

LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖ

**DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 76, 77, 107, 109, 127, 132, 134, 140,
147, 149, 150, 151, 202, 293 IR 294 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO IR PAPILDYMO BEI
KODEKSO PAPILDYMO 123¹ IR 129¹ STRAIPSNIAIS PROJEKTO PATEIKIMO
LIETUVOS RESPUBLIKOS SEIMUI**

2010 m. d. Nr.
Vilnius

Lietuvos Respublikos Vyriausybė n u t a r i a :

1. Pritarti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 107, 109, 127, 132, 134, 140, 147, 149, 150, 151, 202, 293 ir 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123¹ ir 129¹ straipsniais įstatymo projektui ir pateikti jį Lietuvos Respublikos Seimui.

Prašyti Lietuvos Respublikos Seimą svarstyti šį įstatymo projektą skubos tvarka.

2. Įgalinti socialinės apsaugos ir darbo ministrą Donatą Jankauską, o jam negalint dalyvauti – socialinės apsaugos ir darbo viceministrę Audrą Mikalauskaitę atstovauti Lietuvos Respublikos Vyriausybei, svarstant nurodytąjį įstatymo projektą Lietuvos Respublikos Seime.

Ministras Pirmininkas

Socialinės apsaugos ir darbo ministras



Lietuvos Respublikos Ministras Pirmininkas

Lietuvos Respublikos Vyriausybei

2010-04-23 Nr. 62-2388

DĖL DARBO KODEKSO PAKEITIMO IR PAPILDYMO ĮSTATYMO PROJEKTO

Teikiu svarstyti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 107, 109, 127, 132, 134, 140, 147, 149, 150, 151, 202, 293 ir 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123¹ ir 129¹ straipsniais įstatymo projektą (toliau – Projektas).

Projektą parengė Lietuvos Respublikos Ministro Pirmininko 2010 m. sausio 28 d. potvarkiu Nr. 37 sudaryta darbo grupė darbo santykių teisinio reglamentavimo tobulinimo klausimams išnagrinėti ir pasiūlymams parengti (vadovas – Ministro Pirmininko kancleris D. Matulionis, tel. 266 38 44), kurioje dalyvavo verslo asociacijų, profesinių sąjungų ir valstybės valdymo institucijų atstovai.

Projektas parengtas siekiant didinti darbo santykių lankstumą, skatinti naujų darbo vietų kūrimą, sudaryti galimybes įmonėms greičiau reaguoti į rinkos pokyčius. Darbo santykių lankstumo didinimas derinamas su darbuotojų saugumo užtikrinimu ir jų teisių sustiprinimu.

Projekte siūloma:

- nustatyti galimybę plačiau taikyti suminę darbo laiko apskaitą;
- atsisakyti draudimo dirbti viršvalandinius darbus, kartu griežtinant viršvalandinių darbų apskaitą;
- laikinai praplėsti terminuotų darbo sutarčių sudarymo galimybę naujai įsteigtose darbo vietose;
- laikinai nustatyti naują darbo sutarties nutraukimo pagrindą, t. y. darbo sutarties nutraukimą darbdavio valia;
- suteikti darbuotojams galimybę sustabdyti darbo sutarties vykdymą, kai darbdavys nevykdo savo įsipareigojimų;
- įteisinti šakinių streikų skelbimą, palengvinti streikų skelbimo procedūras ir kt.

Projektas atitinka Vyriausybės 2008–2012 metų programą, neprieštarauja Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijai ir Europos Sąjungos teisei.

Projekto numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimas atliktas (pažyma pridedama). Neigiamų pasekmių nenumatoma.

Priėmus projektą, turės būti keičiami Darbo kodekso nuostatas įgyvendinantys teisės aktai.

Projekte nėra naujų sąvokos, todėl jis nevertinamas Terminų banko įstatymo nustatyta tvarka.

