tarybą, kai jos nėra, – 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, įspėjimo terminų pratęsimo, laisvo laiko darbo paieškoms ir kita) priemonių. Konsultacijų metu šalys turi siekti sudaryti susitarimą.

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

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

64 straipsnis. Įspėjimas nutraukti darbo sutartį

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

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

3. Įspėjimas nutraukti darbo sutartį darbuotojui perduodamas nedelsiant. Jeigu darbuotojas ginčija atleidimo iš darbo teisėtumą, įspėjimo įteikimo įrodinėjimo našta tenka darbdaviui.

4. Jeigu darbuotojas įteikto įspėjimo termino pabaigos metu yra laikinai nedarbingas, yra išėjęs suteiktų atostogų, įspėjimo termino pabaiga nukeliama iki laikinojo nedarbingumo ar atostogų pabaigos.

5. Darbdavys su darbuotojo sutikimu turi teisę bet kada iki įspėjimo termino pabaigos priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį, nukeldamas darbo santykių pasibaigimo dieną į paskutinę įspėjimo termino dieną ir neleisdamas darbuotojui įspėjimo metu dirbti, tačiau sumokėdamas už visą įspėjimo laikotarpį jam priklausantį darbo užmokestį.

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

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

65 straipsnis. Darbo sutarties pasibaigimo įforminimas

1. Jeigu yra šiame kodekse ar kitame įstatyme nustatyta priežastis, leidžianti pabaigti darbo sutartį, darbdavys priima sprendimą nutraukti darbo sutartį, o suėjus darbo sutarties terminui arba mirus darbuotojui, konstatuoja darbo sutarties pasibaigimą. Toks sprendimas pabaigia darbo sutartį jame nurodytą dieną, išskyrus šio straipsnio 6 dalyje nurodytus atvejus.

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

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

4. Sprendimas perduodamas darbuotojui nedelsiant. Jeigu darbuotojas ginčija atleidimą iš darbo nustatyta tvarka, darbdavio sprendimo įteikimo įrodinėjimo našta tenka darbdaviui.

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

6. Jeigu darbo sutarties pasibaigimo dieną (išskyrus, kai darbo sutartis nutraukiama šalių susitarimu arba darbuotojo iniciatyva, suėjus terminuotos darbo sutarties terminui arba pasibaigus darbdaviui) darbuotojas yra laikinai nedarbingas arba išėjęs jam suteiktų atostogų, darbo santykių pasibaigimo diena nukeliama iki laikinojo nedarbingumo arba atostogų pabaigos, o darbuotojams, slaugantiems vaiką iki šešiolikos metų, sergantį sunkiomis ligomis, kurių sąrašą tvirtina Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministras ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras, dar du mėnesius po laikinojo nedarbingumo pabaigos. Tokiu atveju darbo santykių pasibaigimo diena atitinkamai laikoma pirmoji darbo diena po laikinojo nedarbingumo ar atostogų pabaigos arba pirmoji diena pasibaigus dviejų mėnesių laikotarpiui po laikinojo nedarbingumo pabaigos.

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

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

9. Mirus darbdaviui – fiziniam asmeniui, darbo sutarties pasibaigimas įforminamas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka.

VI SKYRIUS

DARBO SUTARČIŲ RŪŠYS

66 straipsnis. Darbo sutarčių rūšys

1. Darbo sutarčių rūšys yra šios:

- 1) neterminuota darbo sutartis;
- 2) terminuota darbo sutartis;
- 3) laikinojo darbo sutartis;
- 4) pameistrystės darbo sutartis;
- 5) nenustatytos apimties darbo sutartis;
- 6) projektinio darbo sutartis;
- 7) darbo vietos dalijimosi darbo sutartis;
- 8) darbo keliems darbdaviams sutartis;
- 9) sezoninio darbo sutartis.

2. Jeigu darbo sutarties šalys nesusitaria dėl darbo sutarties rūšies, laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis.

PIRMASIS SKIRSNIS

TERMINUOTA DARBO SUTARTIS

67 straipsnis. Terminuotos darbo sutarties sąvoka ir jos terminas

1. Terminuota darbo sutartis – darbo sutartis, sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui.
2. Terminuotos darbo sutarties terminas gali būti nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos, tam tikram dienomis, savaitėmis, mėnesiais ar metais skaičiuojamam terminui, iki tam tikros užduoties įvykdymo ar tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo.
3. Terminuota darbo sutartis tampa neterminuota, kai darbo santykių buvimo laikotarpiu išnyksta aplinkybės, dėl kurių buvo apibrėžtas sutarties terminas.
4. Terminuotų darbo sutarčių nuolatinio pobūdžio darbams negali būti daugiau kaip dvidešimt procentų visų darbdavio sudarytų darbo sutarčių skaičiaus.

68 straipsnis. Maksimalus terminuotos darbo sutarties terminas ir jo išimtys

1. Maksimalus terminuotos darbo sutarties terminas, taip pat paeiliui einančių terminuotų darbo sutarčių, kurios yra sudarytos su tuo pačiu darbuotoju tai pačiai darbo funkcijai atlikti, bendra maksimali trukmė yra dveji metai, išskyrus atvejus, jeigu darbuotojas priimamas laikinai dirbti į laikinai nesančio darbuotojo darbo vietą. Paeiliui einančiomis terminuotomis darbo sutartimis laikomos darbo sutartys, kurias skiria ne ilgesnis kaip dviejų mėnesių laikotarpis.
2. Jeigu nustatytas ar pratęstas terminuotos darbo sutarties terminas yra ilgesnis kaip dveji metai, taip pat paeiliui einančių terminuotų darbo sutarčių, kaip jos apibrėžtos šio straipsnio 1 dalyje, išskyrus atvejus, jeigu darbuotojas priimamas laikinai dirbti į laikinai nesančio darbuotojo darbo vietą, bendra trukmė ilgesnė kaip dveji metai, tokia sutartis laikoma neterminuota. Tokiu atveju laikotarpiai tarp terminuotų darbo sutarčių įskaitomi į darbuotojo darbo santykių su darbdaviu trukmę, tačiau neturi būti apmokami.
3. Su tuo pačiu darbuotoju paeiliui einančių terminuotų darbo sutarčių, sudarytų skirtingoms darbo funkcijoms atlikti, bendra trukmė negali viršyti penkerių metų. Pažeidus šį reikalavimą, tokia darbo sutartis tampa neterminuota, o laikotarpiai tarp terminuotų darbo sutarčių įskaitomi į darbuotojo darbo santykių su darbdaviu trukmę, tačiau neturi būti apmokami.
4. Terminuotų darbo sutarčių, kurių maksimalus terminas negali būti ilgesnis kaip penkeri metai, sudarymo galimybę su renkamais ar skiriamais darbuotojais, kūrybinių profesijų ir mokslo darbuotojais, kolegialių renkamųjų organų skiriamais darbuotojais ar kitais darbuotojais viešojo intereso gynimo tikslais nustato kiti įstatymai. Tokios sutartys gali būti

sudaromos arba pratęstos įstatymo nustatytu pagrindu ir kitos šio straipsnio nuostatos joms netaikomos.

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

69 straipsnis. Terminuotos darbo sutarties pasibaigimas

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

2. Terminuota darbo sutartis tampa neterminuota, jeigu darbo santykiai faktiškai tęsiasi daugiau kaip vieną darbdavio administracijos darbo dieną suėjus terminui, išskyrus šio kodekso 67 straipsnio 3 dalyje nurodytą atvejį.

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

4. Jeigu darbo santykiai pagal terminuotą darbo sutartį tęsiasi ilgiau kaip dvejus metus, darbo sutarčiai pasibaigus suėjus terminui, darbuotojui išmokama vieno mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.

5. Šio straipsnio 2 ir 3 dalių nuostatos netaikomos darbuotojams, nurodytiems šio kodekso 68 straipsnio 3 dalyje.

70 straipsnis. Draudimas diskriminuoti

1. Pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti sudaromos mažiau palankios darbo sąlygos, įskaitant darbo apmokėjimą, negu darbuotojams, dirbantiems pagal neterminuotą darbo sutartį ir atliekantiems tą pačią ar panašią pagal kvalifikaciją ar gebėjimus darbo funkciją.

2. Nustatant darbo, darbo apmokėjimo, kvalifikacijos tobulinimo ar skatinimo sąlygas, darbdaviui draudžiama atsižvelgti į skirtingą pagal terminuotą darbo sutartį ir pagal neterminuotą darbo sutartį dirbančių darbuotojų darbo santykių su darbdaviu trukmę.

3. Aplinkybė, kad darbuotojas dirba pagal terminuotą darbo sutartį, neatleidžia darbdavio nuo pareigos užtikrinti tokio darbuotojo mokymą, kvalifikacijos tobulinimą, profesinį tobulėjimą ir karjerą.

71 straipsnis. Įdarbinimas pagal neterminuotą darbo sutartį

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

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

3. Darbdaviai ne rečiau kaip kartą per metus teikia darbo tarybai informaciją apie terminuotų darbo sutarčių būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, nurodydami darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas sutartis, skaičių, užimamas pareigybes ir darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį.

ANTRASIS SKIRSNIS**LAIKINOJO DARBO SUTARTYS****72 straipsnis. Laikinojo darbo sutarties sąvoka ir rūšys**

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

2. Laikinojo darbo sutartis gali būti terminuota ir neterminuota.

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

4. Nukrypstant nuo maksimalaus darbo sutarties termino taisyklių (šio kodekso 68 straipsnis), terminuotos laikinojo darbo sutarties maksimalus terminas, taip pat paeiliui einančių darbo sutarčių, kurios sudarytos su tuo pačiu darbuotoju tam pačiam darbui, bendra maksimali trukmė yra treji metai. Paeiliui einančiomis terminuotomis laikinojo darbo sutartimis laikomos darbo sutartys, kurias skiria ne ilgesnis kaip dviejų savaičių laikotarpis.

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

73 straipsnis. Laikinojo darbo sutarties turinys

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

1) laikinojo darbuotojo siuntimo dirbti laikinojo darbo naudotojui ir atšaukimo iš laikinojo darbo naudotojo formos ir tvarkos, nepažeidžiant šio kodekso 74 straipsnio reikalavimų;

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

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

74 straipsnis. Laikinojo darbuotojo siuntimas pas laikinojo darbo naudotoją

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

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

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

75 straipsnis. Nediskriminavimo principo taikymas

1. Darbo laikinojo darbo naudotojui laikotarpiu laikinojo darbo naudotojas privalo užtikrinti, kad laikinajam darbuotojui būtų taikomos tokios pačios kaip ir laikinojo darbo naudotojo darbuotojams galiojančios ir darbovietėje taikomos įstatymų, kolektyvinių sutarčių ir kitų darbo teisės normų nuostatos dėl:

1) nėščių, neseniai pagimdžiusių, krūtimi maitinančių darbuotojų, darbuotojų, auginančių vaiką iki trejų metų, ir asmenų iki aštuoniolikos metų apsaugos;

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

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

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 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.

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

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. 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.

77 straipsnis. Laikinojo darbuotojo padarytos žalos atlyginimas

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

78 straipsnis. Laikinojo darbuotojo ir laikinojo darbo naudotojo tarpusavio teisės ir pareigos

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

2. Laikinojo darbo naudotojas turi informuoti laikinuosius darbuotojus apie jo turimas laisvas darbo vietas, nurodydamas darbo funkciją ir jai keliamus reikalavimus. Informacija apie laisvas darbo vietas gali būti skelbiama viešai informaciniuose stenduose laikinojo darbo naudotojo patalpose ar kitais įprastais darbovietėje būdais.

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

79 straipsnis. Laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo pareigos

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

2. Laikinojo įdarbinimo įmonei draudžiama:

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

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

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

3. Laikinojo darbo naudotojui draudžiama:

1) pavesti laikinajam darbuotojui atlikti streikuojančių laikinojo darbo naudotojo darbuotojų darbo funkcijas;

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

3) riboti laikinųjų darbuotojų profesinio mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo galimybes;

4) riboti laikinųjų darbuotojų nuolatinio įsidarbinimo galimybes;

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

4. Laikinojo darbo naudotojas kartą per metus teikia savo įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tarybai informaciją apie laikinojo darbo būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, nurodydamas per metus dirbusių ar dirbančių laikinųjų darbuotojų skaičių, užimamas pareigybes ir darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį.

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

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

80 straipsnis. Laikinojo darbo sutarties pasibaigimas

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

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

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

TREČIASIS SKIRSNIS

PAMEISTRYSTĖS DARBO SUTARTIS

81 straipsnis. Pameistrystės darbo sutarties sąvoka ir rūšys

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

2. Pameistrystės darbo sutartis gali būti:

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

82 straipsnis. Pameistrystės darbo sutarčių bendrosios nuostatos

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

2. Darbdavys privalo užtikrinti formaliojo ar neformaliojo mokymo programoje numatytų rezultatų pasiekimą arba sudaryti visas sąlygas jiems pasiekti tuo atveju, kai mokymas vyksta pagal pameistrystės darbo sutartį, sudarytą kartu su teisės aktais reglamentuojama mokymo sutartimi dėl formaliojo ar neformaliojo mokymo.

3. Pabaigus formaliojo ar neformaliojo mokymo programą, pameistriui išduodamas tai patvirtinantis pažymėjimas.

83 straipsnis. Pameistrystės darbo sutartis nesudarius mokymo sutarties

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

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

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

4. Darbo sutarties šalys, sudarydamos pameistrystės darbo sutartį, gali sutarti dėl darbdavio patiriamų mokymo išlaidų atlyginimo. Tokiame susitarime nurodoma, kokios yra darbdavio patiriamos mokymo išlaidos ir kokia yra jų (paslaugų, medžiagų ir kita) vertė. Tokioms išlaidoms atlyginti gali būti skiriama ne daugiau kaip dvidešimt procentų pameistrinio darbo užmokesčio per mėnesį. Mokymo išlaidų atlyginimas išdėstomas tolygiai per visą pameistrystės darbo sutarties galiojimo laikotarpį. Jeigu darbo santykiai pasibaigia prieš pameistrystės darbo sutarties terminą, darbdavys neturi teisės reikalauti atlyginti mokymo išlaidų po darbo santykių pasibaigimo.

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

6. Darbdavys privalo skirti mokymo programos vadovu kompetentingą savo darbuotoją, kuris vadovauja mokymo procesui, prižiūri, kaip atliekama darbo funkcija, pataria pameistriui ir jį konsultuoja.

84 straipsnis. Pameistrystės darbo sutartis, sudaryta su teisės aktais reglamentuojama mokymo sutartimi dėl formaliojo ar neformaliojo mokymo

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

1) mokymo sutartį dėl formaliojo mokymo (pirminio ar tęstinio) tarp pameistrinio ir mokymo paslaugų teikėjo ar darbdavio, turinčių formaliojo profesinio mokymo licenciją;

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

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

3. Pameistrystės darbo sutartyje privalo būti nustatyta darbo laiko ir kito mokymosi laiko trukmė. Bendras pameistrinio darbo darbdaviui laikas ir kito mokymosi laikas negali viršyti

keturiasdešimt aštuonių valandų per savaitę, išskyrus pameistrį iki aštuoniolikos metų, kurio darbo laiko trukmę nustato Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Mokymas gali vykti tiek darbovietėje, tiek mokymo įstaigoje.

4. Už faktiškai dirbtą laiką pameistriui mokamas pameistrystės darbo sutartyje numatytas darbo užmokestis, kuris negali būti mažesnis negu Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga arba minimalusis valandinis atlygis. Darbovietėje praleistas teorinėms žinioms įgyti ir mokytis darbo vietoje skirtas laikas įskaitomas į faktiškai dirbto laiko trukmę tada, jeigu jis viršija dvidešimt procentų faktiškai dirbto laiko.

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

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

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

KETVIRTASIS SKIRSNIS

NENUSTATYTOS APIMTIES DARBO SUTARTIS

85 straipsnis. Nenustatytos apimties darbo sutarties sąvoka ir turinys

1. Nenustatytos apimties darbo sutartis – tokia darbo sutartis, pagal kurią darbo sutartyje darbo funkcijos atlikimo laikas iš anksto nenustatytas, tačiau darbuotojas įsipareigoja darbo funkciją atlikti darbdavio kvietimu, o darbdavys įsipareigoja darbuotojui sumokėti už jo atliktą darbą.

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

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

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

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

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

86 straipsnis. Kvietimas dirbti

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

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

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

87 straipsnis. Draudimai darbdaviui

Darbdaviui draudžiama:

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

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

88 straipsnis. Nenustatytos apimties darbo sutarties pasibaigimas

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

1) darbuotojui vienašališkai nutraukus nenustatytos apimties darbo sutartį, raštu įspėjus darbdavį prieš penkias darbo dienas;

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

PENKTASIS SKIRSNIS

PROJEKTINIO DARBO SUTARTIS

89 straipsnis. Projektinio darbo sutarties sąvoka ir turinys

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

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

3. Sulygti dėl projektinio darbo sutarties galima tokiais atvejais:

- 1) sudarant iki dvejų metų trukmės projektinio darbo sutartį su naujai priimamam asmeniui;
- 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. Susitarimui dėl projektinio darbo, galiojant kitos rūšies darbo sutarčiai, šio skirsnio nuostatos taikomos *mutatis mutandis*.

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

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

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

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

91 straipsnis. Apmokėjimas už darbą

1. Darbuotojui, dirbančiam pagal projektinio darbo sutartį, turi būti mokamas ne mažesnis kaip minimalusis valandinis atlygis pagal šio kodekso 90 straipsnio 1 dalyje nustatytą darbo laiko normą. Projektinio darbo sutartyje papildomai gali būti nustatytas laikinis darbo apmokėjimas arba darbo apmokėjimas už įvykdytą rezultatą, arba taikomas mišrus būdas.

2. Premijavimo, darbo apmokėjimo už pasiektus rezultatus sąlygos nustatomos projektinio darbo sutartyje.

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

92 straipsnis. Projektinio darbo sutarties pasibaigimas

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

2. Šio kodekso nuostatos, reglamentuojančios maksimalų terminuotos darbo sutarties terminą (šio kodekso 68 straipsnis) ir terminuotos darbo sutarties pasibaigimo pasekmes (šio kodekso 69 straipsnio 2–5 dalys), projektinio darbo sutartims nėra taikomos.

ŠEŠTASIS SKIRSNIS**DARBO VIETOS DALIJIMOSI DARBO SUTARTIS****93 straipsnis. Darbo vietos dalijimosi darbo sutarties sąvoka**

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

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

3. Sulygti dėl darbo vietos dalijimosi darbo sutarties galima tiek sudarant naują darbo sutartį, tiek laikinai pakeičiant galiojančią kitos rūšies darbo sutartį. Darbdavys privalo apsvarstyti ir, esant organizacinei ir gamybinei galimybei, tenkinti darbuotojo, auginančio vaiką (įvaikį) iki septynerių metų, prašymą laikinai, iki vaikui (įvaikiui) 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.

94 straipsnis. Darbo laiko režimas

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

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

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

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

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

95 straipsnis. Darbo vietos dalijimosi darbo sutarties pasibaigimas

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 (įvaikį) iki septynerių metų, kuris lieka dirbti ne viso darbo laiko sąlygomis.

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

SEPTINTASIS SKIRSNIS**DARBO KELIEMS DARBDAVIAMS SUTARTIS****96 straipsnis. Darbo keliems darbdaviams sutarties sąvoka**

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

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

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

97 straipsnis. Darbo laiko norma ir darbo laiko režimas

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

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

98 straipsnis. Pirmasis darbdavys ir kiti darbdaviai

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

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

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

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

5. Pirmasis darbdavys atstovauja visiems darbdaviams darbo ginčiuose su darbuotoju.

99 straipsnis. Darbo keliems darbdaviams sutarties pasibaigimas

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

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

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

AŠTUNTASIS SKIRSNIS

SEZONINIO DARBO SUTARTIS

100 straipsnis. Sezoninio darbo sutartis

1. Sezoninio darbo sutartis sudaroma sezoniniams darbams atlikti. Sezoniniais darbais vadinami darbai, kurie dėl gamtinių ir klimato sąlygų dirbami ne visus metus, o tam tikrais periodais (sezonais), ne ilgesniais kaip aštuoni mėnesiai vienas po kito einančių dvylikos mėnesių laikotarpiu, ir yra įtraukti į sezoninių darbų sąrašą.

2. Sezoninių darbų sąrašą, sezoninio darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo, taip pat darbo ir poilsio laiko ir darbo apmokėjimo ypatumus, vadovaudamasi šiuo kodeksu, nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė.

VII SKYRIUS

DARBO SANTYKIŲ YPATUMAI

PIRMASIS SKIRSNIS

VADOVAUJANČIŲ DARBUOTOJŲ DARBO SANTYKIŲ YPATUMAI

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

1. Su juridinio asmens vienasmeniu valdymo organu – fiziniu asmeniu (toliau – juridinio asmens vadovas), dirbančiu atlygintinai, privalo būti sudaryta darbo sutartis, išskyrus mažųjų bendrijų ir individualiųjų įmonių vadovus. Tokia sutartis gali būti sudaryta ir ne visam darbo laikui, ir tokiu atveju šio kodekso 40 straipsnis taikomas *mutatis mutandis*.

2. Su fiziniais asmenimis – juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organų nariais – darbo sutartys nesudaromos. Ši taisyklė netaikoma, jeigu su jais sudarytos darbo

sutartys, pagal kurias jie už atlyginimą įsipareigoja atlikti kitas darbo funkcijas, taip pat ir derindami jas su nario pareigomis.

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

4. Su kitais šio straipsnio 1, 2 ir 3 dalyse nenurodytais juridinio asmens vadovaujančiais darbuotojais, tai yra darbuotojais, kurie turi teisę duoti privalomus vykdyti nurodymus pavaldiems darbuotojams, sudaromos darbo sutartys ir šio skyriaus ypatumai jiems netaikomi.

102 straipsnis. Darbo sutarties sudarymo su juridinio asmens vadovu ypatumai

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

103 straipsnis. Darbo sutarties vykdymo ypatumai

1. Juridinio asmens vadovas savo darbo laiką tvarko pats, nepažeisdamas darbo teisės normų nustatytą maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko trukmės reikalavimų.

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

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

104 straipsnis. Darbo sutarties pasibaigimas

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

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

3. Šio kodekso nuostatos, reglamentuojančios terminuotos darbo sutarties pasibaigimo pasekmes (šio kodekso 69 straipsnio 2 ir 3 dalys), darbo sutarčiai su juridinio asmens vadovu netaikomos.

105 straipsnis. Ginčai tarp juridinio asmens vadovo ir juridinio asmens

1. Darbo ginčai tarp juridinio asmens ir jo vadovo nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka.
2. Ginčai dėl atsisakymo sudaryti darbo sutartį, taip pat dėl darbo sutarties nutraukimo teisėtumo, taip pat dėl juridinio asmens vadovo civilinių teisių ir pareigų nevykdymo (netinkamo vykdymo) nagrinėjami teisme.

106 straipsnis. Darbuotojo išrinkimas ar skyrimas viešojo juridinio asmens vadovu

Viešojo juridinio asmens vadovu išrinktas ar paskirtas juridinio asmens darbuotojas, pasibaigus jo, kaip juridinio asmens vadovo, darbo santykiams, išskyrus atvejį, kai darbo sutartis nutraukta šio kodekso 58 straipsnyje nustatytu pagrindu, turi teisę sugrįžti į buvusias darbo pareigas tokiomis pačiomis darbo sąlygomis, atsižvelgiant į visus darbo sąlygų pakeitimus, kurie buvo padaryti kitiems tokį patį ar panašų darbą dirbusiems darbuotojams. Apie valią sugrįžti į buvusias darbo pareigas jis privalo pranešti darbdaviui ne vėliau kaip per tris darbo dienas po sutarties pasibaigimo.