PRIDEDAMA:

1. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 107, 109, 127, 132, 134, 140, 147, 149, 150, 151, 202, 293 ir 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123¹ ir 129¹ straipsniais įstatymo projektas, 7 lapai;

2. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 107, 109, 127, 132, 134, 140, 147, 149, 150, 151, 202, 293 ir 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123¹ ir 129¹ straipsniais įstatymo projekto lyginamasis variantas, 7 lapai;

3. Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 107, 109, 127, 132, 134, 140, 147, 149, 150, 151, 202, 293 ir 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123¹ ir 129¹ straipsniais įstatymo projekto, 4 lapai;

4. Numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimo pažyma, 2 lapai;

5. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 107, 109, 127, 132, 134, 140, 147, 149, 150, 151, 202, 293 ir 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123¹ ir 129¹ straipsniais įstatymo projekto pateikimo Seimui“ projektas, 1 lapas;

Ministras Pirmininkas



Andrius Kubilius

Aušra Gratulevičienė, tel. 219 1803, el. p. a.gratuleviciene@lr.v.lt
Daiva Gubistienė, tel. 2663736, el. p. d.gubistiene@lr.v.lt

AIŠKINAMASIS RAŠTAS
DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 76, 77, 107, 109, 127, 132, 134, 140, 147, 149, 150, 151, 202, 293 IR 294 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO IR PAPILDYMO BEI KODEKSO PAPILDYMO 123¹ IR 129¹ STRAIPSNIAIS ĮSTATYMO PROJEKTO

1. Projekto rengimą paskatinusios priežastys

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 107, 109, 127, 132, 134, 140, 147, 149, 150, 151, 202, 293 ir 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123¹ ir 129¹ straipsniais įstatymo projektas (toliau – Projektas) teikiamas atsižvelgiant į Ministro Pirmininko 2010 m. sausio 28 d. potvarkiu Nr. 37 sudarytos darbo grupės darbo santykių teisinio reglamentavimo tobulinimo klausimams išnagrinėti ir pasiūlymams parengti (ši darbo grupė sudaryta trišalio bendradarbiavimo ir atstovavimo pagrindu – joje dalyvavo tiek darbdavių, tiek profesinių sąjungų, tiek valstybės valdymo institucijų atstovai) pateiktus siūlymus.

2. Projekto tikslai ir uždaviniai

Projektas parengtas siekiant padidinti darbo santykių lankstumą, skatinti naujų darbo vietų kūrimą, derinti darbo santykių reglamentavimą su darbuotojų saugumo užtikrinimu ir jų teisių sustiprinimu. Projektu siekiama leisti įmonėms greičiau reaguoti į rinkos pokyčius, atsisakant draudimo dirbti viršvalandinius darbus, leidžiant organizuoti viršvalandinius darbus darbuotojui sutikus, kartu griežtinant viršvalandinių darbų apskaitą; nustatant galimybę plačiau taikyti suminę darbo laiko apskaitą; įteisinant naują institutą darbo teisėje – darbo sutarties vykdymo sustabdymą; laikinai įvedant naują darbo sutarties nutraukimo pagrindą – darbo sutarties nutraukimą darbdavio valia; laikinai praplečiant terminuotų darbo sutarčių sudarymo galimybę naujai įsteigtoms darbo vietoms.

Taip pat projektu siekiama įteisinti šakinių streikų skelbimą, pakoreguoti streiko įmonėje ir jos struktūriniame padalinyje skelbimo procedūrą.

3. Projekte siūlomų nuostatų teisinio reguliavimo būklė šiuo metu

Šiuo metu galiojantis Darbo kodeksas numato, kad:

- viršvalandiniai darbai yra paprastai draudžiami, ir tik išimtiniais atvejais darbdavys gali skirti dirbti viršvalandinius darbus;
- suminė darbo laiko apskaita gali būti įvedama tik nepertraukiamai veikiančiose įmonėse, įstaigose, organizacijoje ar darbuose, kur dėl techninių sąlygų negalima laikytis kasdieninės ar kassavaitinės darbo laiko trukmės. Tokių darbų sąrašą ir suminės darbo laiko apskaitos įvedimo tvarką nustato Vyriausybė;
- darbo grafikai įmonėje skelbiami ne vėliau kaip prieš dvi savaites iki šių grafikų įsigaliojimo;
- neleidžiama sudaryti terminuotų darbo sutarčių nuolatinio pobūdžio darbui, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys;
- streikas įmonėje ar jos struktūriniame padalinyje gali būti skelbiamas, kai už jį balsuoja daugiau kaip pusė įmonės ar struktūrinio padalinio darbuotojų. Darbo kodekse nėra reglamentuotas šakinių streikų skelbimas;
- darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį savo pareiškimu, apie tai išpėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš 14 dienų, o tais atvejais, kai šiuo pagrindu neterminuotą darbo sutartį nutraukia darbuotojas, įgijęs teisę į visą senatvės pensiją dirbdamas toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje – prieš 3 darbo dienas;
- per išbandymo laikotarpį tiek darbdavys, tiek darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį išpėję raštu kitą šalį prieš 3 dienas;
- darbuotojas, nepatenkintas darbo ginčų komisijos sprendimu, taip pat tais atvejais, kai darbo ginčas darbo ginčų komisijoje nebuvo išspręstas per Kodekso nustatytus terminus, tai pat kai darbo ginčų komisijoje šalys nesusitarė, per 14 dienų gali kreiptis su ieškiniu į teismą.

4. Projekte siūlomos naujos teisinio reguliavimo nuostatos

Projekte siūloma atsisakyti draudimo dirbti viršvalandinius darbus, numatyti išimtinius atvejus, kai darbdavys gali skirti dirbti viršvalandinius darbus, o kitais atvejais leisti organizuoti viršvalandinius darbus tik darbuotojui raštiškai sutikus. Paliekami viršvalandžių apribojimai – ne daugiau kaip 4 valandos per dieną ir ne daugiau kaip 120 valandų per metus, o kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais – 180 valandų per metus.

Siūloma leisti plačiau taikyti suminę darbo laiko apskaitą (suminė darbo laiko apskaita gali būti įvedama esant būtinumui ir atsižvelgus į darbuotojų atstovų nuomonę ar kitais kolektyvinėje sutartyje numatytais atvejais) – maksimalią 48 valandų darbo savaitę ir 12 valandų darbo dieną (pamainą) per 4 mėnesių apskaitinį laikotarpį, paliekant bendrus paros ir savaitės nepertraukiamojo poilsio reikalavimus.

Siekiant išvengti galimų piktnaudžiavimų, siūloma nustatyti darbdaviui pareigą į atsiskaitymo lapelius įrašyti informaciją apie darbuotojo dirbto laiko trukmę ir atskirai nurodyti viršvalandinių darbų trukmę.

Projekte taip pat siūloma suteikti teisę kolektyvinėse sutartyse numatyti darbo grafikų paskelbimą ne vėliau kaip prieš savaitę ir nustatyti, kad esant suminei darbo laiko apskaitai darbo grafikai paskelbiami viešai įmonių ir jų padalinių informaciniuose stenduose ne vėliau kaip prieš savaitę iki šių grafikų įsigaliojimo. Projekte siūloma atsisakyti reikalavimo, kad darbo laiko apskaitos taisyklės būtų derinamos su darbuotojais, kai darbuotojai pagal atliekamą darbo funkciją savo darbo laiką tvarko savo nuožiūra; taip pat nereikalauti nustatyti tokių pareigų sąrašą.

Projekte siūloma įteisinti galimybę laikinai, ne ilgesniam kaip 2 metų laikotarpiui, sudaryti terminuotas darbo sutartis naujai įsteigtose darbo vietose. Siekiant užkirsti kelią piktnaudžiavimams, projekte numatomos specialios normos („saugikliai“) dėl tokių sutarčių sudarymo, t. y. tokias terminuotas darbo sutartis galima sudaryti tik po šio įstatymo įsigaliojimo įsteigtoms naujoms darbo vietoms; naujai įsteigtomis darbo vietomis nelaikomos tokios darbo vietos, kurios po šio įstatymo įsigaliojimo steigiamos tokiam pat darbui atlikti panaikinant buvusias darbo vietas. Terminuotų darbo sutarčių sudaromų pagal Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalį naujai įsteigtoms darbo vietoms, skaičius įmonėje, įstaigoje, organizacijoje negali viršyti 50 procentų visų įmonės, įstaigos, organizacijos darbo vietų (pareigybių) skaičiaus. Be to, tokia terminuota darbo sutartis negali būti sudaryta su toje pačioje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje dirbusiu darbuotoju, su kuriuo darbo sutartis buvo nutraukta pagal Darbo kodekso 125 ar 129 straipsnius įsigaliojus šiam įstatymui.