ANTRASIS SKIRSNIS**KOMANDIRUOTŲ DARBUOTOJŲ DARBO SANTYKIŲ YPATUMAI****107 straipsnis. Darbuotojo komandiruotės sąvoka**

1. Darbuotojo komandiruotė yra jo darbo pareigų atlikimas kitoje, negu yra nuolatinė darbo vieta, vietoje.
2. Darbuotojo komandiruotės metu darbuotojui paliekamas jo darbo užmokestis. Jeigu komandiruotės metu darbuotojas patiria papildomų sąnaudų (transporto, kelionės, nakvynės ir kitų išlaidų), darbdavys jas turi kompensuoti.
3. Jeigu darbuotojo komandiruotė trunka ilgiau negu darbo diena (pamaina) arba darbuotojas komandiruojamas į užsienį, darbuotojui privalo būti mokami dienpinigiai, kurių maksimalius dydžius ir jų mokėjimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė arba jos įgaliota institucija.
4. Į darbuotojo komandiruotės laiką įeina darbuotojo kelionės į darbdavio nurodytą darbo vietą ir atgal laikas. Jeigu kelionė vyko po darbo dienos valandų, poilsio ar švenčių dieną, darbuotojas turi teisę į tokios pačios trukmės poilsį pirmą darbo dieną po kelionės arba šis poilsio laikas pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko, paliekant už šį poilsio laiką darbuotojo darbo užmokestį.

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

6. Darbuotojui, kuris išvyksta į kitą valstybę ilgesniam negu trisdešimt dienų laikotarpiui, prieš išvykstant į komandiruotę turi būti įteikti šio kodekso 44 straipsnio 1 ir 2 dalyse nurodyti dokumentai, kuriuose papildomai nurodoma:

- 1) komandiruotės trukmė;
- 2) valiuta, kuria bus mokamas darbo užmokestis komandiruotės metu;
- 3) išmokos pinigais ir natūra, skirtos už darbą kitoje valstybėje, jeigu taikoma;
- 4) grąžinimo į nuolatinės darbo vietos valstybę sąlygos, jeigu taikoma.

108 straipsnis. Užsienio darbdavio darbuotojo komandiruotė į Lietuvos Respublikos teritoriją teikti paslaugų

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

- 1) pagal sutartį dėl paslaugų teikimo ar darbų atlikimo, darbdavio sudarytą su Lietuvos Respublikoje veikiančiu užsakovu;
- 2) dirbti darbdavio juridinio asmens filiale, atstovybėje, grupės įmonėje ar kitoje darbovietėje;
- 3) dirbti kaip laikinasis darbuotojas.

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

- 1) maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko trukmę;
- 2) minimaliųjų kasmetinių mokamų atostogų trukmę;
- 3) minimalųjį darbo užmokestį, įskaitant padidintą apmokėjimą už viršvalandinį darbą, darbą naktį, darbą poilsio ir švenčių dienomis;
- 4) laikinųjų darbuotojų darbo sąlygas;
- 5) darbuotojų saugą ir sveikatą;
- 6) asmenų iki aštuoniolikos metų, nėščių, neseniai pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių darbuotojų saugą darbe;
- 7) draudimą diskriminuoti darbe;
- 8) nuostatas, nurodytas šio kodekso 107 straipsnio 6 dalyje.

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

4. Jeigu į Lietuvos Respublikos teritoriją komandiruotas valstybės, nepriklausančios Europos ekonominės erdvės valstybėms, darbdavio darbuotojas, jis turi gauti leidimą Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka.

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

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

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

8. Rangovas, kai darbdavys yra subrangovas, atsako subsidiariai už šio straipsnio 2 dalies 3 punkte nustatytų piniginių įpareigojimų, susijusių su minimaliuoju darbo užmokesčiu, įvykdymą šio straipsnio 1 dalyje nurodytam darbuotojui, kai jis dirba darbus, nustatytus Lietuvos Respublikos statybos įstatyme.

9. Subsidiari rangovo, kai darbdavys yra subrangovas, atsakomybė kyla iš teisių ir pareigų, nustatytų subrangos sutartyje.

109 straipsnis. Užsienio darbdavio darbuotojų darbo sąlygų užtikrinimas

1. Užsienio valstybės jurisdikcijai priklausantis darbdavys, komandiruojuantis darbuotoją laikinai dirbti Lietuvos Respublikos teritorijoje ilgesniam kaip trisdešimt dienų laikotarpiui arba dirbti statybos darbų, nustatytų Lietuvos Respublikos statybos įstatyme, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka iš anksto informuoja komandiruojuamo darbuotojo darbo funkcijos atlikimo vietos Valstybinės darbo inspekcijos teritorinį skyrių apie šiam darbuotojui taikomas šio kodekso 108 straipsnio 2 dalies 1–7 punktuose nustatytas sąlygas.

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

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

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

TREČIASIS SKIRSNIS

DARBO SANTYKIŲ YPATUMAI MAŽOSE ĮMONĖSE

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

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

1) pareigos teikti informaciją darbuotojų patikėtiniui apie nuotolinio darbo (šio kodekso 52 straipsnis), terminuotų darbo sutarčių (šio kodekso 71 straipsnio 3 dalis), laikinojo darbo (šio kodekso 79 straipsnio 4 dalis) būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje;

2) pareigos darbuotojo prašymu pakeisti darbo laiką ne viso darbo laiko atveju (šio kodekso 40 straipsnio 3 ir 4 dalys);

3) pareigos patvirtinti atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus ir sudaryti atrankos komisiją atleidžiant darbuotojus darbdavio iniciatyva nesant jų kaltės (šio kodekso 57 straipsnio 3 dalis);

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

5) kasmetinių atostogų suteikimo eilės nustatymo taisyklių (šio kodekso 128 straipsnio 4 dalis). Kasmetinės atostogos suteikiamos šalių susitarimu;

6) mokymosi atostogų apmokėjimo darbdavio lėšomis (šio kodekso 135 straipsnio 3 dalis). Mokymosi atostogų apmokėjimą šalys nustato susitarimu;

7) darbuotojų teisės pasinaudoti visomis ar dalimi kasmetinių atostogų. Tokie darbdaviai gali nesuteikti darbuotojui kasmetinių atostogų, jeigu darbo santykiai su darbuotoju trunka trumpiau negu vienus metus, tačiau turi išmokėti kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas (šio kodekso 127 straipsnis).

VIII SKYRIUS DARBO IR POILSIO LAIKAS

PIRMASIS SKIRSNIS DARBO LAIKAS

111 straipsnis. Darbo laiko sąvoka

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

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

- 1) pasirengimas darbui darbo vietoje;
- 2) fiziologinės pertraukos ir specialios pertraukos;
- 3) kelionės iš darbovietės į darbdavio nurodytą darbo funkcijos laikino atlikimo vietą laikas;
- 4) budėjimo laikas šio kodekso nustatyta tvarka;
- 5) kvalifikacijos tobulinimo darbdavio pavedimu laikas;
- 6) privalomų darbuotojų sveikatos patikrinimų laikas;
- 7) prastovos laikas;
- 8) nušalinimo nuo darbo laikas, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos;
- 9) kiti darbo teisės normų nustatyti laikotarpiai.

112 straipsnis. Darbo laiko norma

1. Darbo laiko norma, tai yra laiko trukmė, kurią darbuotojas vidutiniškai per tam tikrą laikotarpį turi dirbti darbdaviui, kad atliktų pareigas pagal darbo sutartį (neskaitant papildomo darbo ir viršvalandžių), turi būti nustatyta darbo sutartyje.

2. Darbo laiko norma nurodoma darbo valandomis per savaitę, darbo valandomis per dieną ar kitą apskaitinį laikotarpį, nepažeidžiant šio kodekso ar kitų darbo teisės normų nustatytų maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko trukmės reikalavimų.

3. Darbuotojo darbo laiko norma yra keturiasdešimt valandų per savaitę, nebent darbo teisės normos darbuotojui nustato sutrumpintą darbo laiko normą arba šalys susitaria dėl ne viso darbo laiko.

4. Lietuvos Respublikos Vyriausybė nustato sutrumpintas darbo laiko normas, taip pat kasdienės ir savaitės darbo laiko trukmės nustatymo ir apmokėjimo tvarką asmenims, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, ir asmenims, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje įvertinus riziką nustatyta, kad sveikatai kenksmingų veiksmų dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų leistinus dydžius (kiekius) ir techninėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma.

113 straipsnis. Darbo laiko režimas

1. Darbo laiko režimas – darbo laiko normos paskirstymas per darbo dieną (pamainą), savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį, kuris negali viršyti trijų paeiliui einančių mėnesių.

2. Jeigu darbo teisės normos ar darbo sutartis nenustato kitaip, darbo laiko režimą vienam ar keliems darbuotojams (darbuotojų grupei) arba visiems darbuotojams darbovietėje nustato darbdavys, nustatydamas vieną iš šių darbo laiko režimo rūšių:

- 1) nekintančią darbo dienos (pamainos) trukmę ir darbo dienų per savaitę skaičių;
- 2) suminę darbo laiko apskaitą, kai viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko norma įvykdoma per apskaitinį laikotarpį;
- 3) lankstų darbo grafiką, kai darbuotojas privalo darbovietėje būti fiksuotomis darbo dienos (pamainos) valandomis, o kitas tos dienos (pamainos) valandas gali dirbti prieš ar po šių valandų;
- 4) suskaidytos darbo dienos laiko režimą, kai tą pačią dieną (pamainą) dirbama su pertrauka pailsėti ir pavalgyti, kurios trukmė ilgesnė negu nustatyta maksimali pertraukos pailsėti ir pavalgyti trukmė;
- 5) individualų darbo laiko režimą.

3. Jeigu nenustatyta kitaip, laikoma, kad darbo laiko norma įvykdoma per apskaitinį vienos savaitės laikotarpį, kai dirbama penkias dienas per savaitę, o kiekvienos savaitės darbo dienomis valandų skaičius yra vienodas.

4. Darbuotojų darbo laiko režimą valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė, vadovaudamasi šio skyriaus nuostatomis.

114 straipsnis. Maksimaliojo darbo laiko reikalavimai

Jeigu šio kodekso normos nenustato kitaip, darbo laiko režimas negali pažeisti šių maksimaliojo darbo laiko reikalavimų:

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

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

3) turi būti laikomasi darbo laiko režimo ypatumų dirbantiems naktį darbuotojams (šio kodekso 117 straipsnis), nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ir krūtimi maitinančioms darbuotojoms ir asmenims iki aštuoniolikos metų, kaip nustatyta Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme;

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

5) maksimalusis darbo laikas, dirbant pagal suminę darbo laiko apskaitą, įskaitant viršvalandžius, tačiau neįskaitant darbo pagal susitarimą dėl papildomo darbo, vidutiniškai per septynių dienų laikotarpį negali būti ilgesnis kaip keturiasdešimt aštuonios valandos, skaičiuojant per apskaitinį laikotarpį.

115 straipsnis. Darbo laiko režimas taikant suminę darbo laiko apskaitą

1. Jeigu nustatyta suminė darbo laiko apskaita, dirbama darbo (pamainų) grafikuose nurodytu laiku, laikantis nustatytų maksimaliojo darbo laiko reikalavimų.

2. Darbo (pamainų) grafikai pranešami darbuotojams ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas iki jų įsigaliojimo. Jie gali būti keičiami tik išimtiniais atvejais, įspėjus darbuotoją prieš dvi darbuotojo darbo dienas. Darbo (pamainų) grafikus tvirtina administracija, darbo (pamainų) grafikų derinimo tvarką suderinusi su įmonėje veikiančia darbo taryba (darbuotojų atstovais) arba kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka.

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

4. Darbdavys privalo sudaryti darbo (pamainų) grafikus taip, kad kiek įmanoma tolygiau paskirstytų darbuotojo darbo laiką per apskaitinį laikotarpį. Draudžiama skirti darbuotoją dirbti dvi pamainas iš eilės.

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

6. Jeigu apskaitinio laikotarpio pabaigoje darbuotojas yra išdirbęs daugiau valandų, negu bendra viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko norma, už viršytą darbo laiko normą jam apmokama kaip už viršvalandinį darbą arba darbuotojo prašymu viršytas darbo laikas, padaugintas iš skaičiaus 1,5, gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko.

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

116 straipsnis. Darbo laiko režimas dirbant pagal lankstų darbo grafiką

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

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

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

117 straipsnis. Darbo laiko režimo ypatumai dirbant nakties laiku

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

2. Dirbančiu naktį laikomas toks darbuotojas, kuris:

- 1) ne mažiau kaip tris valandas per darbo dieną (pamainą) dirba nakties laiku arba
- 2) ne mažiau kaip ketvirtį viso savo darbo laiko per metus dirba nakties laiku.

3. Dirbančio naktį darbuotojo darbo laikas vidutiniškai negali viršyti aštuonių valandų per darbo dieną (pamainą) per apskaitinį vieno mėnesio laikotarpį.

4. Dirbančių naktį darbuotojų, išskyrus darbuotojus, nurodytus šio kodekso 118 straipsnyje, kurių darbas susijęs su ypatingais pavojais arba kurio fizinis ar protinis darbo krūvis yra didelis (šio kodekso 112 straipsnio 4 dalis), bet kuriuo dvidešimt keturių valandų

trukmės laikotarpiu, kai jis dirba naktį, darbo laikas per dieną (pamainą) negali viršyti aštuonių darbo valandų.

118 straipsnis. Darbo laiko režimo ypatumai budint

1. Kai darbuotojas atlieka savo darbo funkciją budėdamas (aktyvusis budėjimas), darbo dienos (pamainos) trukmė negali viršyti dvidešimt keturių valandų, tačiau negali viršyti darbuotojo darbo laiko normos per maksimalų trijų mėnesių apskaitinį laikotarpį.

2. Kai darbuotojas privalo būti darbdavio nurodytoje vietoje, pasirengęs prireikus atlikti savo funkcijas (pasyvusis budėjimas), darbo dienos (pamainos) trukmė gali būti iki dvidešimt keturių valandų, tačiau negali viršyti darbuotojo darbo laiko normos per maksimalų dviejų mėnesių apskaitinį laikotarpį. Tokiu atveju darbuotojui privalo būti suteikiama galimybė pailsėti ir pavalgyti darbo vietoje.

3. Tiek aktyviai, tiek pasyviai budint darbuotojui turi būti sudarytos sąlygos pavalgyti ir pailsėti. Šių darbuotojų darbo laiko režimui ir apskaitai taikomos suminės darbo laiko apskaitos taisyklės.

4. Darbuotojo buvimas ne darbovietėje, bet esant pasirengusiam atlikti tam tikrus veiksmus ar atvykti į darbovietę kilus būtinybei įprastiniu poilsio laiku (pasyvusis budėjimas namie), nelaikomas darbo laiku, išskyrus faktiškai atliktų veiksmų laiką. Toks budėjimas negali trukti ilgesnį kaip nepertraukiamą vienos savaitės per keturias savaites laikotarpį. Dėl tokio pasyviojo budėjimo namie turi būti susitarta darbo sutartyje ir darbuotojui mokama ne mažesnė kaip dvidešimt procentų dydžio vidutinio darbo užmokesčio per mėnesį priemoka už kiekvieną budėjimo ne darbovietėje savaitę. Už faktiškai atliktus veiksmus apmokama kaip už faktiškai dirbtą darbo laiką, tačiau neviršijantį šešiasdešimt valandų per savaitę. Asmuo negali būti skiriamas pasyviai budėjimui namie tą dieną, kurią jis nepertraukiamai dirbo ne mažiau kaip vienuolika valandų iš eilės.

5. Pasyviai budėjimui ir pasyviai budėjimui namuose negalima skirti asmenų iki aštuoniolikos metų. Nėščios, neseniai pagimdžiusios ir krūtimi maitinančios darbuotojos, darbuotojai, auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, neįgalųjį slaugantys asmenys, neįgalieji, jeigu jiems nedraudžia Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvada, pasyviai budėti ir pasyviai budėti namuose gali būti skiriami tik su jų sutikimu.

119 straipsnis. Viršvalandžiai

1. Viršvalandžiai – laikas, kada darbuotojas faktiškai dirba viršydamas darbo laiko režimo jam nustatytą darbo dienos (pamainos) ar apskaitinio laikotarpio bendrą darbo laiko trukmę.

2. Darbdavys viršvalandinius darbus gali nurodyti dirbti tik su darbuotojo sutikimu, išskyrus tokius išimtinius atvejus, kai:

1) dirbami visuomenei būtini nenumatyti darbai ar siekiama užkirsti kelią nelaimėms, pavojams, avarijoms ar gaivalinėms nelaimėms ar likviduoti jų skubiai šalintinas pasekmes;

2) būtina užbaigti darbą ar pašalinti gedimą, dėl kurio didelis darbuotojų skaičius turėtų nutraukti darbą ar sugestų medžiagos, produktai ar įrenginiai;

3) tai numatyta kolektyvinėje sutartyje.

3. Per septynių paeiliui einančių kalendorinių dienų laikotarpį negali būti dirbama ilgiau kaip aštuonias valandas viršvalandžių, nebent darbuotojas savo sutikimą dirbti iki dvylikos valandų viršvalandžių per savaitę išreikštų raštu. Tokiais atvejais negali būti pažeista maksimali vidutinė keturiasdešimt aštuonių valandų darbo laiko trukmė per savaitę, skaičiuojant per apskaitinį laikotarpį. Maksimali viršvalandžių trukmė per metus – vienas šimtas aštuoniasdešimt valandų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti susitarta dėl ilgesnės viršvalandžių trukmės.

4. Dirbant viršvalandžius, negali būti pažeisti maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai.

120 straipsnis. Darbo laiko apskaita

1. Darbdavys privalo tvarkyti darbuotojų, dirbančių pagal suminę darbo laiko apskaitą, darbuotojų, dirbančių naktį, ir darbuotojų, dirbančių nenustatytos apimties darbą, darbo laiko apskaitą.

2. Darbdavys privalo įtraukti į darbo laiko apskaitą darbuotojo faktiškai dirbtus:

1) viršvalandžius;

2) darbo laiką švenčių dieną;

3) darbo laiką poilsio dieną, jeigu jis nenustatytas pagal grafiką;

4) darbo laiką naktį.

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

4. Jeigu darbuotojas savo nuožiūra tvarko visą savo darbo laiką ar jo dalį ar privalo pats tvarkyti savo dirbto darbo laiko apskaitą, darbdavys gali nustatyti tokio darbo laiko apskaitos taisykles.

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

121 straipsnis. Darbo laiko režimo ypatumai ekonominės veiklos srityse

Transporto, pašto, žemės ūkio, energetikos įmonėse, gydymo ir socialinės globos įstaigose, taip pat jūrų ir upių laivyboje ir kitose ekonominės veiklos srityse maksimaliojo darbo

laiko reikalavimai ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai, darbo laiko režimo ir darbo apskaitos taisyklės gali skirtis nuo šio kodekso nustatytų normų. Darbo laiko ir poilsio laiko ypatumus šiose veiklos srityse nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar kolektyvinės sutartys.

ANTRASIS SKIRSNIS

POILSIO LAIKAS

122 straipsnis. Minimaliojo poilsio laiko reikalavimai

1. Poilsio laikas – laisvas nuo darbo laikas.
2. Jeigu šio kodekso normos nenustato kitaip, darbo laiko režimas negali pažeisti šių minimaliojo poilsio laiko reikalavimų:
 - 1) per darbo dieną (pamainą) darbuotojui suteikiamos fiziologinės pertraukos pagal darbuotojo poreikį ir specialios pertraukos, dirbant lauko sąlygomis (lauke arba nešildomose patalpose), profesinės rizikos sąlygomis, taip pat dirbant sunkų fizinį ar didelės protinės įtampos reikalaujantį darbą;
 - 2) ne vėliau kaip po penkių valandų darbo darbuotojams turi būti suteikta pietų pertrauka, skirta pailsėti ir pavalgyti. Šios pertraukos trukmė negali būti trumpesnė negu trisdešimt minučių ir ne ilgesnė kaip dvi valandos, nebent šalys susitaria dėl suskaidytos darbo dienos laiko režimo. Per pietų pertrauką darbuotojas gali palikti darbovietę;
 - 3) kasdienio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) trukmė negali būti trumpesnė kaip vienuolika valandų iš eilės, o per septynių paeiliui einančių dienų laikotarpį darbuotojui turi būti suteiktas bent trisdešimt penkių valandų nepertraukiamojo poilsio laikas. Jeigu darbuotojo darbo dienos (pamainos) trukmė yra daugiau kaip dvylika valandų, bet ne daugiau kaip dvidešimt keturios valandos, nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) laikas negali būti mažesnis negu dvidešimt keturios valandos;
 - 4) jeigu budėjimas trunka dvidešimt keturias valandas, poilsio laikas trunka ne mažiau kaip dvidešimt keturias valandas.
3. Pertraukų trukmę, jų pradžią, pabaigą ir kitas sąlygas nustato darbo teisės normos ir darbo dienos (pamainų) grafikai. Darbuotojams, atliekantiems darbus, kurių metu dėl gamybos sąlygų negalima daryti pertraukos pailsėti ir pavalgyti, turi būti suteikiama galimybė pavalgyti darbo laiku.
4. Specialių pertraukų, numatytų šio straipsnio 2 dalies 1 punkte, trukmę per darbo dieną (pamainą) ir jų nustatymo sąlygas nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė.

123 straipsnis. Švenčių dienos

1. Paprastai nedirbama šiomis švenčių dienomis:

- 1) sausio 1-ąją – Naujųjų metų dieną;
- 2) vasario 16-ąją – Lietuvos valstybės atkūrimo dieną;
- 3) kovo 11-ąją – Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo dieną;
- 4) sekmadienį ir pirmadienį – krikščionių Velykų (pagal vakarietiškąją tradiciją)

dienomis;

- 5) gegužės 1-ąją – Tarptautinę darbo dieną;
- 6) pirmąjį gegužės sekmadienį – Motinos dieną;
- 7) pirmąjį birželio sekmadienį – Tėvo dieną;
- 8) birželio 24-ąją – Rasos ir Joninių dieną;
- 9) liepos 6-ąją – Valstybės (Lietuvos karaliaus Mindaugo karūnavimo) dieną;
- 10) rugpjūčio 15-ąją – Žolinę (Švč. Mergelės Marijos ėmimo į dangų dieną);
- 11) lapkričio 1-ąją – Visų Šventųjų dieną;
- 12) gruodžio 24-ąją – Kūčių dieną;
- 13) gruodžio 25-ąją ir 26-ąją – Kalėdų dienomis.

2. Švenčių dieną dirbama tik su darbuotojo sutikimu, išskyrus atvejus, kai dirbama pagal suminę darbo laiko apskaitą ar kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais.

124 straipsnis. Poilsio dienos

1. Poilsio diena – diena, kurią nedirbama pagal darbo laiko režimą. Bendra poilsio diena yra sekmadienis.

2. Skirti dirbti poilsio dieną galima tik su darbuotojo sutikimu, išskyrus atvejus, kai dirbama pagal suminę darbo laiko apskaitą ar kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais.

125 straipsnis. Atostogų rūšys

1. Atostogos gali būti:

- 1) kasmetinės;
- 2) tikslinės;
- 3) pailgintos, papildomos.

2. Per atostogų laikotarpį darbuotojui paliekama darbo vieta (pareigos).

3. Jeigu pagal darbo teisės normas ar darbo sutartį darbuotojui paliekamas darbo užmokestis, jis mokamas darbo užmokesčio mokėjimo terminais ir tvarka, išskyrus atostoginius, darbuotojui mokamus už kasmetines atostogas.