Šiame projekte siūloma nustatyti naują darbo sutarties nutraukimo pagrindą, t. y. darbo sutarties nutraukimą darbdavio valia (Darbo kodekso 129¹ straipsnis). Numatoma, kad ši norma bus laikina ir turėtų galioti 2 metus. Šiuo pagrindu darbdavys galėtų atleisti darbuotoją netaikydamas išankstinio išpėjimo termino, tačiau darbuotojui privalėtų būti išmokama dvigubo dydžio išmoka, nurodyta Darbo kodekso 140 straipsnyje (galimas maksimalus išmokos dydis - 12 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio). Numatytas ribojimas atleisti šiuo pagrindu dėl aplinkybių, nurodytų Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte (t.y. dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės, socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminių padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms, visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis); taip pat šiuo pagrindu būtų draudžiama atleisti nėščias moteris, darbuotojus, auginančius vaiką (vaikus) iki 3 metų, o į darbuotojų atstovaujamuosius organus išrinkti darbuotojai negalėtų būti atleidžiami iš darbo be išankstinio to organo sutikimo.

Šiuo Projektu siūloma įteisinti naują institutą darbo teisėje – darbo sutarties vykdymo sustabdymą, darbdaviui nevykdant savo įsipareigojimų (Darbo kodekso 123¹ straipsnis). Darbuotojui suteikiama galimybė iki 3 mėnesių sustabdyti darbo sutarties vykdymą, jei darbdavys ilgiau kaip 2 mėnesius iš eilės nevykdo savo įsipareigojimų darbuotojui arba nemoka viso priklausančio darbo užmokesčio. Tokiais atvejais darbdavys įpareigojamas mokėti ne mažesnę kaip 1 minimalios mėnesinės algos dydžio kompensaciją per mėnesį, o darbuotojas, nepagrįstai sustabdęs darbo sutarties vykdymą, atsakytų už darbdaviui padarytą žalą. Sustabdžius darbo sutarties vykdymą, darbuotojui būtų mokama minėta kompensacija (t. y. su darbo santykiais susijusi kompensacinio pobūdžio

išmoka), nuo kurios, remiantis Valstybinio socialinio draudimo įstatymo 7 ir 8 straipsnio nuostatomis, būtų mokamos valstybinio socialinio draudimo įmokos, todėl darbuotojas šiuo laikotarpiu būtų draudžiamas visų rūšių valstybiniu socialiniu draudimu.

Projekte siūlomos kai kurios nuostatos dėl streikų: įteisinamas šakinių streikų skelbimas profesinių sąjungų organizacijos įstatuose nustatyta tvarka ir keičiamas būtinas balsavusių darbuotojų skaičius, kai streikas skelbiamas įmonėje, t. y. įmonėje streikas gali būti skelbiamas, jeigu šiam sprendimui slaptu balsavimu pritarė daugiau kaip pusė balsavime dalyvavusių darbuotojų ir balsavime dalyvavo daugiau kaip pusė įmonės darbuotojų, o struktūriniame padalinyje streikas gali būti skelbiamas, jeigu šiam sprendimui slaptu balsavimu pritarė daugiau kaip pusė to struktūrinio padalinio darbuotojų. Taip pat Projekte siūloma reglamentuoti, kaip nustatomas darbuotojų skaičius įmonėje ir jos struktūriniame padalinyje, ir įpareigoti organizatorius balsavimo rezultatus nurodyti rašytiniame protokole.

Projekte siūloma pakoreguoti išpėjimo terminus, kai darbo sutartis nutraukiama darbuotojo pareiškimu – vietoj 14 dienų numatyti 14 darbo dienų. Analogišką 14 darbo dienų terminą taikyti ir tais atvejais, kai darbo sutartį nutraukia darbuotojas, įgijęs teisę į visą senatvės pensiją dirbdamas toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje (šiuo metu – 3 darbo dienos). Be to, siūloma šiek tiek pailginti ir terminą, per kurį išbandymo laikotarpiu tiek darbdavys, tiek darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį išpėję raštu kitą šalį – vietoj 3 dienų numatyti 3 darbo dienas.