126 straipsnis. Kasmetinių atostogų sąvoka ir trukmė

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

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

1. Teisė į visos trukmės kasmetines atostogas atsiranda išdirbus visų darbo metams tenkančių darbo dienų skaičių, atėmus tiems metams tenkančių kasmetinių atostogų darbo dienų skaičių.
2. Teisė pasinaudoti dalimi kasmetinių atostogų (arba gauti piniginę kompensaciją už jas šio kodekso nustatytu atveju) atsiranda, kai darbuotojas įgauna teisę į bent vienos darbo dienos trukmės atostogas.
3. Darbo metai, už kuriuos suteikiamos kasmetinės atostogos, prasideda nuo darbuotojo darbo pagal darbo sutartį pradžios.
4. Į darbo metams, už kuriuos suteikiamos kasmetinės atostogos, tenkančių darbo dienų skaičių įskaitoma:
 - 1) faktiškai dirbtos darbo dienos ir darbo laikas, nurodytas šio kodekso 111 straipsnio 2 dalyje;
 - 2) darbo dienos komandiruotėje;
 - 3) darbo dienos, kuriomis nedirbta dėl darbuotojo laikinojo nedarbingumo, sergančių šeimos narių slaugymo, nėštumo ir gimdymo atostogų, tėvystės atostogų, mokymosi atostogų;
 - 4) iki dešimt darbo dienų trukmės per metus suteiktos nemokamos atostogos darbuotojo prašymu ir su darbdavio sutikimu, taip pat kitos šio kodekso 137 straipsnio 1 dalyje nurodyto termino suteiktos nemokamos atostogos;
 - 5) kūrybinės atostogos, jeigu dėl to susitariama šalių susitarimu ar tai numatyta darbo teisės normose;
 - 6) teisėto streiko laikas;

- 7) priverstinės pravaikštos laikas;
- 8) laikas visuomeninėms valstybinėms, piliečio ar kitoms pareigoms vykdyti;
- 9) papildomas poilsio laikas tėvams, auginantiems vaikus;
- 10) darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų pareigų vykdymo laikas ir laikas jų mokymui ir švietimui (šio kodekso 168 straipsnio 1 ir 2 dalys);
- 11) kiti įstatymų nustatyti laikotarpiai.

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

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

128 straipsnis. Kasmetinių atostogų suteikimas

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

2. Už pirmuosius darbo metus visos kasmetinės atostogos paprastai suteikiamos išdirbus bent pusę darbo metams tenkančių darbo dienų skaičiaus. Nesuėjus šešiams nepertraukiamojo darbo mėnesiams, darbuotojo prašymu kasmetinės atostogos suteikiamos:

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

3. Už antruosius ir paskesnius darbo metus kasmetinės atostogos suteikiamos bet kuriuo darbo metų laiku, pagal kasmetinių atostogų suteikimo eilę darbovietėje. Tokia eilė sudaroma kolektyvinėje sutartyje ar darbdavio ir darbo tarybos susitarime, ar kitose darbo teisės normose

numatyta tvarka nuo birželio 1 dienos iki kitų metų gegužės 31 dienos, jeigu juose nenustatoma kitaip.

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

- 1) nėščios darbuotojos ir darbuotojai, auginantys bent vieną vaiką iki trejų metų;
- 2) darbuotojai, auginantys bent vieną iki dešimt metų ar neįgalų vaiką;
- 3) darbuotojai, auginantys du ir daugiau vaikų;
- 4) darbuotojai, paskutiniaisiais kalendoriniais metais atostogavę mažiau negu dešimt darbo dienų;
- 5) darbuotojai, turintys nepanaudotų kasmetinių atostogų už praėjusius darbo metus.

5. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti kasmetines atostogas:

- 1) nėščioms darbuotojoms prieš nėštumo ir gimdymo atostogas arba po jų;
- 2) tėvams jų vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu, prieš tėvystės atostogas arba po jų;

3) darbuotojams, kurie mokosi nenutraukdami darbo, derindami kasmetines atostogas prie egzaminų, įskaitų laikymo, diplominio (bakalauro, magistro) darbo rengimo, laboratorinių darbų ir konsultacijų laiko;

4) darbuotojams, slaugantiems sergančius šeimos narius ir neįgaliuosius, taip pat asmenims, sergantiems chroniškais ligomis, kurių paūmėjimas priklauso nuo atmosferos sąlygų, esant sveikatos priežiūros įstaigos rekomendacijai.

6. Kasmetinės atostogos įforminamos darbdavio nustatyta tvarka.

129 straipsnis. Kasmetinių atostogų perkėlimas ir pratęsimas

1. Jeigu darbuotojas negali pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis pagal jų tikslinę paskirtį, nes yra laikinai nedarbingas ar naudojasi teise į tikslines atostogas, nurodytas šio kodekso 132, 133 ir 134 straipsniuose, ar jam suteikiamos šio kodekso 137 straipsnio 1 dalyje nustatytos nemokamos atostogas, jau suteiktos kasmetinės atostogos tam laikotarpiui perkeliamos.

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

130 straipsnis. Atostoginiai

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

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

3. Darbuotojo atskiru prašymu, suteikus kasmetines atostogas, atostoginiai mokami įprasta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka.

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

131 straipsnis. Tikslinės atostogos

1. Tikslinės atostogos yra:

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

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

132 straipsnis. Nėštumo ir gimdymo atostogos

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

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

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

133 straipsnis. Tėvystės atostogos

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

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

134 straipsnis. Atostogos vaikui prižiūrėti

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

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

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

135 straipsnis. Mokymosi atostogos

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

- 1) eiliniams egzaminams pasirengti ir laikyti – po tris kalendorines dienas kiekvienam egzaminui;
- 2) įskaitoms pasirengti ir laikyti – po dvi kalendorines dienas kiekvienai įskaitai;
- 3) laboratoriniams darbams atlikti ir konsultuotis – tiek dienų, kiek nustatyta mokymo planuose ir tvarkaraščiuose;
- 4) diplominiam (bakalauro, magistro) darbui ar daktaro disertacijai ar meno projektui baigti ir ginti – trisdešimt kalendorinių dienų;
- 5) valstybiniais (baigiamiesiems) egzaminams pasirengti ir laikyti – po šešias kalendorines dienas kiekvienam egzaminui.

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

3. Darbuotojams, kurių darbo santykiai su darbdaviu tęsiasi ilgiau negu penkerius metus, už mokymosi atostogas, nurodytas šio straipsnio 1 ir 2 dalyse, jeigu dalyvavimas neformaliojo suaugusiųjų švietimo programoje yra susijęs su darbuotojo kvalifikacijos kėlimu, trunkančias iki dešimt darbo dienų per vienus darbo metus, paliekama ne mažiau kaip pusė darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio.

136 straipsnis. Kūrybinės atostogos

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

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

137 straipsnis. Nemokamos atostogos ir nemokamas laisvas laikas

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

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

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

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

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

5) darbuotojas santuokai sudaryti, – iki trijų kalendorinių dienų;

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

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

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

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

4. Įstatymų nustatyta tvarka darbuotojas atleidžiamas nuo pareigos dirbti išsaugant jam darbo vietą, jeigu tai būtina visuomeninėms valstybinėms, piliečio ar kitoms pareigoms vykdyti.

138 straipsnis. Pailgintos atostogos, papildomos atostogos ir kitos lengvatos

1. Darbuotojams iki 18 metų ir neįgaliems darbuotojams suteikiamos dvidešimt penkių darbo dienų kasmetinės atostogos (jeigu dirbama penkias dienas per savaitę) arba trisdešimt darbo dienų kasmetinės atostogos (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos penkių savaitinių trukmės atostogos. Darbuotojams, kurių darbas susijęs su didesne nervine, emocine, protine įtampa ir profesine rizika, taip pat kurių darbo sąlygos yra specifinės, suteikiamos iki keturiasdešimt vienos darbo dienos (jeigu dirbama penkias dienas per savaitę) arba iki penkiasdešimt darbo dienų (jeigu dirbama šešias dienas per savaitę), arba iki aštuonių savaitinių (jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas) pailgintos atostogos. Lietuvos Respublikos Vyriausybė tvirtina darbuotojų, turinčių teisę į šias atostogas, kategorijų sąrašą ir nustato konkrečią pailgintų atostogų trukmę kiekvienai darbuotojų kategorijai.

2. Darbuotojams už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą toje pačioje darbovietėje suteikiamos papildomos atostogos. Papildomų atostogų trukmę, suteikimo sąlygas ir tvarką nustato kolektyvinės sutartys.

3. Darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų, – dvi dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį. Darbuotojų, dirbančių ilgesnėmis negu aštuonios darbo valandos pamainomis, prašymu šis papildomas poilsio laikas gali būti sumuojamas kas trys mėnesiai.

4. Teisės į šio straipsnio 3 dalyje nustatytas papildomas poilsio dienas neturintiems darbuotojams, auginantiems bendrojo ugdymo mokykloje besimokantį vaiką iki keturiolikos metų, suteikiama ne mažiau kaip pusė darbo dienos laisvo nuo darbo laiko per metus pirmąją mokslo metų dieną, mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį.

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

IX SKYRIUS

DARBO UŽMOKESTIS

139 straipsnis. Darbo užmokesčio sąvoka

1. Darbo užmokestis – atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį.
2. Darbuotojo darbo užmokestį sudaro:
 - 1) bazinis (tarifinis) darbo užmokestis (valandinis atlygis arba mėnesinė alga);
 - 2) papildoma darbo užmokesčio dalis, nustatyta šalių susitarimu ar mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą;
 - 3) priedai už įgytą kvalifikaciją;
 - 4) priemokos už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą;
 - 5) premijos už atliktą darbą, nustatytos šalių susitarimu ar mokamos pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą;
 - 6) premijos, darbdavio iniciatyva skiriamos paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą, jo ar įmonės, padalinio ar darbuotojų grupės veiklą ar veiklos rezultatus.

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

4. Tais atvejais, kai darbuotojui pagal šį kodeksą ar kitas darbo teisės normas ar darbo sutartį turi būti mokamas vidutinis darbo užmokestis (arba jo dalis), priklausantis (priklausanti) nuo anksčiau gauto darbo užmokesčio, tokiam darbo užmokesčiui apskaičiuoti taikomos šio straipsnio 2 dalies 1–5 punktuose numatytos darbo užmokesčio dalys Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka.

140 straipsnis. Darbo užmokesčio nustatymas

1. Kiekvienoje darbo sutartyje turi būti nustatytas darbo užmokestis per mėnesį, išskyrus atvejus, kai šį darbo užmokestį nustato darbo teisės normos. Tokiu atveju sutartyje turi būti pateikta nuoroda į tai nustatančias darbo teisės normas.

2. Darbo užmokesčio dydis negali būti mažesnis, negu nustato darbo santykiams taikomi įstatymai, kolektyvinės sutartys, kitos darbo teisės normos ar darbovietėje patvirtinta darbo apmokėjimo sistema.

3. Darbo apmokėjimo sistema darbovietėje ar darbdavio įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nustatoma kolektyvine sutartimi. Kai nėra tai nustatančios kolektyvinės sutarties, darbovietėse, kuriose vidutinis darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau, darbo apmokėjimo sistemas privalo patvirtinti darbdavys ir tai padaryti prieinamą susipažinti visiems darbuotojams. Prieš tvirtinant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, turi būti įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros šio kodekso nustatyta tvarka. Darbo apmokėjimo sistemoje nurodomos darbuotojų kategorijos pagal pareigybes ir kvalifikaciją bei kiekvienos jų apmokėjimo formos ir darbo užmokesčio dydžiai (minimalus ir maksimalus), papildomo apmokėjimo (priedų ir priemonių) skyrimo pagrindai ir tvarka, darbo užmokesčio indeksavimo tvarka.

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

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

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

141 straipsnis. Minimalusis darbo užmokestis

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

2. Minimalusis darbo užmokestis (minimalusis valandinis atlygis ar minimalioji mėnesinė alga) – 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 kvalifikaciniai įgūdžiai ar profesiniai gebėjimai.

3. Minimalųjų valandinių atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą tvirtina Lietuvos Respublikos Vyriausybė, gavusi Lietuvos Respublikos trišalės tarybos rekomendaciją ir atsižvelgdama į šalies ūkio vystymosi rodiklius bei tendencijas. Lietuvos Respublikos trišalė taryba savo išvadą Lietuvos Respublikos Vyriausybei pateikia kiekvienais metais iki birželio 15 dienos arba iki kitos Lietuvos Respublikos Vyriausybės prašomos datos.

4. Kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatyti didesni, negu šio straipsnio 3 dalyje nustatyti minimaliojo valandinio atlygio ir minimaliosios mėnesinės algos dydžiai.

142 straipsnis. Darbuotojų premijavimas

1. Galimi darbuotojo premijavimo tikslai:

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

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

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

3. Jeigu premijuoti numatyta pagal šio straipsnio 1 dalies 1 punktą, darbo santykių pasibaigimas neatleidžia darbdavio nuo pareigos sumokėti premiją, kurios dydis proporcingas darbo laikui per laikotarpį, už kurį skiriama premija, jeigu šalys nenustato kitokio laikotarpio.

143 straipsnis. Darbo normos

1. Jeigu darbuotojui (tiek individualiai, tiek darbuotojų grupei) nustatoma darbo funkcijos apimtis (darbo normos), darbdavys turi užtikrinti tokias darbo sąlygas, kad darbuotojas (tiek individualiai, tiek darbuotojų grupė) galėtų įvykdyti darbo normas.

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

3. Kai darbuotojas ne dėl savo kaltės neįvykdo darbo normų, jam mokama už faktiškai atliktą darbą. Šiuo atveju mėnesinis darbo užmokestis negali būti mažesnis kaip du trečdaliai jo vidutinio darbo užmokesčio ir turi būti ne mažesnis už minimalųjį darbo užmokestį.

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

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

1. Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

2. Už darbą švenčių dieną mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

3. Už darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

4. Už viršvalandinį darbą mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną – ne mažesnis kaip du su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

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

6. Juridinio asmens vienasmenio valdymo organo darbo poilsio dieną, švenčių dieną, darbo naktį ir viršvalandinio darbo apskaita yra tvarkoma, tačiau už tą darbą nėra mokama, nebent šalys darbo sutartyje susitaria kitaip. Juridinio asmens vadovaujančių darbuotojų (šio kodekso 101 straipsnio 3 ir 4 dalys) darbo poilsio dieną, švenčių dieną, darbo naktį ir viršvalandinio darbo apskaita yra tvarkoma ir už ją mokama kaip už darbą įprastiniu darbo laiko režimu, nebent šalys darbo sutartyje susitaria kitaip. Tokių juridinio asmens vadovaujančių darbuotojų skaičius įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje negali sudaryti daugiau negu dvidešimt

procentų darbdavio darbuotojų vidutinio skaičiaus. Tokių darbuotojų sąrašą nustato darbo teisės normos.

7. Už darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, taip pat kai padidinamas darbuotojo darbo mastas, mokamas padidintas, palyginti su normaliomis darbo sąlygomis, darbo užmokestis, nurodytas šio kodekso 139 straipsnio 4 dalyje. Konkretūs apmokėjimo dydžiai nustatomi kolektyvinėse ir darbo sutartyse.

145 straipsnis. Vidutinio darbo užmokesčio mokėjimas

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

2. Lietuvos Respublikos Vyriausybė tvirtina Darbuotojų vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarkos aprašą.

146 straipsnis. Darbo užmokesčio mokėjimo terminai, vieta ir tvarka

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

2. Darbo sutarčiai pasibaigus, visos darbuotojo su darbo santykiais susijusios išmokos išmokamos, kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, bet ne vėliau kaip iki darbo santykių pabaigos, nebent šalys susitaria, kad su darbuotoju bus atsiskaityta ne vėliau kaip per dešimt darbo dienų. Darbo užmokesčio ar su juo susijusių išmokų dalis, neviršijanti darbuotojo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio, visais atvejais turi būti sumokama ne vėliau kaip darbo santykių pasibaigimo dieną, nebent atleidimo metu buvo susitarta kitaip.

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

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

2. Darbo santykiams pasibaigus, o darbdaviui 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 trijų. 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 trijų.

148 straipsnis. Informacija apie darbo užmokestį ir dirbtą darbą

1. Darbdavys ne rečiau kaip kartą per mėnesį raštu ar elektroniniu būdu privalo darbuotojui pateikti informaciją apie jam apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto darbo laiko trukmę, atskirai nurodydamas viršvalandinių darbų trukmę.

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

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

149 straipsnis. Darbuotojų reikalavimų gynimas darbdaviui tapus nemokiam

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

2. Darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo santykiais, reikalavimai atlyginti žalą sveikatai arba žuvus dėl nelaimingo atsitikimo darbe, tenkinami pirmąja eile Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymo arba Lietuvos Respublikos fizinių asmenų bankroto įstatymo nustatyta tvarka.

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

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

150 straipsnis. Išskaitos iš darbo užmokesčio

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

2. Išskaitos gali būti daromos šiais atvejais:

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

2) grąžinti sumoms, permokėtoms dėl skaičiavimo klaidų;

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

4) išieškoti atostoginiams už suteiktas atostogas, viršijančias įgytą teisę į visos trukmės ar dalies kasmetines atostogas, darbo sutartį nutraukus darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių (šio kodekso 55 straipsnis) arba dėl darbuotojo kaltės darbdavio iniciatyva (šio kodekso 58 straipsnis).

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

4. Išskaitą iš darbo užmokesčio, neviršijančio Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos, dydis negali viršyti dvidešimt procentų išmokėtino darbo užmokesčio, o išieškant išlaikymą periodinėmis išmokomis žalos, padarytos suluošinimu ar kitokiu sveikatos sužalojimu, taip pat maitintojo gyvybės atėmimu, atlyginimą ir žalos, padarytos nusikalstama veika, atlyginimą, – iki penkiasdešimt procentų darbuotojui išmokėtino darbo užmokesčio.

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

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

X SKYRIUS

ŽALOS ATLYGINIMAS

151 straipsnis. Žalos atlyginimo sąlygos

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

152 straipsnis. Atlygintinos turtinės žalos dydžio nustatymas

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

2. Nustatant atlygintinos turtinės žalos dydį, atsižvelgiama į:

1) netekto turto ar turto, kurio vertė sumažėjo, vertę, atskaičiavus nusidėvėjimą, natūralų sumažėjimą ir turėtas išlaidas (tiesioginius nuostolius);

2) žalą patyrusios darbo sutarties šalies kaltės laipsnį ir jos veiksmus, siekiant išvengti žalos atsiradimo;

3) žalą padariusios darbo sutarties šalies kaltės laipsnį ir jos veiksmus, siekiant išvengti žalos atsiradimo;

4) faktą, kiek patirtai žalai atsirasti turėjo įtakos darbdavio veiklos pobūdis, ir jam tenkanti komercinė ir gamybinė rizika.

3. Darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas gali sumažinti atlygintinos turtinės žalos dydį, atsižvelgdamas į žalą padariusios darbo sutarties šalies finansines ir ekonomines galimybes, išskyrus atvejus, kai žala padaroma tyčia. Kai tam tikram darbuotojui atlygintinos turtinės žalos dydis sumažinamas, tai negali būti pagrindas padidinti atlygintinos turtinės žalos dydį kitiems kartu žalą padariusiems asmenims.

153 straipsnis. Darbuotojo atlyginamos turtinės žalos ribos

1. Išskyrus šiame kodekse ir kituose įstatymuose numatytus atvejus, darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą turtinę žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių darbo užmokesčių dydžio, o jeigu turtinė žala padaryta dėl darbuotojo didelio neatsargumo, – ne daugiau kaip jo šešių vidutinių darbo užmokesčių dydžio.

2. Teritorinė, šakos kolektyvinė sutartis gali numatyti kitus atlyginamos turtinės žalos dydžius, kurie negali viršyti dvylikos darbuotojo vidutinių darbo užmokesčių dydžio.

154 straipsnis. Atvejai, kai darbuotojas privalo atlyginti visą žalą

Darbuotojas privalo atlyginti visą žalą šiais atvejais:

- 1) žala padaryta tyčia;
- 2) žala padaryta jo veikla, turinčia nusikaltimo požymių;
- 3) žala padaryta neblaivaus ar apsvaigusio nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų darbuotojo;
- 4) žala padaryta pažeidus pareigą saugoti konfidencialią informaciją, susitarimą dėl nekonkuravimo;
- 5) darbdaviui padaryta neturtinė žala;
- 6) kai visiško žalos atlyginimo atvejis numatytas kolektyvinėje sutartyje.

155 straipsnis. Žalos atlyginimas ir civilinės atsakomybės draudimas

1. Jeigu darbdavys buvo apdraudęs darbuotojo civilinę atsakomybę (taip pat ir trečiųjų asmenų atžvilgiu), darbdavys privalo kreiptis dėl draudimo atlyginimo išmokėjimo tiesiogiai į draudiką.

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

156 straipsnis. Žalos išieškojimo tvarka

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

2. Dėl išskaitos, kuri viršija vieno mėnesio darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydį, arba jeigu praleisti išskaitos terminai, darbdavys žalos atlyginimo turi reikalauti darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka.

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

157 straipsnis. Žalos atlyginimas reorganizavus darbdavį ar jam pasibaigus

1. Jeigu darbdavys, įpareigotas atlyginti nukentėjusiam asmeniui padarytą žalą, reorganizuojamas, reikalavimai atlyginti žalą pereina jo teisių perėmėjui.

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

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

XI SKYRIUS

DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

158 straipsnis. Darbuotojų saugos ir sveikatos organizavimas

1. Kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, nustatytos Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme. Šis įstatymas taip pat nustato darbuotojų ir darbdavių teises ir pareigas, institucinę darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo sistemą bei specialias nuostatas atskirų darbuotojų

grupių apsaugai (nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms darbuotojoms, asmenims iki aštuoniolikos metų, neįgaliesiems).

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

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

4. Darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės finansuojamos darbdavio lėšomis.

159 straipsnis. Darbuotojų teisė dirbti saugiai

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

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

160 straipsnis. Žalos atlyginimas

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

III DALIS

KOLEKTYVINIAI DARBO SANTYKIAI

I SKYRIUS

BENDROSIOS NUOSTATOS

161 straipsnis. Socialinės partnerystės darbo santykiuose tikslas ir principai

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

2. Įgyvendinant socialinę partnerystę, privalo būti laikomasi šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams, savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus, įsipareigojimų realaus įvykdymo ir kitų principų, kuriuos nustato darbo teisės normos, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys ir žmogaus teisių standartai.

162 straipsnis. Socialinės partnerystės šalys

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

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

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

163 straipsnis. Socialinės partnerystės lygmenys

Socialinė partnerystė gali būti vykdoma šiais lygmenimis:

- 1) nacionaliniu;
- 2) šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu);
- 3) teritoriniu (savivaldybės, apskrities);
- 4) darbdavio (darbdavio fizinio asmens arba darbdavio juridinio asmens, o šio kodekso 21 straipsnio 4 dalyje nustatytu atveju – jo padalinio (filialo, atstovybės);
- 5) darbovietės (jeigu tai nustatyta šiame kodekse, darbo teisės normose ar socialinių partnerių susitarimuose).