Taip pat Projekte siūloma pailginti iki 1 mėnesio (šiuo metu nustatyta 14 dienų) galimybę kreiptis su ieškiniu į teismą darbuotojui, nepatenkintam darbo ginčų komisijos sprendimu, taip pat tais atvejais, kai darbo ginčas darbo ginčų komisijoje nebuvo išspręstas per šio Kodekso 291 straipsnio 1 dalyje numatytus terminus, taip pat tais atvejais, kai darbo ginčų komisijoje šalys nesutarė. Siekiant tarpusavyje suderinti Darbo kodekso nuostatas dėl darbo ginčų komisijos sprendimo apskundimo ir vykdymo, Projekte siūloma numatyti, kad sprendimas nevykdomas, jei jis apskūstas teismui, ir apie tai yra informuotas atsakovas (darbdavys).

5. Galimos neigiamos pasekmės ir priemonės, kurių reikėtų imtis, kad tokių pasekmių būtų išvengta

Galimų neigiamų pasekmių dėl Projekte išdėstytų siūlymų nenumatoma.

6. Projekto įtaka kriminogeninei situacijai ir korupcijos mastui

Priėmus Projektą įtakos kriminogeninei situacijai ir korupcijos mastui nenumatoma.

7. Projekto įgyvendinimo įtaka verslo sąlygoms ir plėtrai

Įstatymo įgyvendinimas turės teigiamos įtakos verslo plėtrai, darbo santykiai taps lankstesni.

8. Projekto inkorporavimas į teisinę sistemą

Priėmus Projektą, kitų įstatymų keisti nereikės.

9. Projekto atitiktis Valstybinės kalbos, Įstatymų ir kitų teisės norminių aktų rengimo tvarkos įstatymų reikalavimams, bendrinės lietuvių kalbos normoms.

Projektas parengtas laikantis nustatytų reikalavimų. Projekte nėra naujų sąvokų, todėl jis nebuvo vertinamas Terminų banko įstatymo nustatyta tvarka.

10. Projekto atitiktis Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatomis ir Europos Sąjungos dokumentams

Projektas neprieštaruja Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijai ir Europos Sąjungos teisei.

11. Projektui įgyvendinti reikalingi lydimieji aktai

Priėmus Projektą, reikės pakeisti Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimą Nr. 587 „Dėl Darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo

laiko trukmė, sąrašo, Darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, Darbų sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, Suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos aprašo patvirtinimo“, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. gruodžio 24 d. nutarimą Nr. 1656 „Dėl Nedarbo socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo“, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 m. rugpjūčio 19 d. nutarimą Nr. 848 „Dėl Europos prisitaikymo prie globalizacijos padarinių fondo lėšų naudojimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“, socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. spalio 17 d. įsakymą Nr. A1-160 „Dėl Rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimo“ ir kitus teisės aktus.

12. Projekto įgyvendinimo poveikis biudžeto lėšoms

Teikiamam Projektui įgyvendinti papildomų valstybės biudžeto lėšų nereikės.

13. Projekto rengimo metu gauti specialistų vertinimai ir išvados.

Negauta.

14. Projekto rengėjai

Projektą parengė Ministro Pirmininko 2010 m. sausio 28 d. potvarkiu Nr. 37 sudaryta darbo grupė (darbo grupės vadovas – Ministro Pirmininko kancleris D. Matulionis).

15. Reikšminiai žodžiai, kurių reikia Projektui įtraukti į kompiuterinę paieškos sistemą, įskaitant reikšminius žodžius pagal Europos žodyną *Eurovoc*:

„Streikas“, „darbo sutarties vykdymo sustabdymas“, „darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia“, „viršvalandiniai darbai“, „suminė darbo laiko apskaita“, „įspėjimas“.

Ministras Pirmininkas



Andrius Kubilius

LIETUVOS RESPUBLIKOS
DARBO KODEKSO 76, 77, 107, 109, 127, 132, 134, 140, 147, 149, 150, 151, 202, 293 IR 294
STRAIPSNIŲ PAKEITIMO IR PAPILDYMO BEI KODEKSO PAPILDYMO 123¹ ir 129¹
STRAIPSNIAIS
ĮSTATYMAS

2010 m. d. Nr.
Vilnius

(Žin., 2002, Nr. 64-2569; 2004, Nr. 103-3756; 2005, Nr. 67-2400, Nr. 85-3138; 2008, Nr. 63-2375;
2009, Nr. 93-3993)

1 straipsnis. 76 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 76 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„76 straipsnis. Streikas

Streikas - tai vienos įmonės, kelių įmonių ar šakos darbuotojų ar jų grupės laikinas darbo nutraukimas, kai kolektyvinis ginčas neišspręstas arba darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos, darbo arbitražo ar trečiųjų teismo sprendimas nevykdomas ar netinkamai vykdomas, arba kolektyvinio darbo ginčo nepavyko išspręsti pasitelkus tarpininką ar kai tarpininkavimo metu pasiektas susitarimas nevykdomas.“

2 straipsnis. 77 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 77 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„77 straipsnis. Streiko skelbimas

1. Priimti sprendimą skelbti streiką įmonėje ar jos struktūriniame padalinyje turi teisę įmonėje veikianti profesinė sąjunga jos įstatuose nustatyta tvarka. Jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas neperdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos atitinkamos ekonominės veiklos profesinių sąjungų organizacijai, sprendimą skelbti streiką įmonėje arba jos struktūriniame padalinyje turi teisę darbo taryba. Streikas įmonėje skelbiamas, jeigu šiam sprendimui slaptu balsavimu pritarė daugiau kaip pusė balsavusių darbuotojų. Balsavimas laikomas teisėtu, jei jame dalyvauja daugiau kaip pusė įmonės darbuotojų. Streikas įmonės struktūriniame padalinyje skelbiamas, jeigu šiam sprendimui slaptu balsavimu pritarė daugiau kaip pusė to įmonės struktūrinio padalinio darbuotojų.

2. Nustatant įmonės ar jos struktūrinio padalinio darbuotojų skaičių, į šį skaičių neįskaitomi: darbuotojai, esantys atostogose vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai; darbuotojai, atliekantys tikrąją krašto apsaugos tarnybą; darbuotojai, dirbantys pagal laikinąsias darbo sutartis; įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas ir kiti darbdaviui pagal įstatymus arba įgaliojimus atstovaujantys asmenys (administracija). Nustatant įmonės darbuotojų skaičių, įskaičiuojami ir visų įmonės filialų, atstovybių bei kitų struktūrinių padalinių darbuotojai.

3. Balsavimo dėl streiko skelbimo įmonėje ar jos struktūriniame padalinyje rezultatai nurodomi rašytiniame protokole.

4. Priimti sprendimą skelbti streiką šakos lygiu turi teisę šakos profesinių sąjungų organizacijos jų įstatuose nustatyta tvarka.

5. Apie būsimo streiko pradžią darbdavys turi būti įspėtas raštu ne vėliau kaip prieš septynias dienas pasiunčiant jam šiame straipsnyje nustatyta tvarka priimtą sprendimą. Skelbiant streiką galima kelti tik tuos reikalavimus, kurie nebuvo patenkinti taikinimo procedūros metu arba tarpininkavimo metu.

6. Prieš streiką gali būti organizuojamas įspėjamasis streikas. Jis negali trukti ilgiau kaip dvi valandas. Įspėjamasis streikas skelbiamas šio straipsnio 1 ir 4 dalyse nurodytos profesinės sąjungos įgalioto valdymo organo arba darbo tarybos rašytiniu sprendimu be atskiro darbuotojų pritarimo. Apie šį streiką darbdavys turi būti įspėtas raštu ne vėliau kaip prieš septynias dienas.

7. Priėmus sprendimą dėl streiko (taip pat įspėjamojo) geležinkelių ir miesto visuomeninio transporto, civilinės aviacijos, medicinos, vandens, elektros energijos, šilumos ir dujų tiekimo, kanalizacijos ir atliekų išvežimo įmonėse, apie jo pradžią darbdavys turi būti įspėtas raštu ne vėliau kaip prieš keturiolika dienų.

8. Sprendime skelbti streiką nurodoma:

- 1) reikalavimai, dėl kurių skelbiamas streikas;
- 2) streiko pradžia;
- 3) streikui vadovaujantis organas.“

3 straipsnis. 107 straipsnio 1 ir 2 dalių pakeitimas

1. 107 straipsnio 1 dalyje po žodžių „prieš tris“ įrašyti žodį „darbo“ ir šią dalį išdėstyti taip:

„1. Jei darbdavys pripažino, kad išbandymo norint patikrinti, ar darbuotojas tinka pavestam darbui, rezultatai nepatenkinami, jis iki išbandymo termino pabaigos gali atleisti darbuotoją iš darbo, apie tai raštu įspėjęs darbuotoją prieš tris darbo dienas, ir nemokėti jam išeitinės išmokos.“