164 straipsnis. Socialinės partnerystės formos

Socialinė partnerystė įgyvendinama:

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

II SKYRIUS

SOCIALINĖS PARTNERYSTĖS ŠALYS

PIRMASIS SKIRSNIS

DARBUOTOJŲ ATSTOVAI

165 straipsnis. Darbuotojų atstovavimo sistema

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

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

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

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

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

166 straipsnis. Darbuotojų atstovų nepriklausomumo garantijos

1. Darbuotojų atstovai veikia laisvai ir nepriklausomai nuo kitų socialinės partnerystės šalių. Darbdaviui ar kitoms socialinės partnerystės šalims draudžiama daryti įtaką darbuotojų atstovų sprendimams ar kitaip kištis į darbuotojų atstovų veiklą. Darbdaviui, jo teisėtam atstovui ar įgaliotam asmeniui draudžiama nulemti priėmimą į darbą arba siūlyti išlaikyti darbo vietą, reikalaujant, kad darbuotojas nestotų į profesinę sąjungą ar išstotų iš jos. Darbdaviui, jo teisėtam atstovui ar įgaliotam asmeniui draudžiama organizuoti ir finansuoti organizacijas, siekiančias trukdyti profesinių sąjungų veiklą, ją nutraukti ar kontroliuoti. Valstybės, savivaldybės institucijos turi susilaikyti nuo kišimosi į darbuotojų atstovų veiklą, išskyrus atvejus, kai tai daroma įstatymų pagrindu dėl padaryto teisės pažeidimo.

2. Darbuotojų atstovai turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus ir kitas kompetentingas institucijas dėl neteisėto kišimosi į jų veiklą, prašydami įpareigoti nutraukti tokius veiksmus, įpareigoti atlikti tam tikrus veiksmus ar atlyginti žalą.

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

4. Darbuotojų atstovų veikla gali būti sustabdyta ir nutraukta tik teismo sprendimu. Jeigu darbuotojų atstovas pažeidžia Lietuvos Respublikos Konstituciją ar šį kodeksą, prokuroras turi teisę kreiptis į teismą dėl darbuotojų atstovų veiklos sustabdymo laikotarpiui iki trijų mėnesių. Jeigu per šį laiką nurodytas pažeidimas nepašalinamas, darbuotojų atstovų veikla prokuroro siūlymu ir teismo sprendimu gali būti nutraukta. Tokiu pagrindu profesinės sąjungos, darbo tarybos ar darbuotojų patikėtinio įgaliojimai laikomi pasibaigusiais.

167 straipsnis. Darbuotojų atstovų veiklos garantijos

1. Darbdavio lygmeniu veikiančių profesinių sąjungų valdymo organų narių, darbo tarybų narių ir darbuotojų patikėtinio funkcijoms atlikti darbdavys skiria nemokamą patalpą, leidžia naudotis turimomis darbo priemonėmis. Kitas materialinio techninio aprūpinimo sąlygas nustato socialinių partnerių susitarimai.

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

3. Darbuotojų atstovai įstatymų nustatyta tvarka turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus ir kitas kompetentingas institucijas dėl jų teisių ir teisėtų interesų pažeidimo. Asmenys, neteisėtais veiksmais padarę žalą darbuotojų atstovams, privalo ją atlyginti įstatymų nustatyta tvarka.

168 straipsnis. Darbuotojų atstovavimą darbdavio lygmeniu įgyvendinančių asmenų garantijos ir apsauga nuo diskriminacijos

1. Darbdavio lygmeniu veikiančių profesinių sąjungų valdymo organų ir darbo tarybų nariai, taip pat darbuotojų patikėtinis (toliau – darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys) pareigas paprastai atlieka darbo metu. Tuo tikslu darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys jų pareigų vykdymo laikui atleidžiami nuo darbo ne mažiau kaip šešiasdešimt darbo valandų per metus. Už šį laiką jiems paliekamas jų vidutinis darbo užmokestis.

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

3. Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir šešis mėnesius po jų kadencijos pabaigos negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir jų būtiniosios darbo sutarties sąlygos negali būti pablogintos, palyginti su ankstesnėmis jų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis ar palyginti su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, be Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įgalioto Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kuriam priklausančioje teritorijoje yra darbdavio darbovietė, vadovo sutikimo. Darbdavio motyvuotą prašymą suteikti sutikimą nutraukti darbo sutartį ar pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas turi išnagrinėti ir darbdaviui pateikti atsakymą per dvidešimt darbo dienų nuo pareiškimo gavimo dienos. Darbuotojai ar jų atstovai savo iniciatyva arba Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo prašymu turi teisę pateikti savo nuomonę. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas suteikia sutikimą nutraukti darbo sutartį ar pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas, jeigu darbdavys pateikia duomenis apie tai, kad darbo sutarties nutraukimas ar būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimas nėra susijęs su darbuotojo vykdoma darbuotojų atstovavimo veikla, darbuotojo nediskriminuoja dėl jo vykdomos darbuotojų atstovavimo veiklos ar narystės profesinėje sąjungoje. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas, gavęs darbdavio motyvuotą prašymą, apie tai informuoja darbuotojų atstovaujамąjį organą ir patį darbuotoją, dėl kurio pateiktas prašymas, ir nustato ne trumpesnę kaip penkių darbo dienų terminą darbuotojų atstovų ir paties darbuotojo nuomonei pateikti. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo sprendimas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos

administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka. Darbo sutartis su profesinės sąjungos valdymo organo vadovu, su darbo tarybos pirmininku ir darbuotojų patikėtiniu negali būti nutraukta tol, kol vyksta darbo ginčas.

4. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo sprendimą atsisakyti duoti sutikimą nutraukti darbo sutartį darbdavys gali ginčyti Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka per trisdešimt dienų. Teismo sprendimo dėl Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo sprendimo atsisakyti duoti sutikimą įsiteisėjimas suteikia teisę darbdaviui per vieną mėnesį pradėti darbo sutarties nutraukimo procedūrą šio kodekso nustatyta tvarka. Teismo sprendimo dėl Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo sprendimo atsisakyti duoti sutikimą įsigaliojimas savaime nenustato darbo sutarties pasibaigimo teisėtumo.

5. Šio straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytos garantijos taikomos tokiam kiekvienos darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos valdymo organų narių skaičiui, koks būtų (yra) darbo tarybos narių skaičius, nustatytas pagal šio kodekso 170 straipsnio 1 dalį, atsižvelgiant į vidutinį darbdavio darbuotojų skaičių.

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

7. Darbuotojo narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ar darbuotojų atstovaujamuosiuose organuose negali būti laikomas darbuotojo darbo pareigų pažeidimu.

ANTRASIS SKIRSNIS

DARBO TARYBA

169 straipsnis. Darbo tarybos sudarymo prielaidos ir rinkimų iniciatyva

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

2. Darbo taryba sudaroma trejų metų kadencijai, kuri pradedama skaičiuoti nuo darbo tarybos įgaliojimų pradžios.

3. Jeigu darbovietėje yra veikianti profesinė sąjunga, kurios nariais yra daugiau kaip pusė visų darbovietės darbuotojų, darbo taryba nesudaroma, o profesinė sąjunga įgyja visus darbo tarybos įgaliojimus ir vykdo visas šio kodekso darbo tarybai priskirtas funkcijas.

170 straipsnis. Darbo tarybos sudėtis

1. Darbo tarybą, atsižvelgiant į vidutinį darbdavio darbuotojų skaičių, sudaro ne mažiau kaip trys ir ne daugiau kaip vienuolika narių, jeigu:

- 1) darbuotojų yra iki šimto darbuotojų – trys darbo tarybos nariai;
- 2) darbuotojų yra nuo vieno šimto vieno iki trijų šimtų darbuotojų – penki darbo tarybos nariai;
- 3) darbuotojų yra nuo trijų šimtų vieno iki penkių šimtų darbuotojų – septyni darbo tarybos nariai;
- 4) darbuotojų yra nuo penkių šimtų vieno iki septynių šimtų darbuotojų – devyni darbo tarybos nariai;
- 5) darbuotojų yra daugiau kaip septyni šimtai vienas darbuotojas – vienuolika darbo tarybos narių.

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

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

171 straipsnis. Darbo tarybos rinkimai

1. Darbo taryba renkama remiantis visuotine ir lygia rinkimų teise, slaptu balsavimu tiesioginiuose rinkimuose. Darbo tarybos rinkimuose gali dalyvauti ir balso teisę turi visi bent trijų nepertraukiamų mėnesių darbo santykius su darbdaviu turintys darbdavio darbuotojai, išskyrus šio kodekso 170 straipsnio 3 dalyje nurodytus asmenis.

2. Pirmuosius rinkimus vykdo rinkimų komisija, kurią įsakymu sudaro darbdavys. Atsiradus šiame kodekse nustatytoms sąlygoms, darbdavys ne vėliau kaip per dvi savaites sudaro rinkimų komisiją iš mažiausia trijų ir daugiausia iš septynių narių. Darbdavio administracijos pareigūnai gali sudaryti ne daugiau kaip trečdalį šios komisijos narių. Vėlesnius rinkimus organizuoja ir vykdo pati darbo taryba.

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

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

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

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

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

5) organizuoja ir vykdo darbo tarybos rinkimus;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 8) kandidatų, išrinktų į darbo tarybą, sąrašas;

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

9. Rinkimų protokolą pasirašo rinkimų komisijos nariai. Ne vėliau kaip per tris dienas nuo rinkimų rezultatų nustatymo dienos darbo tarybos rinkimų rezultatai turi būti viešai paskelbti, o protokolo kopija įteikta darbdaviui.

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

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

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

13. Darbo tarybų rinkimų materialinį techninį aprūpinimą suteikia darbdavys.

14. Darbuotojas (darbuotojai), darbdavys arba darbdavio atstovas per penkias dienas nuo rinkimų rezultatų paskelbimo dienos gali raštu kreiptis į rinkimų komisiją prašydami ištaisyti, jų manymu, per rinkimus padarytus šio kodekso pažeidimus. Rinkimų komisija šį prašymą turi išnagrinėti ir viešai paskelbti per tris dienas. Rinkimų komisijos sprendimas gali būti skundžiamas teismui per penkias dienas nuo jo viešo paskelbimo. Teismas gali priimti sprendimą uždrausti sušaukti išrinktą darbo tarybą, iki išnagrinės pateiktą skundą. Teismas, nustatęs, kad buvo šiurkščiai pažeistos šio kodekso nuostatos ar suklastoti rinkimų dokumentai ir tai turėjo įtakos nustatant esminius rinkimų rezultatus, darbo tarybos rinkimų rezultatus panaikina. Pakartotiniai rinkimai laikantis šio kodekso nustatytos tvarkos ir sąlygų turi būti surengti ne vėliau kaip po vieno mėnesio nuo teismo sprendimo įsiteisėjimo dienos.

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

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

172 straipsnis. Narystė darbo taryboje

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

2. Narystė darbo taryboje pasibaigia:

- 1) atsistatydinus iš darbo tarybos;
- 2) nutrūkus darbo santykiams;
- 3) mirus darbo tarybos nariui;
- 4) įsiteisėjus teismo sprendimui, kuriuo darbo tarybos nario išrinkimas į darbo tarybą pripažintas neteisėtu;

5) pasibaigus darbo tarybos kadencijai;

6) atstatydinus iš darbo tarybos, kai to raštu pareikalauja ne mažiau kaip trečdalis darbdavio ar darbovietės darbuotojų, turinčių rinkimų teisę. Darbo taryba, gavusi tokį darbuotojų rašytinį reikalavimą, ne vėliau kaip per tris savaites turi surengti slaptą darbuotojų balsavimą, kuris yra teisėtas, jeigu jame dalyvauja daugiau kaip pusė rinkimų teisę turinčių darbdavio ar darbovietės darbuotojų. Darbo tarybos narys atstatydinamas, jeigu už tai balsavo daugiau kaip du trečdaliai balsuojant dalyvavusių darbuotojų.

173 straipsnis. Darbo tarybos veiklos organizavimas

1. Darbo taryba savo įgaliojimus įgyja ir pradeda vykdyti šiame kodekse nustatytas funkcijas susirinkusi į pirmąjį posėdį. Pirmąjį darbo tarybos posėdį rinkimų komisijos pirmininkas turi sušaukti ne anksčiau kaip per penkias ir ne vėliau kaip per dešimt dienų nuo rinkimų rezultatų paskelbimo.

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

3. Darbo tarybos pirmininkas:

1) šaukia darbo tarybos posėdžius ir jiems pirmininkauja;

2) atstovauja darbo tarybai santykiuose su darbuotojais, darbdaviu, profesinėmis sąjungomis ir trečiaisiais asmenimis;

3) rengia metinės darbo tarybos veiklos ataskaitos įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojams projektą ir pateikia įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojams darbo tarybos patvirtintą ataskaitą;

4) turi kitas šiame kodekse ir kituose įstatymuose bei darbo tarybos veiklos reglamente, kuris tvirtinamas pirmajame darbo tarybos posėdyje, nustatytas teises.

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

5. Darbo tarybos veiklos forma yra posėdžiai. Darbo tarybos kvietimu arba pritarimu (pritarus darbo tarybos narių daugumai) jos posėdžiuose turi teisę dalyvauti darbdavys ar jam atstovaujantys asmenys, įmonėje veikiančios profesinės sąjungos ar šakos profesinių sąjungų atstovai. Prireikus darbo taryba į savo posėdžius gali kviesti atitinkamos srities ekspertus. Darbo

tarybos veiklos organizavimo klausimus reglamentuoja darbo tarybos veiklos reglamentas, kurį savo kadencijos laikotarpiui tvirtina darbo taryba visų darbo tarybos narių balsų dauguma.

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

174 straipsnis. Darbo tarybos teisės ir pareigos

1. Darbo taryba turi teisę:

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

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

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

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

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

6) atlikti kitus veiksmus, neprieštaraujančius šiam kodeksui, kitoms darbo teisės normoms, ir veiksmus, nustatytus darbo teisės normose ar darbo tarybos ir darbdavio susitarimuose.

2. Darbo taryba privalo:

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

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

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

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

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

175 straipsnis. Darbdavio ir darbo tarybos susitarimas

1. Darbdavys ir darbo taryba gali sudaryti rašytinį susitarimą, kuriame būtų aptarti svarbiausi darbo tarybos kompetencijos įgyvendinimo, veiklos organizavimo, finansavimo, papildomų garantijų darbo tarybos nariams jų veiklos vykdymo laikotarpiu nustatymo ir kiti susiję klausimai, skatinantys darbo tarybos ir darbdavio bendradarbiavimą.

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

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

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

176 straipsnis. Darbo tarybos veiklos pasibaigimas

1. Darbo tarybos veikla pasibaigia:

1) kai nutrūksta darbdavio veikla, nesant teisių perėmėjo, ar nutraukiama darbovietės veikla, jos darbuotojų neperkėlus į kitą darbdavio darbovietę;

2) kai pasibaigia darbo tarybos kadencija;

3) kai darbo taryboje lieka mažiau kaip trys jos nariai ir atsarginių darbo tarybos narių sąraše nėra nė vieno kandidato, turinčio teisę tapti darbo tarybos nariu;

4) darbo tarybos sprendimu, priimtu daugiau kaip dviem trečdaliais darbo tarybos narių balsų;

5) kai darbdavys sujungiamas ar prijungiamas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos arba darbdavio verslas ar verslo dalis perduodama kitam ir jame veikusi darbo taryba susitaria su verslo perėmėjo darbo taryba dėl naujos darbo tarybos rinkimų. Taip nesusitarus, veikusi darbo taryba išlaiko savo įgaliojimus atstovauti darbdavio ar verslo ar verslo dalies darbuotojams iki savo kadencijos pabaigos arba naujos darbo tarybos verslo perdavėjo įmonėje, įstaigoje, organizacijoje sudarymo, atsižvelgiant į tai, kuris terminas yra trumpesnis.

2. Naujos darbo tarybos rinkimo procedūra pradedama likus ne mažiau kaip trims mėnesiams iki darbo tarybos kadencijos pabaigos arba per mėnesį nuo šio straipsnio 1 dalies 3, 4 ir 5 punktuose nustatytų aplinkybių atsiradimo. Naujos darbo tarybos rinkimus privalo inicijuoti darbo taryba, pasiūlydama darbdaviui sudaryti rinkimų komisiją šio kodekso nustatyta tvarka.

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

TREČIASIS SKIRSNIS DARBUOTOJŲ PATIKĖTINIS

177 straipsnis. Darbuotojų patikėtinio kompetencija

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

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

178 straipsnis. Darbuotojų patikėtinio rinkimai

Darbuotojų patikėtinis renkamas slaptu balsavimu visuotiniame darbdavio darbuotojų susirinkime. Visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas yra teisėtas, kai jame dalyvauja ne mažiau kaip du trečdaliai įmonės darbuotojų. Darbuotojų patikėtinis asmuo laikomas išrinktu nuo rinkimų balsavimo rezultatų paskelbimo dienos.

KETVIRTASIS SKIRSNIS PROFESINĖS SĄJUNGOS

179 straipsnis. Profesinės sąjungos

1. Profesinės sąjungos, gindamos darbuotojų darbo, profesines, ekonomines ir socialines teises ir interesus, vadovaujasi profesinių sąjungų veiklą reglamentuojančiais įstatymais, šiuo kodeksu ir savo įstatais.

2. Darbdavio (fizinio asmens, įmonės, įstaigos ar organizacijos ar šio kodekso 20 straipsnio 4 dalyje nustatyto atveju – padalinio (filialo, atstovybės) lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai įsteigti būtina, kad ji turėtų 20 steigėjų arba steigėjais būtų ne mažiau kaip 1/10 visų darbdavio darbuotojų, bet ne mažiau kaip trys.

3. Profesinės sąjungos taip pat turi teisę steigti profesinių sąjungų organizacijas, veikiančias šakos ar teritoriniu lygmeniu, jeigu jas sudaro ne mažiau kaip penkios profesinės sąjungos, veikiančios darbdavio lygmeniu, ir stoti į jas.

4. Į nacionalinio lygmens profesinių sąjungų organizacijas gali jungtis šakos ir teritoriniu lygiu veikiančios profesinių sąjungų organizacijos.

PENKTASIS SKIRSNIS DARBDAVIŲ ATSTOVAI

180 straipsnis. Darbdavių atstovavimas socialinėje partnerystėje darbdavio lygmeniu

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

2. Darbdaviui – juridiniam asmeniui – socialinėje partnerystėje darbdavio lygmeniu atstovauja juridinio asmens vienasmenis valdymo organas arba jo įgalioti asmenys.

181 straipsnis. Darbdavių atstovavimas socialinėje partnerystėje šakos, teritoriniu ar nacionaliniu lygmeniu

1. Darbdaviams socialinėje partnerystėje šakos, teritoriniu ar nacionaliniu lygmeniu atstovauja darbdavių organizacijos (asociacijos, federacijos, konfederacijos, susivienijimai ir kita).

2. Socialinėje partnerystėje šakos ar nacionaliniu lygmeniu darbdaviams – iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų išlaikomoms įstaigoms, organizacijoms – atstovauja Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliota institucija.

3. Socialinėje partnerystėje teritoriniu lygmeniu darbdaviams – iš savivaldybių biudžetų išlaikomoms įstaigoms, organizacijoms – atstovauja savivaldybės taryba, iš Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų išlaikomoms įstaigoms, organizacijoms atstovauja Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliota institucija. Savivaldybės taryba taip pat atstovauja socialinėje partnerystėje teritoriniu lygmeniu toms įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms, kurių savininko teises ir pareigas įgyvendina atitinkama savivaldybė.

4. Šio straipsnio 2 ir 3 dalyse nustatytais atvejais Lietuvos Respublikos Vyriausybei ar jos įgaliotai institucijai ar savivaldybės tarybai *mutatis mutandis* taikomos darbdavių organizacijos teises ir pareigas reglamentuojančios teisės normos.

5. Šio straipsnio nuostatos taikomos ir tuo atveju, jeigu šios įmonės, įstaigos ar organizacijos dalyvauja socialinės partnerystės santykiuose su profesinėmis sąjungomis, atstovaujančiomis asmenims, dirbantiems Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais.

182 straipsnis. Darbdavių organizacijos samprata ir veiklos pagrindai

1. Darbdavių organizacija yra savo pavadinimą turintis ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo – asociacija, įsteigta pagal Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymą.

2. Darbdaviai turi teisę, be jokių apribojimų, steigti darbdavių organizacijas, kurių veikla grindžiama šiuo kodeksu, Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymu ir pačių darbdavių organizacijų įstatais (statutais), ir prisijungti prie šių organizacijų.

3. Asociacijos, įsteigtos ir veikiančios pagal Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymą, pripažįstamos ir darbdavių organizacijomis, jeigu pagal savo įstatus (statutus) jos atstovauja savo narių – darbdavių teisėms ir interesams socialinėje partnerystėje.

4. Darbdavių organizacijų steigimui, registravimui, įstatų (statutų) turiniui, pertvarkymui ir likvidavimui *mutatis mutandis* taikomos Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymo nuostatos.

5. Darbdavių organizacijos turi teisę jungtis į aukštesnio lygmens darbdavių organizacijas (asociacijas, federacijas, konfederacijas, susivienijimus ir kita).

183 straipsnis. Darbdavių organizacijų kompetencija

1. Nepaisant asociacijos įstatuose apibrėžtos kompetencijos, darbdavių organizacijos:

1) inicijuoja dvišalių ir trišalių darbo ir socialinių reikalų tarybų steigimą ir dalyvauja jų veikloje;

2) dalyvauja kolektyvinėse derybose ir sudaro kolektyvines sutartis;

3) atstovauja darbdavių organizacijos ir jos narių interesams santykiuose su profesinėmis sąjungomis, valstybės ir savivaldybės institucijomis ir įstaigomis;

4) teisės aktų nustatytais terminais turi teisę gauti iš valstybės ir savivaldybės institucijų ir įstaigų savo veiklai vykdyti reikalingą informaciją darbo, ekonominiams ir socialiniams klausimais ir teikti pasiūlymus valstybės ir savivaldybės institucijoms, profesinėms sąjungoms ir jų organizacijoms dėl teisės aktų darbo, ekonominiams ir socialiniams klausimais priėmimo, pakeitimo ar panaikinimo;

5) turi teisę gauti iš profesinės sąjungos informaciją, reikalingą socialinės partnerystės funkcijoms įgyvendinti. Informacija turi būti pateikta nemokamai ir raštu, jeigu šalys nėra sutarusios kitaip. Informacijos perdavimui raštu taip pat prilyginama ir dokumentų kopijų

suteikimas. Informacija gali būti perduodama naudojantis visomis informacinių technologijų formomis;

6) plėtoja darbdavių organizacijos politiką, kaupia ir analizuoja informaciją apie organizaciją ir informuoja visuomenę apie aktualius organizacijos veiklos klausimus;

7) informuoja savo narius – darbdavius – apie darbo, ekonominės ir socialinės srities teisėkūros būklę;

8) organizuoja organizacijos nariams mokymus socialinės partnerystės, kolektyvinių ir individualiųjų darbo santykių klausimais;

9) teikia konsultacijas organizacijos nariams socialinės partnerystės, kolektyvinių ir individualiųjų darbo santykių klausimais;

10) turi teisę teisės aktų nustatyta tvarka dalyvauti sprendžiant darbo ginčus dėl teisės;

11) atlieka kitus veiksmus, nustatytus darbo teisės normose ir susitarimuose su valstybės ir savivaldybės institucijomis, profesinėmis sąjungomis ir jų organizacijomis.

2. Šio straipsnio 1 dalyje nustatytos kompetencijos įgyvendinimo sąlygas ir tvarką nustato darbdavių organizacijos įstatai (statutai).

III SKYRIUS

SOCIALINĖS PARTNERYSTĖS FORMOS

PIRMASIS SKIRSNIS

DARBO IR SOCIALINIŲ REIKALŲ TARYBOS

184 straipsnis. Šakos ir teritorinės darbo ir socialinių reikalų tarybos

1. Susitarimų tarp socialinių partnerių pagrindu gali būti steigiamos dvišalės ir trišalės darbo ir socialinių reikalų tarybos užimtumo, darbuotojų saugos ir sveikatos bei kitais darbo ir su jais susijusiems klausimams nagrinėti ir spręsti lygiateisio socialinio bendradarbiavimo pagrindu.

2. Dvišalės ir trišalės darbo ir socialinių reikalų tarybos gali būti steigiamos šakos ir teritoriniu socialinės partnerystės lygmenimis. Pagal tai, koku socialinės partnerystės lygmeniu steigiama atitinkama darbo ir socialinių reikalų taryba, jos šalys gali būti tuo lygmeniu veikiančios darbuotojų ir darbdavių organizacijos, valstybės ir savivaldybės institucijos.

3. Dvišalių ir trišalių darbo ir socialinių reikalų tarybų veikla nustatoma vadovaujantis jų nuostatais, kuriuos tvirtina šių tarybų steigėjai.

185 straipsnis. Lietuvos Respublikos trišalė taryba

1. Lietuvos Respublikos trišalė taryba (toliau – Trišalė taryba) sudaroma Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu ketverių metų kadencijai iš penkiolikos narių: penkių nacionaliniu lygmeniu veikiančių profesinių sąjungų organizacijų atstovų, penkių nacionaliniu lygmeniu veikiančių darbdavių organizacijų atstovų ir penkių Lietuvos Respublikos Vyriausybės atstovų.

2. Profesinių sąjungų organizacijos ir darbdavių organizacijos (toliau – 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 neterminuotas darbo sutartis;
- 3) veikia nepertraukiamai bent trejus metus;
- 4) dėl jų nėra galiojančio apkaltinamojo teismo nuosprendžio;
- 5) joms neiškelta bankroto byla arba bankroto procesas nevykdomas ne teismo tvarka, nesiekiami priverstinio likvidavimo procedūros ar susitarimo su kreditoriais;

6) jos neturi mokesstinės nepriemokos Lietuvos Respublikos valstybės biudžetui, savivaldybių biudžetams, fondams, į kuriuos mokamus mokesčius administruoja Valstybinė mokesčių inspekcija (išskyrus atvejus, kai mokesčių, delspinigių, baudų mokėjimas atidėtas Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka arba dėl nesumokėtų mokesčių, delspinigių, baudų vyksta mokesstinis ginčas), ir jos nėra skolingos Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetui;

7) 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.

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 7 punkto kriterijumi, pirmiausia įrašant daugiausia dirbančiųjų jungiančias profesinių sąjungų organizacijas ar daugiausia asmenų įdarbinančius darbdavius jungiančias darbdavių organizacijas. Pirmos penkios organizacijos darbdavių organizacijų sąrašė ir pirmos penkios profesinių sąjungų organizacijų sąrašė 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, sąrašė yra mažiau kaip penkios. Tokiu atveju sąrašė nurodytos organizacijos eilės tvarka įgyja teisę deleguoti į Trišalę tarybą dar po vieną narį ir jo pakaitinį narį, iki šio sąrašo organizacijų deleguojamų narių skaičius pasiekia penkis.

4. Lietuvos Respublikos Vyriausybė savo atstovus į Trišalę tarybą deleguoja Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu.

5. Trišalės tarybos nariais galima būti ne daugiau kaip dvi kadencijas iš eilės.

6. Trišalės tarybos nario kadencija anksčiau laiko baigiasi:

1) jam atsistatydinus;
 2) dėl jo įsiteisėjus teismo apkaltinamajam nuosprendžiui;
 3) jį delegavusiai organizacijai ar Lietuvos Respublikos Vyriausybei atšaukus savo atstovą;

4) jam mirus;

5) jį delegavusiai organizacijai pasibaigus Lietuvos Respublikos civilinio kodekso nustatyta tvarka.

7. Jeigu, nepasibaigus Trišalės tarybos kadencijai, šio straipsnio 6 dalyje numatytais pagrindais baigiasi kurio nors Trišalės tarybos nario kadencija, jį delegavusios organizacijos sprendimu Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijai teikiamas naujas Trišalės tarybos narys ir jo pakaitinis narys, o jeigu organizacija pasibaigusi, – jis teikiamas kitos organizacijos, šio straipsnio 3 dalyje nurodytame sąrašė einančios eilės tvarka po jau delegavusios į Trišalę tarybą narį organizacijos.

8. Trišalės tarybos pirmininkas skiriamas šešiemis mėnesiams iš Trišalės tarybos narių šalių (profesinių sąjungų organizacijų, darbdavių organizacijų ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės atstovų) susitarimu rotacijos principu.

9. Trišalė taryba svarsto klausimus ir teikia išvadas ir pasiūlymus šiose darbo, socialinės ir ekonominės politikos srityse:

1) užimtumo ir darbo santykių;

2) darbo užmokesčio politikos;

3) socialinio draudimo ir socialinės apsaugos;

4) darbuotojų saugos ir sveikatos;

5) socialinės partnerystės ir kolektyvinių darbo santykių;

6) klausimų, kuriuos reikia apsvarstyti remiantis Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“ nuostatomis.

10. Trišalės tarybos funkcijas, teises, darbo organizavimo tvarką nustato Trišalės tarybos nuostatai. Juos tvirtina ir keičia Trišalė taryba.

11. Organizacijų ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės atstovai turi suteikti Trišalei tarybai būtiną informaciją svarstomais klausimais.

12. Trišalė taryba turi teisę priimti sprendimus ir teikti šalims išvadas ir rekomendacijas, sudaryti trišalius susitarimus šio straipsnio 9 dalyje nustatytoje srityse, gauti Trišalės tarybos darbui reikalingą informaciją, kviešti į posėdžius ir išklausti šalių atstovus bei ekspertus savo kompetencijos klausimais.

ANTRASIS SKIRSNIS

KOLEKTYVINĖS DERYBOS IR KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ SUDARYMAS

186 straipsnis. Kolektyvines derybas ir kolektyvines sutartis reglamentuojančių teisės normų taikymas

1. Šio skirsnio nuostatos taikomos darbuotojams ir asmenims, dirbantiems Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais.

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

3. Lietuvos Respublikos įstatymai gali nustatyti asmenų, dirbančių Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais, teisės į kolektyvines derybas ir kolektyvinių sutarčių sudarymą ribojimus ar įgyvendinimo ypatumus.

187 straipsnis. Kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys

Darbdaviai, darbdavių organizacijos, profesinės sąjungos ir profesinių sąjungų organizacijos šio kodekso nustatyta tvarka turi teisę inicijuoti kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo ar pakeitimo ir jose dalyvauti ir sudaryti kolektyvines sutartis.

188 straipsnis. Kolektyvinių derybų tvarka

1. Kolektyvinėse derybose darbuotojams gali atstovauti tik profesinės sąjungos.

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

3. Jeigu nėra darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos, visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas gali įgalioti šakos profesinę sąjungą vesti derybas dėl darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties.

4. Inicijuojanti kolektyvines derybas šalis privalo raštu prisistatyti kitai derybų šaliai. Kolektyvinių derybų siekianti šalis turi pateikti aiškiai suformuluotus reikalavimus, pasiūlymus ir atstovus, kuriuos deleguoja į kolektyvines derybas.

5. Pasiūlymą gavusi šalis turi ne vėliau kaip per keturiolika dienų įsitraukti į kolektyvines derybas, perduodama raštu atsakymą kolektyvines derybas inicijuojančiai šaliai, kuriame nurodo savo atstovus, dalyvausiančius kolektyvinėse derybose.

6. Kolektyvinių derybų pradžia laikoma kita diena, einanti po tos, kada kolektyvines derybas inicijuojanti šalis gavo antros šalies rašytinį atsakymą. Jeigu šalys nesusitarė dėl derybų pradžios, derybos turi būti sušauktos ne vėliau kaip per septynias dienas nuo pirmos kolektyvinių derybų dienos. Nė viena iš šalių negali atsisakyti dalyvauti kolektyvinėse derybose.

7. Kolektyvinių derybų šalys pirmajame kolektyvinių derybų darbo grupės posėdyje susitaria dėl kolektyvinių derybų eigos:

- 1) kolektyvinių derybų pradžios ir numatomos trukmės;
- 2) kolektyvinių derybų tvarkos, organizacinių klausimų;
- 3) informacijos, būtinos kolektyvinės sutarties projektui parengti, suteikimo, įskaitant jos mastą ir suteikimo terminus;

- 4) kitų aktualių klausimų.

8. Kolektyvinės derybos turi vykti sąžiningai ir neturi būti vilkinamos.

9. Jeigu šalys nėra nusprendusios kitaip, kolektyvinės derybos laikomos baigtomis, kai pasirašoma kolektyvinė sutartis, surašomas nesutarimų protokolai arba kai viena iš šalių perduoda kitai šaliai raštu pranešimą apie tai, kad pasitraukia iš kolektyvinių derybų.

189 straipsnis. Kolektyvinių derybų šalių teisės ir pareigos

1. Kolektyvinių derybų šalys turi teisę reikalauti gauti kolektyvinei sutarčiai sudaryti reikalingą informaciją.

2. Kolektyvinių derybų šalys turi teisę pasitelkti ekspertų ir rengdamos kolektyvinės sutarties projektą, ir dalyvaudamos kolektyvinėse derybose. Ekspertų paslaugų išlaidas apmoka juos pasikvietusi šalis, jeigu kitaip nesusitarta susitarime dėl kolektyvinių derybų eigos.

3. Visi kolektyvinėse derybose dalyvaujantys asmenys privalo saugoti konfidencialią informaciją, kuri jiems tapo žinoma dalyvaujant kolektyvinėse derybose ir rengiant kolektyvinės sutarties projektą. Kolektyvinėse derybose dalyvaujantys asmenys, pažeidę šią pareigą, atsako įstatymų nustatyta tvarka.

190 straipsnis. Kolektyvinė sutartis

Kolektyvinė sutartis – darbo teisės normas, šalių tarpusavio teises, pareigas ir atsakomybę nustatantis rašytinis susitarimas, kurį sudaro profesinės sąjungos, darbdaviai ir jų organizacijos.

191 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių rūšys

Gali būti sudaromos šios kolektyvinės sutartys:

- 1) nacionalinė (tarpšakinė) kolektyvinė sutartis;
- 2) teritorinė kolektyvinė sutartis;
- 3) šakos (gamybos, paslaugų, profesinė) kolektyvinė sutartis;
- 4) darbdavio lygmens kolektyvinė sutartis;
- 5) darbovietės lygmens kolektyvinė sutartis – nacionalinės, šakos ar darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties nustatytais atvejais.

192 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių šalys

1. Kolektyvinė sutartis yra dvišalė.
2. Nacionalinės (tarpšakinės) kolektyvinės sutarties šalimis yra viena ar kelios nacionalinės profesinių sąjungų organizacijos, iš vienos pusės, ir viena ar kelios nacionalinės darbdavių organizacijos, iš kitos pusės.
3. Teritorinės kolektyvinės sutarties šalimis yra toje teritorijoje veikiančios viena ar kelios profesinių sąjungų organizacijos, iš vienos pusės, ir viena ar kelios darbdavių organizacijos, iš kitos pusės.
4. Šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties šalimis yra viena ar kelios šakos profesinių sąjungų organizacijos, iš vienos pusės, ir viena ar kelios atitinkamos šakos darbdavių organizacijos, iš kitos pusės. Šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinė sutartis gali būti apribota tam tikra teritorija.
5. Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties šalys yra profesinė sąjunga, veikianti darbdavio lygmeniu, ir darbdavys.
6. Jeigu įmonėje veikia kelios profesinės sąjungos, įmonės kolektyvinę sutartį gali sudaryti jungtinė profesinių sąjungų atstovybė ir darbdavys.

193 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių turinys

1. Kolektyvinėje sutartyje šalys nustato darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines sąlygas ir garantijas, taip pat abipuses teises, pareigas ir šalių atsakomybę.

2. Nustatydamos kolektyvinės sutarties turinį jos šalys turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.

3. Kolektyvinėse sutartyse, sudaromose nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygmeniu, įtvirtintomis darbo teisės normomis galima nukrypti nuo šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių, išskyrus taisykles, susijusias su maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu ar pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais, jeigu kolektyvine sutartimi pasiekama darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra. Ginčai dėl tokių normų teisėtumo nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Nustačius, kad kolektyvinės sutarties sąlyga prieštarauja šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytoms imperatyvioms taisyklėms, ar kolektyvine sutartimi nėra pasiekama darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra, ji negali būti taikoma, o taikoma šio kodekso ar darbo teisės normos taisyklė. Bet kuriuo atveju kolektyvinė sutartis gali gerinti darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kuri nustatyta šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose.

4. Nacionalinėje (tarpšakinėje), teritorinėje ar šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinėje sutartyje šalys gali aptarti:

- 1) kelių ar vienos kurios šakos ar teritorijos darbdavių darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo, darbo normų ir kitus su darbo užmokesčiu susijusius klausimus;
- 2) darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus;
- 3) darbuotojų užimtumo, profesinio mokymo, perkvalifikavimo klausimus;
- 4) socialinės partnerystės rėmimo priemones, padedančias išvengti kolektyvinių darbo ginčų;
- 5) kitas šalims svarbias darbo, socialines ir ekonomines sąlygas;
- 6) kolektyvinės sutarties keitimo, pildymo tvarką, galiojimo terminą, vykdymo kontrolės sistemą ir tvarką, kitus organizacinius klausimus, susijusius su kolektyvinės sutarties sudarymu ir vykdymu.

5. Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinėje sutartyje šalys gali aptarti:

- 1) darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo sąlygas;
- 2) darbo užmokesčio sąlygas;
- 3) darbo ir poilsio laiko sąlygas;
- 4) darbuotojų saugos ir sveikatos priemones;
- 5) šalių tarpusavio informavimo sąlygas;
- 6) informavimo, konsultavimo ir kitokio darbuotojų atstovų dalyvavimo darbdaviui priimant sprendimus teisių įgyvendinimo tvarką, nemažinant įstatyme nustatytų darbo tarybos įgaliojimų;

- 7) kitas šalims svarbias darbo, ekonomines ir socialines sąlygas;
- 8) kolektyvinės sutarties vykdymo tvarką;
- 9) kolektyvinės sutarties keitimo, pildymo tvarką, galiojimo terminą, vykdymo kontrolės sistemą ir tvarką, kitus organizacinius klausimus, susijusius su kolektyvinės sutarties sudarymu ir vykdymu.

194 straipsnis. Kolektyvinių derybų viešajame sektoriuje ypatumai

1. Darbdaviams – iš valstybės, savivaldybių, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų išlaikomoms įstaigoms, organizacijoms – atstovauja Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliota institucija, gavusi profesinių sąjungų organizacijos pasiūlymą pradėti nacionalinio (tarpšakinio) ar šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) lygmens kolektyvines derybas arba pati inicijuodama šias derybas, privalo pakviesti į jas atitinkamoje šakoje (gamybos, paslaugų, profesinėje) veikiančias privačiojo sektoriaus darbdavių organizacijas, kurios gali dalyvauti kartu šiose kolektyvinėse derybose. Šios nuostatos *mutatis mutandis* taikomos, kai socialinėje partnerystėje teritoriniu lygmeniu veikia savivaldybės institucijos.

2. Lietuvos Respublikos Vyriausybė gali pati tiesiogiai dalyvauti kolektyvinėse derybose kaip šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties šalis arba įgalioti atitinkamos valdymo srities ministeriją ar kitą Lietuvos Respublikos Vyriausybės įstaigą, ar įstaigą prie ministerijos, atsakingą už tam tikros valdymo srities ar jos dalies politikos formavimą.

3. Derybos dėl nacionalinės (tarpšakinės) ar šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties turi būti baigtos ne vėliau, negu Lietuvos Respublikos finansų ministerija pradeda rengti atitinkamų metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymo projektą. Dėl šalių parengto ir suderinto šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties projekto būtina gauti Lietuvos Respublikos finansų ministerijos išvadą.

195 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių sudarymo ir registravimo tvarka

1. Kolektyvinės sutartys sudaromos vedant kolektyvines derybas šio kodekso nustatyta tvarka.

2. Jeigu yra sudaryta kolektyvinė sutartis, dėl jos atnaujinimo šalys turi pradėti kolektyvines derybas likus ne mažiau kaip dviem mėnesiams iki jos galiojimo pabaigos.

3. Kolektyvinė sutartis sudaroma raštu bent dviem egzemplioriais, bent po vieną egzempliorių kiekvienai iš šalių. Visi kolektyvinės sutarties priedai, papildymai ir pataisymai yra sudedamoji kolektyvinės sutarties dalis ir turi tokią pačią galią kaip kolektyvinė sutartis.

4. Kolektyvinę sutartį pasirašo įgalioti jos šalių atstovai.

5. Galiojančios kolektyvinės sutartys privalo būti registruojamos ir viešai skelbiamos Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka. Kolektyvinę sutartį registruoti per dvidešimt dienų nuo jos pasirašymo pateikia 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.

196 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių galiojimas

1. Kolektyvinė sutartis įsigalioja jos pasirašymo dieną, jeigu joje nenustatoma vėlesnė įsigaliojimo data.

2. Kolektyvinė sutartis galioja ne ilgiau kaip ketverius metus, išskyrus atvejus, kai kolektyvinėje sutartyje nustatyta kitaip.

197 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių taikymas

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. Jeigu nesant darbdavio lygmenyje 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.

2. Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinę sutartį privalo taikyti darbdavys – šios sutarties šalis.

3. Nacionalinę (tarpšakinę), teritorinę, šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) lygmeniu sudarytą kolektyvinę sutartį profesinių sąjungų ar jų organizacijas sudarančių profesinių sąjungų atstovaujamiems darbuotojams privalo taikyti su jais darbo santykiais susiję darbdaviai, kurie:

- 1) yra kolektyvinę sutartį pasirašiusios darbdavių organizacijos nariai;
- 2) prisijungę prie šios organizacijos po kolektyvinės sutarties pasirašymo;
- 3) buvo kolektyvinę sutartį sudariusios darbdavių organizacijos nariai, tačiau iš jos išstojo. Tokiu atveju privalomas kolektyvinės sutarties taikymas jiems pasibaigia praėjus trims mėnesiams po narystės darbdavių organizacijoje pabaigos, išskyrus atvejus, kai jos galiojimo terminas baigiasi anksčiau;

4) patenka į šio kodekso nustatyta tvarka išplėstos kolektyvinės sutarties taikymo sritį.

4. Jeigu darbuotojui turi būti taikomos kelios kolektyvinės sutartys:

1) darbdavio lygmens ir šakos kolektyvinė sutartis, jam taikoma šakos kolektyvinė sutartis, nebent šakos kolektyvinėje sutartyje leidžiama įmonės kolektyvine sutartimi nukrypti nuo joje nustatytų sąlygų;

2) darbdavio lygmens ir teritorinė kolektyvinė sutartis, jam taikoma teritorinė kolektyvinė sutartis, nebent teritorinėje kolektyvinėje sutartyje leidžiama darbdavio lygmens kolektyvine sutartimi nukrypti nuo joje nustatytų sąlygų;

3) šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis, jam taikomos *lex specialis* kolektyvinės sutarties nuostatos.

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 visiems tos 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 taikymą siūloma išplėsti, pavadinimas;
- 2) kiek – visą kolektyvinę sutartį ar tik atskiras jos nuostatas ir kokias – siūloma išplėsti;
- 3) kolektyvinės sutarties taikymo srities išplėtimo motyvai;
- 4) prognozuojamas darbuotojų, kuriems bus taikoma kolektyvinė sutartis, skaičius.

3. Pasiūlymas išplėsti šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties taikymo sritį Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministrui gali būti pateiktas, jeigu iki sutarties galiojimo pabaigos liko ne mažiau kaip šeši mėnesiai.

4. Dėl sprendimo išplėsti kolektyvinės sutarties taikymo sritį Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras nusprendžia ne vėliau kaip per šešiasdešimt kalendorinių dienų nuo šio straipsnio 1 dalyje nurodyto pasiūlymo gavimo dienos.

5. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas dėl kolektyvinės sutarties ar jos atskirų nuostatų taikymo srities išplėtimo kartu su išplėstos kolektyvinės sutarties ar jos nuostatų tekstais skelbiami Teisės aktų registre.

6. Sprendimas išplėsti kolektyvinės sutarties taikymo sritį galioja tiek, kiek galioja pati kolektyvinė sutartis, nebent 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.

199 straipsnis. Kolektyvinės sutarties pakeitimai ir papildymai

Kolektyvinės sutarties pakeitimo ar papildymo tvarka nustatoma kolektyvinėje sutartyje. Jeigu ši tvarka nenustatyta, kolektyvinės sutarties pakeitimai ir papildymai daromi tokia pačia tvarka, kaip sudaroma pati kolektyvinė sutartis.

200 straipsnis. Kolektyvinės sutarties nutraukimas

Kolektyvinė sutartis gali būti nutraukta joje nustatytais atvejais ir tvarka. Bet kuri šalis turi įspėti kitą kolektyvinės sutarties šalį apie vienašališką kolektyvinės sutarties nutraukimą ne vėliau kaip prieš tris mėnesius. Kolektyvinę sutartį draudžiama nutraukti anksčiau negu po šešių mėnesių nuo jos įsigaliojimo.

201 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių vykdymo kontrolė ir atsakomybė

1. Kolektyvinės sutarties vykdymą kontroliuoja kolektyvinės sutarties šalys arba jų tam įgalioti atstovai. Atsiskaitymo tvarka, būdai ir terminai nustatomi kolektyvinėje sutartyje.

2. Vykdydamos šio straipsnio 1 dalyje nurodytą kontrolę, kolektyvinės sutarties šalys privalo suteikti viena kitai būtiną informaciją ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo atitinkamo prašymo gavimo dienos.

202 straipsnis. Ginčai dėl kolektyvinių sutarčių vykdymo

Ginčai dėl kolektyvinės sutarties vykdymo ar netinkamo jos vykdymo, įskaitant taikymą ar netinkamą taikymą į jų galiojimo sritį patenkantiems darbuotojams ir darbdaviams, sprendžiami darbo ginčų dėl teisės nustatyta tvarka.

TREČIASIS SKIRSNIS**INFORMAVIMAS IR KONSULTAVIMASIS****203 straipsnis. Darbuotojų ir jų atstovų teisė į informavimą ir konsultavimą**

1. Šio kodekso, kolektyvinių sutarčių, darbdavio ir darbo tarybos susitarimų ir kitų darbo teisės normų nustatytais atvejais ir tvarka darbuotojai per darbo tarybas turi teisę būti informuojami ir dalyvauti konsultacijose su darbdaviais ir jų atstovais su darbuotojų darbo, socialinių, ekonominių teisių bei interesų įgyvendinimu ir gynimu susijusiais klausimais.

2. Šio kodekso nustatytais atvejais ir tvarka informavimo ir konsultavimo teises darbuotojai įgyvendina tiesiogiai.

3. Informavimo ir konsultavimo tvarkos ypatumus Europos Bendrijos įmonėse ir įmonių grupėse, Europos bendrovėse ir Europos kooperatinėse bendrovėse nustato specialūs įstatymai.

204 straipsnis. Informavimo ir konsultavimo sąvokos ir principai

1. Informavimas – informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojams ar darbo tarybai, siekiant supažindinti su klausimo, susijusio su darbuotojų darbo, socialinėmis, ekonominėmis teisėmis ir interesais, esme. Konsultavimas – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbo tarybų ir darbdavio užmezgimas ir plėtojimas.

2. Informavimo metu darbdavys privalo laiku nemokamai raštu teikti informaciją darbo tarybai ir atsako už šios informacijos teisingumą.

3. Darbo tarybos, pateikusios rašytinį įsipareigojimą neatskleisti komercinės (gamybinės) ar profesinės paslapties, turi teisę susipažinti su informacija, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, bet yra būtina jų pareigoms atlikti. Neatsižvelgiant į darbo tarybų narių buvimo vietą ir darbo santykių ar atstovavimo įgaliojimų pasibaigimą, jiems draudžiama žinoma tapusią informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, naudoti ne pagal paskirtį ar ją atskleisti darbuotojams ar tretiesiems asmenims. Supažindinimą su valstybės, tarnybos paslaptimis ir atsakomybę už jų atskleidimą ar neteisėtą panaudojimą reglamentuoja specialūs įstatymai.

4. Darbo tarybų reikalavimu darbdavys turi pradėti konsultavimosi procedūras ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo reikalavimo gavimo dienos. Konsultavimosi procedūrų metu darbo tarybos nariai turi teisę susitikti su darbdaviu ir jo atstovais, prireikus – ir kitais įmonės, įstaigos, organizacijos valdymo organų nariais, ir per penkiolika darbo dienų, jeigu nesusitarta dėl kito termino, nuo pirmos konsultacijų dienos raštu pateikti savo pasiūlymus. Darbo tarybai raštu pateikus motyvuotą prašymą, tuo laikotarpiu darbdavys negali imtis jokių veiksmų, dėl kurių pradėtos konsultavimosi procedūros. Pasibaigus šiam terminui, jeigu darbo tarybos nepateikia savo nuomonės, darbdavys gali nutraukti konsultavimosi procedūras. Konsultacijomis turi būti siekiama abi šalis tenkinančio sprendimo. Konsultacijų rezultatai įforminami protokolu, susitarimu arba priimami vietiniai norminiai teisės aktai.

5. Darbdavys gali raštu atsisakyti suteikti informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, arba atsisakyti pradėti konsultacijas su darbo tarybomis, jeigu tokia informacija arba konsultavimasis dėl savo pobūdžio pagal objektyvius kriterijus pakenktų ar galėtų labai pakenkti įmonei, įstaigai, organizacijai arba jos veiklai. Darbdavio sprendimas atsisakyti suteikti informaciją gali būti skundžiamas darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Jeigu darbo ginčą nagrinėjantis organas nustato, kad darbdavio atsisakymas pateikti informaciją ar pradėti konsultacijas yra nepagrįstas, darbdavys

įpareigojamas per protingumo kriterijus atitinkantį laikotarpį tokią informaciją suteikti arba pradėti konsultacijas.

205 straipsnis. Reguliarusis informavimas ir konsultavimas

1. Darbdavys, įdarbinantis vidutiniškai dvidešimt ir daugiau darbuotojų, kartą per kalendorinius metus, tačiau ne vėliau kaip iki balandžio 1 dienos, pateikia informaciją darbo taryboms apie dabartinę ir būsimą įmonės, įstaigos, organizacijos (esant darbovietės lygmens socialinei partnerystei – ir darbovietės) veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę darbo tarybos reikalavimu ir privalo konsultuotis su jomis.

2. Darbdavys turi pateikti informaciją apie:

1) darbdavio būklę, struktūrą, galimus įmonės, įstaigos ar organizacijos ir jos padalinių užimtumo pokyčius, ypač iškilus grėsmei užimtumui, įskaitant informaciją apie darbuotojų skaičių, kategorijas, tarp jų ir laikinuosius darbuotojus, įvykusius ir planuojamus personalo pokyčius, galinčius turėti lemiamą reikšmę darbuotojų darbo sąlygoms ir daryti įtaką darbuotojų atleidimui iš darbo;

2) įvykusius darbo užmokesčio pokyčius ir numatomas jo tendencijas;

3) darbo laiko organizavimo ypatumus, įskaitant informaciją apie viršvalandinio darbo laiko trukmę ir jo organizavimo priežastis;

4) darbuotojų saugos ir sveikatos priemonių, kurios padeda gerinti darbo aplinką, įgyvendinimo rezultatus;

5) dabartinę ir galimą įmonės, įstaigos ar organizacijos arba padalinių veiklos plėtrą ir ekonominę padėtį, įskaitant informaciją, pagrįstą įmonės, įstaigos, organizacijos finansinėmis ataskaitomis ir metiniu pranešimu (jeigu įmonė pagal teisės aktų reikalavimus privalo juos sudaryti);

6) kitus klausimus, turinčius ypatingą svarbą ekonominei ir socialinei darbuotojų padėčiai.

3. Ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos darbo taryba gali pareikalauti pradėti konsultacijas. Suteiktos informacijos pagrindu ne vėliau kaip per penkiolika darbo dienų nuo informacijos gavimo dienos pradedamos darbdavio konsultacijos su darbo taryba. Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga darbo tarybos turi būti informuojama apie konsultacijų eigą ir turi teisę pareikšti savo nuomonę jai ir darbdaviui.

4. Kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra darbo tarybos arba jos funkcijas įgyvendinančio darbuotojų patikėtinio, darbdavys privalo pateikti informaciją darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai. Profesinė sąjunga turi teisę pareikšti savo nuomonę darbdaviui dėl šios informacijos.

5. Darbdavys privalo vesti konsultacijas ne trumpiau kaip penkias darbo dienas nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent darbo taryba sutinka su kitokiu terminu.

206 straipsnis. Informavimas ir konsultavimasis tvirtinant vietinius norminius teisės aktus

1. Darbdavys, įdarbinantis vidutiniškai dvidešimt ir daugiau darbuotojų, privalo informuoti darbo tarybą ir su ja konsultuotis priimdamas sprendimus dėl šių vietinių norminių teisės aktų patvirtinimo ar pakeitimo:

- 1) dėl darbo tvarkos taisyklių, nustatančių bendrąją tvarką įmonėje;
- 2) dėl darbo normų nustatymo taisyklių ar darbo normų;
- 3) dėl darbo apmokėjimo sistemos, kai nėra tai nustatančios kolektyvinės sutarties;
- 4) dėl naujų technologinių procesų įvedimo tvarkos;
- 5) dėl informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo bei darbuotojų stebėsenos ir kontrolės darbo vietoje tvarkos;
- 6) dėl darbuotojų privataus gyvenimo apsaugą galinčių pažeisti priemonių nustatymo;
- 7) dėl darbuotojų asmens duomenų saugojimo politikos ir jos įgyvendinimo priemonių;
- 8) dėl lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonių;
- 9) dėl įtampą darbe mažinančių priemonių nustatymo;
- 10) dėl kitų darbuotojų socialinei ir ekonominei padėčiai aktualių teisės aktų.

2. Apie tokius būsimus sprendimus dėl vietinių norminių teisės aktų darbo taryba informuojama prieš dešimt darbo dienų iki planuojamo jų patvirtinimo.

3. Ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos darbo taryba gali pareikalauti pradėti konsultacijas. Suteiktos informacijos pagrindu ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo darbo tarybos pareikalavimo pradedamos darbdavio konsultacijos su darbo taryba. Dėl šio straipsnio 1 dalyje nustatytų darbdavio sprendimų gali būti sudaromi darbdavio ir darbo tarybų susitarimai.

4. Kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra darbo tarybos arba jos funkcijas įgyvendinančio darbuotojų patikėtinio, darbdavys privalo pateikti informaciją darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai. Profesinė sąjunga turi teisę pareikšti savo nuomonę darbdaviui dėl būsimų darbdavio sprendimų.

5. Darbdavys privalo vesti konsultacijas ne trumpiau kaip penkias darbo dienas nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent darbuotojų atstovai sutinka su kitokiu terminu.

207 straipsnis. Informavimas ir konsultavimasis grupės darbuotojų atleidimo atveju

1. Prieš priimdamas sprendimą dėl grupės darbuotojų (kaip tai nustatyta šio kodekso 63 straipsnyje) atleidimo iš darbo, kaip nustatyta šiame kodekse, darbdavys privalo informuoti darbo tarybas ir su jomis konsultuotis.

2. Ne vėliau kaip prieš septynias darbo dienas iki numatomų konsultacijų pradžios darbdavys darbo taryboms raštu turi suteikti informaciją apie:

- 1) planuojamo atleidimo priežastis;
- 2) bendrą ir atleidžiamų darbuotojų skaičių pagal jų kategorijas;
- 3) laikotarpį, per kurį bus nutrauktos darbo sutartys;
- 4) atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus;
- 5) darbo sutarčių nutraukimo sąlygas ir kitą svarbią informaciją.

3. Kai įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nėra darbo tarybos arba jos funkcijas įgyvendinančio darbuotojų patikėtinio, darbdavys privalo pateikti šio straipsnio 2 dalyje nurodytą informaciją joje nurodytais terminais darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, taip pat darbuotojams tiesiogiai arba visuotiniame darbdavio darbuotojų susirinkime. Profesinė sąjunga turi teisę pareikšti savo nuomonę darbdaviui dėl būsimų darbdavio sprendimų.

4. Suteiktos informacijos pagrindu per penkias dienas nuo informacijos gavimo dienos pradedamos konsultacijos su darbo tarybomis, kuriomis siekiama susitarti, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti grupės darbuotojų atleidimo arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šio atleidimo padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, numatomiems atleisti darbuotojams perkvalifikuoti arba iš naujo įdarbinti. Konsultacijomis turi būti siekiama darbdavio ir darbo tarybos susitarimo sudarymo. Darbdavio lygmeniu veikianči profesinė sąjunga darbo tarybos turi būti informuojama apie konsultacijų eigą ir turi teisę pareikšti savo nuomonę jai ir darbdaviui.

5. Darbdavys privalo vesti konsultacijas ne trumpiau kaip dešimt darbo dienų nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent darbo taryba sutinka su kitokiu terminu.

208 straipsnis. Informavimas ir konsultavimasis verslo ar jo dalies perdavimo atveju

1. Prieš priimdamas sprendimą dėl įmonės reorganizavimo, verslo ar jo dalies perdavimo ir kitus sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisinei padėčiai, darbdavys privalo informuoti darbo tarybas ir konsultuotis su jomis dėl tokio sprendimo priežasčių bei teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams ir dėl numatytų priemonių galimiems padariniams išvengti arba jiems sušvelninti.

2. Ne vėliau kaip per penkias darbo dienas iki numatomų konsultacijų pradžios darbdavys darbo taryboms raštu turi suteikti informaciją apie:

- 1) perdavimo datą arba siūlomą perdavimo datą;
- 2) perdavimo teisinį pagrindą;
- 3) perdavimo teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojams;
- 4) priemones, numatytas darbuotojams.

3. Kai įmonėje nėra darbo tarybos arba jos funkcijas įgyvendinančio darbuotojų patikėtinio, darbdavys privalo pateikti šio straipsnio 2 dalyje nurodytą informaciją joje nurodytais terminais darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, taip pat darbuotojams tiesiogiai arba visuotiniame darbdavio darbuotojų susirinkime. Profesinė sąjunga turi teisę pareikšti savo nuomonę darbdaviui dėl būsimų darbdavio sprendimų.

4. Suteiktos informacijos pagrindu vyksta konsultacijos su darbo tarybomis, kuriomis siekiama susitarti, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti verslo ar jo dalies perdavimo neigiamų teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams ar juos sušvelninti. Konsultacijomis turi būti siekiama darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimo sudarymo. Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga darbo tarybos turi būti informuojama apie konsultacijų eigą ir turi teisę pareikšti savo nuomonę jai ir darbdaviui.

5. Darbdavys privalo vesti konsultacijas ne trumpiau kaip penkias darbo dienas nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent darbo taryba sutinka su kitokiu terminu.

209 straipsnis. Atsakomybė už informavimo ir konsultavimosi pareigų nevykdymą

1. Jeigu darbdavys pažeidė informavimo ir konsultavimosi pareigas, darbo taryba 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 kitų įstatymų nustatytą atsakomybę.

2. Kaip darbdaviai vykdo darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais pareigą, kontroliuoja Valstybinė darbo inspekcija.

3. Asmenys, pažeidę darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais pareigą arba atskleidę konfidencialią informaciją tretiesiems asmenims, atsako įstatymų nustatyta tvarka.

KETVIRTASIS SKIRSNIS

DALYVAVIMAS JURIDINIO ASMENS VALDYME

210 straipsnis. Darbuotojų atstovų dalyvavimas juridinio asmens valdyme

1. Šio kodekso ir Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymo nustatytais atvejais ir tvarka darbuotojų atstovai turi teisę skirti dalį juridinio asmens kolegialaus

valdymo ar priežiūros organo, kuris skiriamas ar renkamas pagal šių juridinių asmenų veiklą reglamentuojančius teisės aktus ar steigimo dokumentus, narių.

2. Darbuotojų atstovų paskirti nariai turi tokias pačias teises ir pareigas, kaip ir kiti juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo nariai.

3. Darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus Europos bendrovėse, Europos kooperatinėse bendrovėse ir bendrovėse po vienos valstybės ribas peržengiančio ribotos atsakomybės bendrovių jungimosi veikiančiose ribotos atsakomybės bendrovėse nustato specialūs įstatymai.

211 straipsnis. Darbuotojų atstovų teisės skirti juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narius įgyvendinimas

1. Teisę skirti dalį įmonės, įstaigos ar organizacijos kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narių, kaip nurodyta šio kodekso 210 straipsnyje, turi darbdavio lygmeniu veikiantys darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys.

2. Juridinio asmens, kurio veiklą reglamentuojantys teisės aktai ar steigimo dokumentai numato darbuotojų atstovų teisę skirti ar rinkti juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narius, vadovas ne vėliau kaip prieš dvidešimt darbo dienų iki juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo sudarymo dienos privalo pranešti darbuotojų atstovui, nurodytam šio straipsnio 1 dalyje, apie jų teisę skirti juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narius naujai sudaromo organo kadencijai.

3. Jeigu darbuotojų atstovai nepaskiria nurodyto juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narių nustatytu laiku, juridinio asmens vadovas pakartotinai praneša darbuotojų atstovui, nurodytam šio straipsnio 1 dalyje, apie jų teisę skirti juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narius ir nurodo ne trumpesnę kaip penkių darbo dienų terminą jiems paskirti. Jeigu per ne trumpesnę kaip penkių darbo dienų terminą darbuotojų atstovai nepaskiria juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narių, jų vietos užimamos tokia tvarka, kaip ir kitų juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narių.

4. Darbuotojų atstovų paskirti nariai gali būti iki jų kadencijos pabaigos atšaukti jį paskyrusio darbuotojų atstovo sprendimu su sąlyga, kad darbuotojų atstovas iš karto paskiria naujus juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narius.

5. Darbuotojų atstovų skiriamas juridinio asmens valdymo ar priežiūros organo narys turi būti to juridinio asmens darbuotojas. Darbo sutarties su juo pasibaigimas nutraukia narystę juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organe.

212 straipsnis. Darbuotojų atstovų dalyvavimas darbdaviui priimant kitus sprendimus

1. Kolektyvinių sutarčių ar darbdavio ir darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų susitarimų nustatytais atvejais ir tvarka gali būti sudaryta galimybė darbuotojų atstovams stebėtojo ar patarimojo balso teise dalyvauti darbdavio kolegialaus valdymo ar priežiūros organų susitikimuose, kai juose sprendžiami su įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojų darbo sąlygomis susiję klausimai.

2. Šio straipsnio 1 dalyje nustatytų susitikimų metu darbuotojų atstovams turi būti suteikta teisė pareikšti nuomonę svarstomais darbuotojų darbo sąlygų klausimais.

IV DALIS DARBO GINČAI

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

213 straipsnis. Darbo ginčų samprata ir rūšys

1. Darbo ginčai – darbo santykių dalyvių nesutarimai, kylantys iš darbo ar su jais susijusių teisinių santykių.

2. Pagal ginčo objektą ir subjektus, dalyvaujančius darbo ginče, darbo ginčai skirstomi į:

1) darbo ginčus dėl teisės (individualūs darbo ginčai dėl teisės ir kolektyviniai darbo ginčai dėl teisės);

2) kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų.

3. Individualus darbo ginčas dėl teisės yra nesutarimas tarp darbuotojo ar kitų darbo santykių dalyvių, iš vienos pusės, ir darbdavio, iš kitos pusės, kylantis sudarant, keičiant, vykdant ar nutraukiant darbo sutartį, taip pat dėl darbo teisės normų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo darbo santykiuose tarp darbuotojo ir darbdavio. Darbo ginčo šalimi laikomas ir buvęs darbdavys, taip pat asmuo, išreiškęs norą sudaryti darbo sutartį, kai su juo buvo atsisakyta ją sudaryti, taip pat asmenys, turintys teisę į darbuotojo darbo užmokestį ar kitas su darbo santykiais susijusias išmokas.

4. Kolektyvinis darbo ginčas dėl teisės – nesutarimas tarp darbuotojų atstovų, iš vienos pusės, ir darbdavio ar darbdavių organizacijų, iš kitos pusės, dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo.

5. Kolektyvinis darbo ginčas dėl intereso – nesutarimas tarp darbuotojų atstovų, iš vienos pusės, ir darbdavio ar darbdavių organizacijų, iš kitos pusės, kylantis dėl šalių tarpusavio teisių ir pareigų reglamentavimo ar darbo teisės normų nustatymo.

6. Šio kodekso ir kitų įstatymų nustatytais atvejais darbo ginčais laikomi ir ginčai tarp kitų santykių dalyvių. Tokiu atveju šio skyriaus normos jiems taikomos *mutatis mutandis*.

214 straipsnis. Darbo ginčų nagrinėjimo principai

1. Darbo ginčai nagrinėjami remiantis pagarbos kitos šalies teisėtiems interesams, ekonomiškumo, koncentruotumo, šalių kooperacijos (bendradarbiavimo) principais, siekiant kuo greičiau išspręsti ginčą abiem šalims priimtinausiomis sąlygomis.

2. Šalių lygiateisiškumo ir rungimosi principai darbo ginčiuose dėl teisės taikomi tiek, kiek tai nepažeidžia įstatymų ir darbo teisės normų nustatytų teisinių prezumpcijų.

3. Jeigu darbuotojas kreipiasi į darbo ginčus nagrinėjantį organą dėl individualaus ginčo dėl teisės, darbdavys privalo įrodinėti tam tikras ginčui išspręsti svarbias aplinkybes ir pateikti įrodymus, jeigu jis juos turi arba jie jam lengviau prieinami. Atleidimo iš darbo bylose ir bylose dėl neteisėto atsisakymo priimti į darbą, atleidimo iš darbo arba atsisakymo priimti į darbą teisėtumą privalo įrodyti darbdavys. Įstatymuose gali būti nurodyti kiti atvejai, kai įrodinėjimo našta paskirstoma tarp darbo ginčo šalių skirtingai.

215 straipsnis. Darbo ginčų nagrinėjimas šio kodekso nustatyta tvarka

1. Darbo ginčus nagrinėjantys organai šio kodekso nustatyta tvarka gali nagrinėti visus darbo ginčus, kurie kyla iš darbo santykių, susiklostančių ar vykdomų Lietuvos Respublikos teritorijoje, arba kuriuose darbdavys priklauso Lietuvos Respublikos jurisdikcijai, jeigu kiti įstatymai, Europos Sąjungos darbo teisės normos ar Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys nenustato kitaip.

2. Civilinėse bylose, kylančiose dėl darbo ginčų dėl teisės, teisingumas nustatomas pagal Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso taisykles, jeigu Europos Sąjungos darbo teisės normos ar Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys nenustato kitaip.

3. Jeigu darbuotojo nuolatinė gyvenamoji vieta yra kitoje valstybėje, darbdavio inicijuojamas darbo ginčas dėl teisės turi būti nagrinėjamas toje kitoje valstybėje, nebent šalys kilus ginčui susitartų ginčą nagrinėti šio kodekso nustatyta tvarka.

II SKYRIUS**DARBO GINČŲ DĖL TEISĖS NAGRINĖJIMAS****216 straipsnis. Darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantys organai**

1. Darbo ginčus dėl teisės nagrinėja:

- 1) darbo ginčų komisija;
- 2) teismas.

2. Darbo ginčai dėl teisės gali būti nagrinėjami komerciniame arbitraže pagal Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo įstatymą, jeigu dėl tokio nagrinėjimo sutaria darbo ginčo šalys vėliau, negu kilo ginčas.

217 straipsnis. Darbo ginčus dėl teisės nagrinėjančių organų kompetencija

1. Nagrinėdamas darbo ginčus dėl teisės, darbo ginčą nagrinėjantis organas turi teisę:

1) įpareigoti kitą šalį atkurti dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo pažeistas teises;

2) priteisti padarytą turtinę ar neturtinę žalą, o darbo teisės normų ar susitarimų nustatytais atvejais – ir baudas ar delspinigius;

3) nutraukti arba pakeisti teisinius santykius;

4) įpareigoti atlikti kitus įstatymuose ar darbo teisės normose nustatytus veiksmus.

2. Nagrinėdamas kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės, darbo ginčą nagrinėjantis organas turi teisę darbo teisės normas ar šalių susitarimus pažeidusiai šaliai kitos šalies naudai skirti iki 3 000 eurų baudą. Baudos dydis turi būti proporcingas pažeidimo sunkumui ir atgrasyti nuo teisės pažeidimo ateityje.

218 straipsnis. Sprendimai bylose dėl neteisėto nušalinimo ar atleidimo iš darbo

1. Jeigu darbuotojas nušalintas nuo darbo, kai nėra teisėto pagrindo, darbo ginčus nagrinėjantis organas priima sprendimą grąžinti darbuotoją į darbą ir priteisia jam išmokėti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką ir patirtą turtinę ir neturtinę žalą.

2. Jeigu darbuotojas atleidžiamas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, darbo ginčus nagrinėjantis organas priima sprendimą pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu ir grąžinti darbuotoją į buvusį darbą ir priteisia jam išmokėti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki sprendimo įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už vienus metus, ir patirtą turtinę ir neturtinę žalą.

3. Darbuotojas grąžinamas į darbą ne vėliau kaip kitą darbo dieną po darbo ginčus nagrinėjančio organo sprendimo dėl grąžinimo į darbą įsiteisėjimo.

4. Jeigu darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas nustato, kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti grąžintas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, arba kai darbuotojo negrąžinti prašo darbdavys, darbo ginčą nagrinėjantis organas priima sprendimą pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu, priteisia išmokėti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už vienus metus, ir patirtą turtinę ir neturtinę žalą. Taip pat darbuotojui priteisiama kompensacija, kurios dydis yra lygus vienam darbuotojo vidutiniam darbo užmokesčiui už kiekvienus dvejus darbo santykių trukmės metus, bet ne daugiau kaip šeši darbuotojo vidutiniai darbo užmokesčiai.

5. Šio straipsnio 4 dalyje nustatytas pažeistų darbuotojo teisių gynimo būdas turi būti taikomas ir tada, kai to prašo darbdavys, vidutiniškai įdarbinantis iki dešimt darbuotojų, kai darbo ginčus nagrinėjantis organas priima sprendimą pripažinti darbuotojo atleidimą iš darbo neteisėtu.

6. Šio straipsnio 4 ir 5 dalyse nurodytais atvejais laikoma, kad darbo sutartis nutraukta darbo ginčus nagrinėjančio organo sprendimu jo įsiteisėjimo dieną.

219 straipsnis. Sprendimai bylose dėl darbo užmokesčio ir išmokų, susijusių su darbo santykiais

Jeigu šiame kodekse nenustatyta kitaip, priimdamas sprendimus dėl uždelsto sumokėti darbo užmokesčio ir kitų išmokų, susijusių su darbo santykiais, priteisimo darbo ginčą nagrinėjantis organas priteisia šias sumas visas, atsižvelgdamas į šio kodekso nustatytus apribojimus ir ieškinio senaties taikymo taisykles.

220 straipsnis. Darbo ginčo dėl teisės nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje ir teisme

1. Darbo santykių dalyvis, kuris mano, kad kitas darbo teisės subjektas pažeidė jo teises dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo, į darbo ginčų komisiją su prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės privalo kreiptis per tris mėnesius, o neteisėto nušalinimo, neteisėto atleidimo iš darbo ir kolektyvinės sutarties pažeidimo atvejais, – per vieną mėnesį nuo tada, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą.

2. Praleistas prašymo pateikimo terminas gali būti atnaujintas darbo ginčų komisijos sprendimu. Tokiu atveju teikiamame prašyme turi būti nurodytos termino praleidimo priežastys. Praleistą prašymo pateikimo terminą darbo ginčų komisija atnaujina šias priežastis pripažinusi svarbiomis. Jeigu darbo ginčų komisija savo sprendimu termino neatnaujina, per vieną mėnesį nuo darbo ginčų komisijos sprendimo galima kreiptis į teismą pareiškiant ieškinį dėl darbo ginčo dėl teisės išnagrinėjimo teisme.

3. Darbo ginčas dėl teisės, susijęs su streiku ar lokautu, turi būti nagrinėjamas tiesiogiai teisme.

221 straipsnis. Darbo ginčų komisijos sudėtis

1. Darbo ginčų komisijos yra nuolatinės ir veikia prie Valstybinės darbo inspekcijos teritorinių skyrių.

2. Darbo ginčų komisija sudaroma iš trijų narių – darbo ginčų komisijos pirmininko ir profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovų, skiriamų iš Valstybinės darbo inspekcijos teritorinių skyrių veiklos teritorijoje veikiančių profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų jų valdymo organų sprendimu.

3. Darbo ginčų komisijos pirmininkas yra Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus skiriamas Valstybinės darbo inspekcijos valstybės tarnautojas, turintis aukštąjį universitetinį teisinį išsilavinimą. Darbo ginčų komisijos pirmininkas atlieka tik darbo ginčų komisijos pirmininko pareigas.

4. Darbo ginčų komisijų narių – profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovų ir jų pakaitinių narių – vardinių sąrašą su priskyrimu konkrečioms darbo ginčų komisijoms tvirtina ir kartą per metus atnaujina Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius, gavęs profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų teikimus.

5. Darbo ginčų komisijos sudarymo tvarka nustatoma Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos patvirtintuose darbo ginčų komisijos nuostatuose.

6. Darbo ginčų komisijos darbo reglamentą tvirtina Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras.

222 straipsnis. Darbo ginčų komisijos darbo sąlygos

1. Profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovai – darbo ginčų komisijos nariai – atleidžiami nuo darbo pareigų atlikimo laikotarpiui, per kurį jie dalyvauja darbo ginčų komisijos darbe. Jų atlygio dydžius, mokėjimo ir kelionės išlaidų apmokėjimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliota institucija.

2. Valstybinė darbo inspekcija užtikrina sąlygas darbo ginčų komisijoms veikti. Darbo ginčų komisijų išlaidas, susijusias su darbo ginčų nagrinėjimu, apmoka Valstybinė darbo inspekcija iš valstybės biudžeto lėšų.

3. Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus skiriamas Valstybinės darbo inspekcijos valstybės tarnautojas ar darbuotojas priima ir registruoja prašymus, susijusius su darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimu, darbo ginčų komisijos pirmininko pavedimu išreikalauja iš atitinkamų tarnybų ir asmenų prašymams išnagrinėti darbo ginčus dėl

teisės reikalingus dokumentus, taip pat praneša apie posėdžio datą, laiką, vietą ir darbo ginčų komisijos sudėtį, fiksuoja darbo ginčų komisijos posėdžio eigą garso įrašu, siunčia sprendimus, persiunčia bylą teismui ir atlieka kitus darbo ginčų komisijos pirmininko pavedimus.

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 turi būti nurodyta:

- 1) ginčą inicijuojančios šalies (ieškovo) vardas, pavardė, gyvenamasis adresas;
- 2) kitos šalies (atsakovo) pavadinimas, buveinės adresas;
- 3) pateikiamas suformuluotas reikalavimas;
- 4) aplinkybės ir įrodymai, kuriais grindžiamas reikalavimas;
- 5) pridedamų dokumentų sąrašas.

3. Prašymas paduodamas darbo ginčų komisijai prie Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kurio teritorijoje yra darbuotojo darbovietė.

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

224 straipsnis. Atsisakymas nagrinėti prašymą ir ginčo nagrinėjimo nutraukimas

1. Darbo ginčų komisija priima sprendimą atsisakyti nagrinėti prašymą išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės, jeigu:

1) reikalavimas jau buvo išnagrinėtas darbo ginčus nagrinėjančiuose organuose ir (arba) dėl jo buvo priimtas galutinis sprendimas arba byla buvo nutraukta;

2) ieškovas atsisakė visų pareikštų reikalavimų iki darbo ginčų komisijos posėdžio. Ieškovui atsisakius tam tikrų reikalavimų, darbo ginčų komisija nutraukia nagrinėjimą dėl tų reikalavimų, kurių atsisakyta;

3) reikalavimo nagrinėjimas nepriskiriamas darbo ginčų komisijos kompetencijai;

4) prašymas buvo pateiktas praleidus šio kodekso 220 straipsnio 1 dalyje nustatytą terminą ir darbo ginčų komisija jo neatnaujino.

2. Darbo ginčų komisija nutraukia darbo ginčo dėl teisės nagrinėjimą sprendimu, jeigu:

1) ieškovas atsisakė visų pareikštų reikalavimų posėdžio metu. Ieškovui atsisakius tam tikrų reikalavimų, darbo ginčų komisija nutraukia nagrinėjimą tų reikalavimų, kurių atsisakyta;

2) šalys sudarė rašytinę taikos sutartį dėl darbo ginčo dėl teisės išsprendimo ir darbo ginčų komisija ją patvirtino savo sprendimu.

225 straipsnis. Pasirengimas nagrinėti prašymą

1. Darbo ginčų komisijos pirmininkas, rengdamasis nagrinėti prašymą ir atsižvelgdamas į bylos aplinkybes, paveda išreikalauti iš atitinkamų tarnybų ir asmenų darbo ginčui nagrinėti reikalingus dokumentus, kviečia liudytojus.

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 turi pranešti darbo ginčų komisijai, ar jis pripažįsta ieškovo reikalavimus, ir pateikti įrodymus. Nurodytas terminas negali būti trumpesnis kaip penkios darbo dienos nuo ieškovo prašymo kopijos įteikimo atsakovui dienos.

226 straipsnis. Ginčo nagrinėjimas

1. Darbo ginčas nagrinėjamas dalyvaujant ieškovui ir atsakovui ir (arba) jų atstovams.

2. Jeigu šalis (šalys) buvo tinkamai informuota (informuotos) apie posėdį ir neatvyksta į posėdį, darbo ginčų komisija turi teisę priimti sprendimą jai (joms) nedalyvaujant.

3. Jeigu atsakovas sutinka su ieškovo reikalavimais, ginčas gali būti sprendžiamas rašytine tvarka apie tai iš anksto informavus šalis.

4. 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.

5. 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 sutaukyti nepavyksta, posėdžio pirmininkas skelbia darbo ginčo nagrinėjimo iš esmės pradžią.

6. Iki posėdžio paskelbimo pradžios arba per posėdį darbo ginčų komisijos pirmininkas ir nariai privalo nusišalinti nuo prašymo nagrinėjimo, kai yra Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse nustatyti nušalinimo pagrindai. Nušalinimą komisijos pirmininkui ir (arba) komisijos nariui (nariams) gali pareikšti ir darbo ginčo šalys. Klausimą dėl pirmininko nušalinimo sprendžia kiti komisijos nariai. Jeigu abu komisijos nariai pritaria pirmininko nušalinimui, pareikštas nušalinimas turi būti tenkinamas. Į nušalinto pirmininko vietą Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius ginčui spręsti skiria kitos komisijos pirmininką. Klausimą dėl komisijos narių nušalinimo sprendžia pirmininkas. Jeigu pareikštas nušalinimas patenkinamas, prašymo nagrinėjimas atidedamas ir dalyvauti komisijos darbe

kviečiamas kitas asmuo, kurį iš darbo ginčų komisijos narių sąrašo pasiūlo pirmininkas, vadovaudamasis darbo ginčų komisijos nuostatais. Nušalinimas pareiškiamas 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.

7. 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 užvilkinėtų sprendimo priėmimą, darbo ginčų komisija motyvuotu protokoliniu sprendimu gali juos atmesti.

8. Posėdyje išklausomi šalių ir liudytojų paaiškinimai, susipažįstama su dokumentais, kitais įrodymais ir jie įvertinami.

9. Posėdis baigiamas išklausant šalių baigiamąsias kalbas dėl nagrinėto darbo ginčo dėl teisės esmės. Šalys neturi teisės baigiamosiose kalbose remtis naujomis aplinkybėmis ar įrodymais, kurie nebuvo įvertinti anksčiau.

10. Darbo ginčų komisijos posėdis protokoluojamas darant garso įrašą.

227 straipsnis. Dokumentų įteikimas nagrinėjant ginčus darbo ginčų komisijoje

Dokumentai šalims gali būti įteikti šiais būdais:

- 1) tiesiogiai;
- 2) registruotu laišku;
- 3) telekomunikacijų galiniais įrenginiais. Jeigu ginčo šalys nurodė, dokumentai siunčiami tik šalių nurodytais elektroninio pašto adresais;

4) viešai paskelbiant. Kai dokumentų įteikti neįmanoma (atsakovo nerandama ar duomenų apie adresą nėra atitinkamame registre), Valstybinės darbo inspekcijos interneto svetainėje (www.vdi.lt) paskelbiamas pranešimas, kuriame atsakovui nustatomas terminas (ne trumpesnis kaip penkios darbo dienos nuo pranešimo paskelbimo) atvykti į Valstybinės darbo inspekcijos teritorinį skyrių atsiimti dokumento. Atsakovui neatvykus per nustatytą terminą, dokumentas laikomas įteiktu jo paskelbimo interneto svetainėje dieną.

228 straipsnis. Darbo ginčų komisijos sprendimo priėmimas

1. Darbo ginčų komisija privalo išnagrinėti prašymą ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo prašymo gavimo dienos. Darbo ginčų komisijos pirmininko motyvuotu sprendimu prašymo nagrinėjimo terminas gali būti pratęstas, bet ne ilgiau kaip vienam mėnesiui.

2. Darbo ginčų komisija sprendimą priima bylos nagrinėjimo dieną posėdžio metu. Sprendimas per penkias darbo dienas išdėstomas raštu ir jį pasirašo darbo ginčų komisijos pirmininkas.

3. Priimant sprendimą, dalyvauja tik darbo ginčų komisijos nariai.

4. Darbo ginčų komisijos sprendimas priimamas balsų dauguma. Komisijos narys, nesutinkantis su sprendimu, gali pareikšti atskirąją nuomonę. Kai į posėdį neatvyksta darbo ginčų komisijos narys (nariai) ir darbo ginčų komisijos pirmininkas priima sprendimą prašymą nagrinėti iš esmės, sprendimą priima byla nagrinėjantys darbo ginčų komisijos nariai, o kai nagrinėja du nariai ir jų nuomonės išsiskiria arba byla nagrinėja tik darbo ginčų komisijos pirmininkas, sprendimą priima darbo ginčų komisijos pirmininkas.

5. Sprendimo kopija įteikiama darbo ginčo šalims per dešimt darbo dienų nuo sprendimo priėmimo dienos.

229 straipsnis. Darbo ginčų komisijos sprendimo įsiteisėjimas

1. Darbo ginčų komisijos sprendimas įsiteisėja, pasibaigus šio kodekso 231 straipsnyje nustatytam ieškinio pareiškimo teismui terminui, jeigu nė viena šalis jo metu nepareiškė ieškinio teisme.

2. Jeigu darbo ginčų komisijos sprendimas ginčijamas iš dalies, sprendimas įsiteisėja dėl dalies, nesusijusios su ginčijama dalimi.

230 straipsnis. Darbo ginčų komisijos sprendimo vykdymas

1. Darbo ginčų komisijos sprendimas turi būti įvykdytas jam įsiteisėjus, išskyrus atvejus, kai jis ar sprendimo dalis turi būti įvykdyti skubiai.

2. Darbo ginčų komisijos sprendimas yra vykdomasis dokumentas, vykdomas Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka.

3. Darbo ginčų komisija, *mutatis mutandis* vadovaudamasi Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso normomis, gali nurodyti skubiai vykdyti savo sprendimus ar dalį jų.

231 straipsnis. Darbo ginčo nagrinėjimas teisme

1. Darbo ginčo šaliai nesutinkant su darbo ginčų komisijos sprendimu, taip pat darbo ginčų komisijai priėmus sprendimą atsisakyti atnaujinti praleistą terminą kreiptis į darbo ginčų komisiją su prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės, darbo ginčo šalis per vieną mėnesį nuo darbo ginčų komisijos sprendimo priėmimo dienos turi teisę pareikšti ieškinį dėl darbo ginčo dėl teisės išnagrinėjimo teisme, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nuostatomis.

2. Šio straipsnio 1 dalyje numatytas praleistas ieškinio pareiškimo terminas gali būti atnaujintas teismo, jeigu nurodytas termino praleidimo priežastis teismas pripažįsta svarbiomis.

3. Pareiškus ieškinį teisme, teismas nagrinėja darbo ginčą dėl teisės iš esmės, taikydamas Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse nustatytus darbo bylų nagrinėjimo ypatumus. Ginčo šalis, pareiškusi ieškinį teisme, vadinama ieškovu, o kita šalis – atsakovu.

4. Darbo ginčų komisijos sprendimas nėra apeliacijos ar sprendimo peržiūros dalykas.

5. Jeigu teismas tai laiko tikslinga, nagrinėjant darbo ginčą dėl teisės teisme gali būti remiamasi darbo ginčų komisijos surinktais ar jai pateiktais įrodymais. Tuo pagrindu darbo ginčų komisija pateikia teismui darbo ginčo dėl teisės bylą per penkias darbo dienas nuo teismo nurodymo gavimo.

6. Jeigu ieškinį dėl darbo ginčo dėl teisės pareiškia abi šalys, abu ieškiniai turi būti nagrinėjami kartu.

7. Teismo sprendimui darbo ginčo byloje įsiteisėjus, darbo ginčų komisijos sprendimas netenka galios.

232 straipsnis. Darbo ginčų komisijų ir teismų sprendimų darbo bylose neįvykdymo pasekmės

1. Kai darbdavys nevykdo darbo ginčų komisijos arba teismo sprendimo ar nutarties, darbuotojo prašymu darbo ginčų komisija priima sprendimą skirti darbdaviui iki 500 eurų baudą už kiekvieną praleistą savaitę nuo sprendimo (nutarties) priėmimo dienos iki įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už šešis mėnesius. Bauda priteisiama darbuotojo naudai.

2. Darbo ginčų komisijos sprendimas skirti baudą yra vykdomasis dokumentas, vykdomas Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka.

3. Darbo ginčų komisijos sprendimas dėl baudos dydžio ir pagrįstumo gali būti skundžiamas teismui įstatymų nustatyta tvarka.

233 straipsnis. Sprendimo ar nutarties darbo bylose įvykdymo atgręžimas

Jeigu panaikinamas jau įvykdytas darbo ginčų komisijos sprendimas arba teismo sprendimas ar nutartis, sprendimo ar nutarties įvykdymo atgręžimas vykdomas pagal Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nuostatas. Darbo ginčų komisijos sprendimo įvykdymo atgręžimui *mutatis mutandis* taikomos Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nuostatos, reglamentuojančios pirmosios instancijos teismo sprendimo įvykdymo atgręžimą.

III SKYRIUS**KOLEKTYVINIŲ DARBO GINČŲ DĖL INTERESŲ NAGRINĖJIMAS****234 straipsnis. Kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų reglamentuojančių teisės normų taikymas**

1. Šio skyriaus nuostatos taikomos darbuotojams ir kitiems asmenims, dirbantiems Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais, ir juos atstovaujančioms profesinėms sąjungoms, turinčioms teisę į kolektyvines derybas ir kolektyvinių sutarčių sudarymą ir siekiančioms išspręsti dėl to kylančius kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų.

2. Jeigu nenustatyta kitaip, pagal šio skyriaus normas asmenys, dirbantys Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais, laikomi darbuotojais, o kitas santykių dalyvis (įmonė, įstaiga, organizacija) laikomas darbdaviu ar darbdavių organizacija.

3. Įstatymai gali nustatyti asmenų, dirbančių Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais, ir jų atstovų teisės spręsti kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų pagal šio skyriaus normas ribojimus ar įgyvendinimo ypatumus.

235 straipsnis. Kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų reikalavimų iškėlimas

1. Profesinė sąjunga ar profesinių sąjungų organizacijos, siekiančios sudaryti kolektyvinę sutartį, turi raštu kreiptis į darbdavį (darbdavių organizaciją) ir išdėstyti savo reikalavimus. Reikalavimai turi būti tiksliai apibrėžti, motyvuoti, išdėstyti raštu ir įteikti darbdaviui ar darbdavių organizacijai.

2. Darbdavys (darbdavių organizacija) turi sušaukti šalių posėdį per dešimt darbo dienų nuo reikalavimo gavimo dienos.

3. Šalims susitarus, gali būti pradėtos derybos, kurių trukmę ir sąlygas nustato šalys savo susitarimu.

4. Šalims nesusitarus, profesinė sąjunga ar jų organizacija gali inicijuoti kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų reikalavimo nagrinėjimą šiame skyriuje nustatyta tvarka.

5. Šis straipsnis taikomas ir tada, kai kolektyvinės derybos nutrūko arba darbdavys (darbdavių organizacija) nustatytu laiku nepasirašė suderinto kolektyvinės sutarties projekto.

236 straipsnis. Kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų išankstinio nagrinėjimo tvarka

1. Kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų pirmiausia privaloma išnagrinėti abiejų tokio ginčo šalių sudarytoje kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų komisijoje (toliau – ginčo komisija).

2. Ginčo komisijos sudarymą inicijuoja darbuotojų atstovai, raštu skirdami į ją ne daugiau kaip penkis narius. Per penkias darbo dienas nuo šio pasiūlymo gavimo darbdavys (darbdavių organizacija) į šią komisiją skiria ne daugiau kaip penkis narius. Šalių sutarimu ginčo komisijos narių skaičius gali būti ir kitoks.

3. Ginčo komisija savo bendru sutarimu nustato kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų nagrinėjimo tvarką ir sąlygas, pirmininkavimo tvarką. Į ginčo komisijos posėdį komisijos nariai gali pakviesti specialistų (konsultantų, ekspertų ir kitų). Darbdavys ginčo komisijai turi sudaryti tinkamas darbo sąlygas: suteikti patalpas ir būtiną informaciją.

4. Ginčo komisija kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų privalo išnagrinėti per dešimt kalendorinių dienų, jeigu ginčo komisija savo bendru sutarimu nenustatė kitokio termino.

5. Ginčo komisijos sprendimas turi būti įformintas protokolu, kurį pasirašo kiekvienos šalies įgalioti asmenys.

6. Pasibaigus ginčų komisijos darbui, ginčų komisija bendru sutarimu gali priimti šiuos sprendimus:

1) konstatuoti išspręstą kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų, jeigu sudaroma kolektyvinė sutartis ar kitas susitarimas dėl kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų dalyko;

2) konstatuoti neišspręstą kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų;

3) kolektyviniam darbo ginčui dėl interesų spręsti pasitelkti tarpininką;

4) kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų perduoti nagrinėti darbo arbitražui.

7. Priėmus šio straipsnio 6 dalyje nustatytą sprendimą arba bent vienai iš šalių pasitraukus iš derybų ar darbdaviams (darbdavių organizacijai) nedelegavus narių į ginčo komisiją šiame straipsnyje nustatyta tvarka, arba ginčo komisijai nepriėmus sprendimo per šio straipsnio 4 dalyje nustatytą terminą, kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų išankstinis nagrinėjimas laikomas baigtas.

237 straipsnis. Tarpininkai ir jų parinkimas

1. Tarpininkas – nešališkas nepriklausomas ekspertas, kuris padeda kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalims suderinti jų interesus ir pasiekti abi puses tenkinantį kompromisinį susitarimą.

2. Tarpininkų sąrašą sudaro, tvirtina ir atnaujina Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras. Į tarpininkų sąrašus ketverių metų kadencijai gali būti įtraukti

nepriekaištingos reputacijos, nešališki ir turintys specialių žinių, reikalingų kolektyviniams darbo ginčams dėl interesų spręsti, fiziniai asmenys.

3. Tarpininkų sąrašas skelbiamas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos interneto svetainėje. Tarpininkų sąrašė nurodoma: tarpininko vardas, pavardė, išsilavinimas, darbo patirtis, tarpininkavimo patirtis, jeigu tarpininkas jos turi.

4. Tarpininką pasirenka ginčo komisija bendru sutarimu. Per dešimt darbo dienų nuo ginčo komisijos sprendimo nesutarus dėl tarpininko, tarpininkavimo stadija laikoma baigta.

5. Tarpininkų sąrašo sudarymo, tarpininkų darbo apmokėjimo tvarką ir dydžius nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė.

6. Tarpininkai privalo saugoti savo veikloje sužinotą konfidencialią informaciją.

238 straipsnis. Tarpininkavimas

1. Kolektyvinis darbo ginčas dėl interesų pasitelkiant tarpininką turi būti išspręstas per dešimt dienų nuo tarpininko paskyrimo (parinkimo) dienos. Šalių susitarimu šis terminas gali būti pratęstas.

2. Kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalys privalo skirti dalyvauti tarpininko rengiamuose tarpininkavimo posėdžiuose kompetentingus ir priimti sprendimus įgaliotus asmenis. Tarpininkavimo metu šalys privalo sąžiningai naudotis savo teisėmis, susilaikyti nuo veiksmų, galinčių sutrukdyti išspręsti kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų.

3. Jeigu šalių susitarimu nenustatoma kitaip, darbdavys ar darbdavių organizacija turi sudaryti tarpininkui sąlygas surengti tarpininkavimo posėdžius.

239 straipsnis. Tarpininkavimo rezultatai

1. Pasibaigus tarpininkavimui, tarpininkas gali priimti tokius sprendimus:

1) konstatuoti neišspręstą kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų;

2) konstatuoti neišspręstą kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų, jeigu šalys sutaria perduoti kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų spręsti darbo arbitražui;

3) konstatuoti išspręstą kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų, jeigu tarpininkavimo metu kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalys sudaro kolektyvinę sutartį ar kitą susitarimą dėl šio ginčo objekto;

4) konstatuoti iš dalies išspręstą kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų, jeigu dėl dalies reikalavimų šalys sudaro kolektyvinę sutartį ar kitą susitarimą dėl šio ginčo objekto.

2. Tarpininkavimo metu priimtas susitarimas įteikiamas kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalims.

240 straipsnis. Darbo arbitražas

1. Darbo arbitražas – nenuolatinė institucija, nagrinėjanti kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų.
2. Darbo arbitražas sudaromas prie Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kurio teritorijoje yra darbdavio ar darbdavių organizacijos buveinė.
3. Darbo arbitražą sudaro trys arbitrai.
4. Arbitrų sąrašą sudaro, tvirtina ir atnaujina Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras. Į arbitrų sąrašus ketverių metų kadencijai su teise pratęsti kadenciją dar ketveriems metams gali būti įtraukti nepriekaištingos reputacijos, nešališki ir turintys specialių žinių, reikalingų kolektyviniams darbo ginčams dėl interesų spręsti, fiziniai asmenys.
5. Arbitrų sąrašas skelbiamas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos interneto svetainėje. Arbitrų sąrašė nurodoma: arbitro vardas, pavardė, išsilavinimas, darbo patirtis, arbitravimo ar tarpininkavimo patirtis, jeigu arbitras jos turi. Arbitru gali būti ir tarpininkų sąrašė esantis asmuo.
6. Arbitrai, kuriuos iš arbitrų sąrašo pasirenka kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalys, šio ginčo nagrinėjimo laikotarpiui atleidžiami nuo darbo pareigų. Arbitrų atlygio ir kelionės išlaidų dydį ir tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė.
7. Arbitrai privalo saugoti savo veikloje sužinotą konfidencialią informaciją.
8. Darbo arbitražo sudarymo ir kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų nagrinėjimo jame tvarką nustato Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtinti Darbo arbitražo nuostatai.

241 straipsnis. Kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų nagrinėjimo darbo arbitraže inicijavimas ir nagrinėjimas

1. Kai yra šiame kodekse nustatytos sąlygos, darbo arbitražo procesą inicijuoja profesinės sąjungos ar jų organizacijos, Valstybinės darbo inspekcijos teritoriniam skyriui pateikdamos ginčo komisijos ar tarpininko sprendimą dėl kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų nagrinėjimo darbo arbitraže.
2. Atsakingas Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus valstybės tarnautojas ar darbuotojas raštu suteikia šalims penkių darbo dienų terminą susitarti dėl trijų arbitrų, o per šį terminą joms nesusitarus, paskiria į darbo arbitražą iš kiekvienos šalies po vieną pasiūlytą arbitrą. Tokiu atveju trečią arbitrą paskirtieji arbitrai pasirenka šalių susitarimu.
3. Darbo arbitražo pirmininką išsirenka patys arbitrai. Apie pasirinktą trečią arbitrą ir darbo arbitražo pirmininką pranešama Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus

atsakingam valstybės tarnautojui ar darbuotojui, kuris patikrina ir priima sprendimą patvirtinti darbo arbitražo sudėtį ir pirmininką.

4. Laikoma, kad kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų nagrinėjimas darbo arbitraže pradėtas tą dieną, kurią sudaromas darbo arbitražas.

5. Atsakingą Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus valstybės tarnautoją ar darbuotoją skiria Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius.

242 straipsnis. Darbo arbitražo sprendimas

1. Kolektyvinis darbo ginčas dėl interesų turi būti išnagrinėtas per penkiolika darbo dienų nuo darbo arbitražo sudarymo dienos.

2. Darbo arbitražo sprendimas priimamas vienbalsiai.

3. Sprendimas išdėstomas raštu, jis turi būti motyvuotas ir argumentuotas. Sprendimą pasirašo darbo arbitražo pirmininkas ir visi arbitrai.

4. Sprendimas pateikiamas atsakingam Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus valstybės tarnautojui ar darbuotojui, kuris ne vėliau kaip per penkias dienas išsiunčia jį kolektyvinio darbo ginčo dėl intereso šalims.

5. Darbo arbitražas gali priimti sprendimą:

1) pripažinti iškeltus kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų reikalavimus nepagrįstais ir juos atmesti;

2) pripažinti iškeltus kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų reikalavimus pagrįstais ar iš dalies pagrįstais ir įpareigoti sudaryti susitarimą ar kolektyvinę sutartį sprendime nurodytomis sąlygomis.

6. Darbo arbitražo sprendimas gali būti skundžiamas tik dėl jo prieštaravimo Lietuvos Respublikos Konstitucijos ir įstatymų nustatytai viešajai tvarkai.

7. Darbo arbitražo sprendimas privalomas kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalims. Sprendime gali būti nustatyti šio sprendimo nevykdymo padariniai (baudos, delspinigiai) kitos ginčo šalies naudai. Darbo arbitražo sprendimų nevykdymo padarinių taikymo tvarką, maksimalius baudų ir delspinigių dydžius nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė.

8. Darbo arbitražo sprendimas yra vykdomasis dokumentas, vykdomas Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka.

9. Jeigu darbo arbitražas pripažįsta iškeltus kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų reikalavimus nepagrįstais ir juos atmeta, tokius reikalavimus galima kelti ne anksčiau kaip praėjus vieniems metams nuo darbo arbitražo sprendimo priėmimo.

243 straipsnis. Teisė imtis kolektyvinių veiksmų

1. Siekdamos išspręsti kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų arba užtikrinti nagrinėjant tokį ginčą pasiekto sprendimo įvykdymą, kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalys turi teisę imtis kolektyvinių veiksmų.

2. Profesinės sąjungos ar jų organizacijos šio kodekso nustatyta tvarka turi teisę organizuoti streiką šiais atvejais:

1) kai ginčo komisija konstatuoja neišspręstą kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų ar viena iš šalių pasitraukia iš derybų, ar darbdavys (darbdavių organizacija) nepaskiria narių į ginčo komisiją per išankstinį kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų nagrinėjimą;

2) kai tarpininkas priima sprendimą konstatuoti neišspręstą ar iš dalies išspręstą kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų;

3) kai darbdavys ar jų organizacija nevykdo darbo arbitražo sprendimo.

3. Darbdaviai ir jų organizacijos turi teisę organizuoti lokautą šiais atvejais:

1) jeigu profesinės sąjungos ar jų organizacijos nevykdo tarpininkavimo metu priimto susitarimo arba darbo arbitražo sprendimo kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų byloje;

2) jeigu profesinės sąjungos ar jų organizacijos skelbia streiką, kurio skelbimas teismo buvo atidėtas arba pripažintas neteisėtu.

244 straipsnis. Streikas ir streikų rūšys

1. Streikas yra profesinės sąjungos ar jų organizacijos organizuotas darbuotojų darbo nutraukimas, siekiant išspręsti kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų arba užtikrinti nagrinėjant tokį ginčą pasiekto sprendimo įvykdymą.

2. Pagal trukmę streikas gali būti:

1) įspėjamasis, kuris trunka ne ilgiau kaip dvi valandas;

2) tikrasis.

245 straipsnis. Streiko skelbimas

1. Priimti sprendimą skelbti streiką gali profesinė sąjunga ar jų organizacija jų įstatuose nustatyta tvarka šio kodekso 243 straipsnyje nustatytais atvejais. Darbdavio lygmens streikui skelbti įstatuose nustatyta tvarka turi būti gautas ne mažiau kaip ketvirtadalio profesinės sąjungos narių sutikimas. Šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) lygmens streikui skelbti įstatuose nustatyta tvarka turi būti priimamas atstovaujancio organo sprendimas.

2. Prieš tikrąjį streiką gali būti organizuojamas įspėjamasis streikas. Įspėjamasis streikas skelbiamas atitinkamai įmonėje, įstaigoje, organizacijoje veikiančios profesinės sąjungos

valdymo organo arba profesinių sąjungų organizacijos valdymo organo rašytiniu sprendimu be atskiro narių pritarimo.

3. Profesinės sąjungos ar jų organizacijos sprendime skelbti streiką nurodoma:

- 1) iškelti reikalavimai, dėl kurių skelbiamas streikas;
- 2) streiko data, pradžia ir vieta (įmonės, kuriose vyks streikas);
- 3) numatomas streikuojančių darbuotojų skaičius;
- 4) streiko komitetas;
- 5) profesinių sąjungų narių balsavimo dokumentai, įrodantys pritarusių streikui profesinių sąjungų narių skaičių.

4. Visus dokumentus, įskaitant balsavimo biuletenius, balsavimo protokolą ir kitus susijusius dokumentus, profesinė sąjunga turi saugoti trejus metus.

246 straipsnis. Darbdavio įspėjimas apie būsimą streiką

1. Apie būsimą įspėjamojo streiko pradžią darbdavys ar darbdavių organizacija ir atskiri jos nariai – darbdaviai turi būti įspėti raštu ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas, o prieš tikrojo streiko pradžią – ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas, nusiunčiant jiems profesinės sąjungos ar jų organizacijos sprendimą skelbti streiką.

2. Apie būsimą įspėjamojo ir tikrojo streiko pradžią įmonėse ar šakose, kurios teikia neatidėliotinas (gyvybines) paslaugas visuomenei, darbdavys ar darbdavių organizacija ir atskiri jos nariai – darbdaviai turi būti įspėti raštu ne vėliau kaip prieš dešimt darbo dienų, nusiunčiant jiems profesinės sąjungos ar jų organizacijos sprendimą skelbti streiką.

3. Skelbiant streiką, galima kelti tik tuos reikalavimus, kurie buvo nagrinėti ginčo komisijoje, tarpininkavimo metu arba darbo arbitraže.

247 straipsnis. Streiko skelbimas įmonėse ir šakose, teikiančiose neatidėliotinas (gyvybines) paslaugas

1. Darbdavių įmonėse ir šakose, kurios teikia neatidėliotinas (gyvybines) paslaugas visuomenei, tikrojo ir įspėjamojo streiko metu turi būti užtikrintas minimalus šių paslaugų teikimas visuomenei.

2. Minimalias teiktinas paslaugas savo susitarimu per tris darbo dienas nuo įspėjimo apie būsimą tikrąjį streiką įteikimo darbdaviui dienos (įspėjamojo streiko atveju – per vieną darbo dieną) nustato kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalys ir apie tai raštu informuoja atitinkamai Lietuvos Respublikos Vyriausybę, savivaldybės institucijas. Šalims nesusitarus dėl minimalių paslaugų teikimo, per penkias darbo dienas nuo vienos iš šalių kreipimosi minimalias teiktinas paslaugas nustato darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas.

3. Minimalių paslaugų teikimą užtikrina streiko komitetas, darbdavys ir jų paskirti darbuotojai. Jeigu kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalys mano, kad yra reikalinga, iki streiko pradžios jos sudaro darbuotojų, kurie streiko metu privalės dirbti, sąrašą ir taip užtikrina minimalių paslaugų teikimą.

4. Neatidėliotomis (gyvybinėmis) paslaugomis visuomenei laikomos:

- 1) sveikatos priežiūros paslaugos;
- 2) elektros energijos tiekimo paslaugos;
- 3) vandens tiekimo paslaugos;
- 4) šilumos ir dujų tiekimo paslaugos;
- 5) kanalizacijos ir atliekų išvežimo paslaugos;
- 6) civilinės aviacijos, įskaitant skrydžių valdymą, paslaugos;
- 7) telekomunikacijų paslaugos;
- 8) geležinkelio ir miesto visuomeninio transporto paslaugos.

248 straipsnis. Streiko skelbimo draudimai

1. Draudžiama skelbti streiką greitosios medicinos pagalbos tarnybų darbuotojams ir kitiems darbuotojams, kurių teisę streikuoti riboja įstatymai. Šių darbuotojų reikalavimus sprendžia kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų nagrinėjantys organai.

2. Streikai draudžiami stichinės nelaimės zonose, regionuose, kuriuose nustatyta tvarka paskelbta mobilizacija, karo, nepaprastoji padėtis, iki bus likviduojami stichinės nelaimės padariniai, paskelbta demobilizacija ar atšaukta karo, nepaprastoji padėtis.

3. Galiojant kolektyvinei sutarčiai, draudžiama skelbti streiką dėl reikalavimų ar darbo sąlygų, reglamentuotų šioje sutartyje, jeigu jų laikomasi.

4. Šio straipsnio 3 dalyje nustatytas ribojimas netaikomas kolektyviniams darbo ginčams dėl interesų, kurie kyla ir yra neišspręsti šio kodekso nustatyta tvarka, vedant kolektyvines derybas dėl kolektyvinės sutarties sudarymo.

249 straipsnis. Streiko eiga

1. Streikui vadovauja reikalavimus darbdaviui iškelusio subjekto sudarytas streiko komitetas.

2. Streiko komitetas kartu su darbdaviu privalo užtikrinti turto ir žmonių apsaugą.

3. Streiko komitetas ir darbdavys gali raštu susitarti dėl veiksmų, kurių bus imamasi per streiką, siekiant išsaugoti darbdavio įrangą, technologines sistemas ir prietaisus tokios būklės, kad pasibaigus streikui būtų galima nedelsiant atnaujinti įmonės veiklą ir apsaugoti produkciją, žaliavą ir kitus įmonės naudojamus išteklius.

4. Streiko metu streikuotojai gali organizuoti mitingus, piketus, demonstracijas, eitynes, kitokius taikius susirinkimus Lietuvos Respublikos susirinkimų įstatymo ir kitų įstatymų nustatyta tvarka.

250 straipsnis. Teisinė streikuotojų padėtis ir garantijos

1. Niekas negali būti verčiamas dalyvauti arba atsisakyti dalyvauti streike. Streiko laikotarpiu streike dalyvaujantiems darbuotojams darbo sutarties vykdymas sustabdomas išsaugant darbo stažą ir teisės aktų nustatyta tvarka teisę į socialinį draudimą.

2. Streike dalyvaujantiems darbuotojams nemokamas darbo užmokestis, jie atleidžiami nuo įsipareigojimų atlikti savo darbo funkcijas.

3. Derybose dėl streiko užbaigimo gali būti susitarta, kad streike dalyvaujantiems darbuotojams bus išmokėtas visas darbo užmokestis arba jo dalis.

4. Profesinės sąjungos ir jų organizacijos gali įkurti specialius piniginius ar draudimo fondus, iš kurių būtų skiriama finansinė parama streike dalyvaujantiems darbuotojams.

5. Darbuotojams, nedalyvaujantiems streike, bet dėl streiko negalintiems dirbti savo darbo, apmokama kaip už prastovą ne dėl jų kaltės arba jie gali būti su jų sutikimu perkelti į kitą darbą.

251 straipsnis. Streiko teisėtumas

1. Darbdavys ar darbdavių organizacija, gavę profesinės sąjungos ar profesinių sąjungų organizacijos pranešimą apie priimtą sprendimą skelbti streiką, turi teisę per penkias darbo dienas nuo pranešimo gavimo dienos kreiptis į teismą dėl streiko teisėtumo. Taikyti kitų įstatymų nustatytas laikinasias apsaugos priemones, išskyrus nustatytas šio kodekso 252 straipsnyje, draudžiama.

2. Teismas bylą dėl streiko teisėtumo turi išnagrinėti per penkias darbo dienas. Bylos dėl streiko teisėtumo nagrinėjimo dalyku negali būti iškeltų reikalavimų ekonominiai ir socialiniai motyvai.

3. Teismas pripažįsta streiką neteisėtu, jeigu jo tikslai prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai, šiam kodeksui, kitiems įstatymams. Streikas taip pat pripažįstamas neteisėtu, jeigu jis:

- 1) paskelbtas nesilaikant šiame kodekse nustatytos tvarkos ir reikalavimų;
- 2) skelbiamas tais atvejais, kai šis kodeksas ar kiti įstatymai draudžia streikuoti;
- 3) skelbiamas dėl nustatyta tvarka neiškeltų reikalavimų, politinių ar kitų reikalavimų, nesusijusių su streikuojančių darbuotojų darbo ir su jais susijusiais interesais.

4. Įsiteisėjus teismo sprendimui dėl streiko pripažinimo neteisėtu, streikas negali būti pradėtas, o jau vykstantis streikas turi būti nedelsiant nutrauktas, jeigu toks sprendimas nukreipiamas vykdyti skubiai.

252 straipsnis. Streiko atidėjimas ar sustabdymas

1. Jeigu kyla tiesioginė grėsmė, kad streiko metu nebus vykdomas kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalių susitarimas ar darbo arbitražo sprendimas dėl minimalių paslaugų teikimo įmonėse, įstaigose, organizacijose ir šakose, teikiančiose neatidėliotinas (gyvybines) paslaugas, ir tai gali sukelti pavojų žmonių gyvybei, sveikatai ir saugumui, teismas turi teisę šiose įmonėse, įstaigose, organizacijose ir šakose penkiolikai darbo dienų atidėti dar neprasidėjusį streiką, o prasidėjusį streiką tokiam pačiam laikui sustabdyti.

2. Į teismą dėl streiko atidėjimo ar sustabdymo šio straipsnio 1 dalyje nustatytais atvejais gali kreiptis darbdavys ar darbdavių organizacija.

253 straipsnis. Streiko pasibaigimas

1. Streikas pasibaigia:

- 1) darbdaviui ar jų organizacijai priėmus sprendimą dėl reikalavimų patenkinimo;
- 2) šalims susitarus nutraukti streiką;
- 3) profesinei sąjungai ar profesinių sąjungų organizacijai pripažinus, kad toliau tęsti streiką netikslinga.

2. Pasibaigus streikui, darbai turi būti atnaujinti ne vėliau kaip kitą darbo dieną (pamainą).

254 straipsnis. Atsakomybė už neteisėtą streiką

1. Neteisėto streiko atveju nuostolius darbdaviui savo lėšomis ir turtu privalo atlyginti profesinė sąjunga ar jų organizacija, jeigu ji šį streiką skelbė.

2. Jeigu nuostoliams atlyginti profesinės sąjungos ar jų organizacijos lėšų nepakanka, darbdavys savo sprendimu gali panaudoti lėšas, skirtas pagal kolektyvinę sutartį darbuotojų atlyginimų priemokoms, kitoms papildomoms, įstatymų nenustatytais lengvatoms ir kompensacijoms.

3. Streiko padaryta žala kitiems fiziniams ar juridiniams asmenims atlyginama pagal galiojančius įstatymus.

255 straipsnis. Lokautas

Lokautas – darbdavio ar darbdavių organizacijos paskelbtas vieno darbdavio ar kelių darbdavių streikuojančių darbuotojų laikinas darbo sutarčių vykdymo sustabdymas.

256 straipsnis. Lokauto skelbimas

1. Jeigu yra šiame kodekse nustatytos sąlygos, lokautą skelbia darbdavys ar darbdavių organizacija.

2. Lokautą taiko darbdavys savo darbuotojams – kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalimi esančios profesinės sąjungos ar jų organizacijos nariams arba streikuojantiems darbuotojams.

3. Paskelbti lokautą darbdavys gali ne anksčiau kaip praėjus septynioms kalendorinėms dienoms nuo streiko pradžios.

4. Darbdavys ar darbdavių organizacija, prieš skelbdami lokautą, turi ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas raštu apie tai įspėti kolektyviniame darbo ginče dėl interesų dalyvaujančią profesinę sąjungą ar jų organizaciją.

5. Įspėjime turi būti nurodyta:

- 1) lokauto pradžia;
- 2) lokauto priežastis ir tikslai (reikalavimai);
- 3) darbuotojų, kuriems bus taikomas lokautas, sąrašas.

6. Kiekvieną darbuotoją, kuriam bus taikomas lokautas, darbdavys turi individualiai įspėti apie lokautą ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas iki lokauto pradžios.

257 straipsnis. Lokauto eiga

1. Darbo sutarčių su darbuotojais, kuriems taikomas lokautas, vykdymas sustabdomas iki lokauto pabaigos.

2. Į atsilaisvinusias darbo vietas darbdavys gali pagal terminuotas darbo sutartis priimti naujus darbuotojus, pasitelkti laikinuosius darbuotojus ar pasiūlyti kitiems įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojams, nepažeisdamas šio kodekso nustatytų maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų, dirbti papildomą darbą.

3. Lokauto metu darbuotojams, kurių darbo sutarčių vykdymas sustabdomas, darbo užmokestis nemokamas, išskyrus atvejus, kai tarp kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalių ar darbo teisės normose nustatyta kitaip. Šiems darbuotojams sustabdomas darbo santykių trukmės skaičiavimas, taip pat ir darbo trukmė kasmetinėms atostogoms gauti, bet išsaugoma teisės aktų nustatyta tvarka teisė į socialinį draudimą.

258 straipsnis. Lokauto draudimas

Draudžiama skelbti lokautą greitosios medicinos pagalbos tarnybose, stichinės nelaimės zonos, taip pat regionuose, kuriuose nustatyta tvarka paskelbta mobilizacija, karo, nepaprastoji padėtis, taip pat viešojo administravimo įstaigose ir kitais įstatymų nustatytais atvejais.

259 straipsnis. Lokauto pabaiga

1. Lokautas pasibaigia:
 - 1) kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalims priėmus susitarimą dėl lokauto baigties;
 - 2) darbdaviui pripažinus, kad toliau tęsti lokautą netikslinga.
2. Pasibaigus lokautui, darbo sutarčių vykdymas turi būti atnaujintas per tris darbo dienas nuo darbdavio sprendimo dėl lokauto pabaigos dienos.

260 straipsnis. Lokauto teisėtumas

1. Profesinė sąjunga ar jų organizacija, gavusios darbdavio pranešimą apie priimtą sprendimą skelbti lokautą, turi teisę per penkias darbo dienas nuo pranešimo gavimo dienos kreiptis į teismą dėl lokauto pripažinimo neteisėtu.
2. Teismas bylą dėl lokauto teisėtumo turi išnagrinėti per penkias darbo dienas.
3. Teismas pripažįsta lokautą neteisėtu, jeigu jo tikslai prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai, šiam kodeksui, kitiems įstatymams. Lokautas taip pat pripažįstamas neteisėtu, jeigu jis paskelbtas nesilaikant šiame kodekse nustatytos tvarkos ir reikalavimų arba darbdavys piktnaudžiauja lokauto teise.
4. Įsiteisėjus teismo sprendimui pripažinti lokautą neteisėtu arba teismui sprendimą dėl lokauto pripažinimo neteisėtu nukreipus skubiai vykdyti, darbuotojų darbo sutarčių vykdymas per tris darbo dienas turi būti atnaujintas ir jiems turi būti sumokėtas visas negautas nuo lokauto pradžios iki sutarties vykdymo atnaujinimo darbo užmokestis ir kitos išmokos, priklausančios pagal kolektyvinę sutartį, kitus susitarimus ar vidinius teisės aktus.
5. Lokauto padaryta žala kitiems fiziniams ar juridiniams asmenims atlyginama įstatymų nustatyta tvarka.

ĮGYVENDINAMI EUROPOS SĄJUNGOS TEISĖS AKTAI

1. 1991 m. birželio 25 d. Tarybos direktyva 91/383/EEB, pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe (OL 2004 m. *specialusis leidimas*, 5 skyrius, 1 tomas, p. 418), su paskutiniais pakeitimais, padarytais 2007 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2007/30/EB (OL 2007 L 165, p. 21).

2. 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas (OL 2004 m. *specialusis leidimas*, 5 skyrius, 2 tomas, p. 3).

3. 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (OL 2004 m. *specialusis leidimas*, 5 skyrius, 2 tomas, p. 431).

4. 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) (OL 2004 m. *specialusis leidimas*, 5 skyrius, 3 tomas, p. 267).

5. 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyva 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (OL 2004 m. *specialusis leidimas*, 5 skyrius, 3 tomas, p. 327).

6. 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (OL 2004 m. *specialusis leidimas*, 5 skyrius, 3 tomas, p. 368).

7. 2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės (OL 2004 m. *specialusis leidimas*, 20 skyrius, 1 tomas, p. 23).

8. 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL 2004 m. *specialusis leidimas*, 5 skyrius, 4 tomas, p. 79).

9. 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo (OL 2004 m. *specialusis leidimas*, 5 skyrius, 4 tomas, p. 98).

10. 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje (OL 2004 m. *specialusis leidimas*, 5 skyrius, 4 tomas, p. 219).

11. 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL 2004 m. *specialusis leidimas*, 5 skyrius, 4 tomas, p. 381).

12. 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija) (OL 2006 L 204, p. 23).

13. 2008 m. spalio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/94/EB dėl darbuotojų apsaugos jų darbdaviui tapus nemokiam (kodifikuota redakcija) (OL 2008 L 283, p. 36).

14. 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (OL 2008 L 327, p. 9).

15. 2009 m. birželio 18 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/52/EB, kuria numatomi sankcijų ir priemonių nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams būtiniausi standartai (OL 2009 L 168, p. 24).

16. 2010 m. kovo 8 d. Tarybos direktyva 2010/18/ES, įgyvendinanti patikslintą BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų ir panaikinanti Direktyvą 96/34/EB (OL 2010 L 68, p. 13).