2. 107 straipsnio 2 dalyje po žodžių „prieš tris“ įrašyti žodį „darbo“ ir šią dalį išdėstyti taip:

„2. Jei išbandymas yra nustatytas norint patikrinti, ar darbas tinka darbuotojui, išbandymo įvertinimas priklauso nuo darbuotojo valios. Per išbandymo terminą darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį, apie tai raštu įspėjęs darbdavį prieš tris darbo dienas.“

4 straipsnis. 109 straipsnio 2 dalies pakeitimas

Pakeisti 109 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai ar kolektyvinės sutartys arba kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą ne ilgesniam negu dvejų metų laikotarpiui.“

5 straipsnis. 109 straipsnio 2 dalies pakeitimas

Pakeisti 109 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai ar kolektyvinės sutartys.“

6 straipsnis. Kodekso papildymas 123¹ straipsniu

Papildyti Kodeksą 123¹ straipsniu:

„123¹ straipsnis. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas, darbdaviui nevykdant savo įsipareigojimų

1. Darbuotojas turi teisę laikinai iki trijų mėnesių sustabdyti darbo sutarties vykdymą raštu įspėjęs darbdavį prieš tris darbo dienas, jei darbdavys ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nevykdo savo

įsipareigojimų darbuotojui, numatytų teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje, arba ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nemoka viso priklausančio darbo užmokesčio. Šiuo atveju darbuotojas atleidžiamas nuo pareigos atlikti savo darbo funkcijas, ir jam nėra mokamas darbo užmokestis.

2. Laikinas darbo sutarties vykdymo sustabdymas pasibaigia kitą dieną po to, kai darbuotojas jį raštu atšaukia arba kai darbdavys visiškai įvykdo savo įsipareigojimus darbuotojui bei jį apie tai informuoja arba kai pasibaigia trijų mėnesių terminas.

3. Darbdavys, darbuotojui pagrįstai sustabdžius darbo sutarties vykdymą, moka jam ne mažesnę kaip vienos minimaliosios mėnesinės algos dydžio kompensaciją už kiekvieną mėnesį.

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

7 straipsnis. 127 straipsnio 1, 2 ir 4 dalių pakeitimas

1. Pakeisti 127 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika darbo dienų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ir kitoks įspėjimo terminas, bet jis negali viršyti vieno mėnesio. Įspėjimo terminui pasibaigus, darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys privalo įforminti darbo sutarties nutraukimą ir atsiskaityti su darbuotoju.“

2. Pakeisti 127 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas nuo prašymo padavimo dienos, jei reikalavimas nutraukti darbo sutartį pagrįstas darbuotojo liga ar neįgalumu, trukdančiu tinkamai atlikti darbą, arba kitomis svarbiomis priežastimis, nustatytomis kolektyvinėje sutartyje, arba jei darbdavys nevykdo įsipareigojimų pagal darbo sutartį, pažeidžia įstatymus ar kolektyvinę sutartį. Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, apie tai įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika darbo dienų, jeigu jis įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdamas toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje. Darbo sutartis tokiais atvejais turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos dienos.“

3. Pakeisti 127 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:

„4. Darbuotojas turi teisę atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo prašymo padavimo dienos. Po to jis gali atšaukti prašymą tik darbdavio sutikimu.“

8 straipsnis. Kodekso papildymas 129¹ straipsniu

Papildyti Kodeksą 129¹ straipsniu:

„129¹ straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia

1. Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju kitais pagrindais, nei nurodyti šiame Kodekso skirsnyje, sumokėdamas atleidžiamam darbuotojui dvigubą išeitinę išmoką, nurodytą šio Kodekso 140 straipsnio 1 dalyje.

2. Draudžiama nutraukti darbo sutartį darbdavio valia dėl aplinkybių, nurodytų šio Kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte.

3. Nutraukiant darbo sutartį šio straipsnio 1 dalyje nurodytu atveju netaikomos šio Kodekso 130 straipsnio nuostatos.“

9 straipsnis. 132 straipsnio 2 dalies pakeitimas

Pakeisti 132 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta, jei nėra darbuotojo kaltės (Kodekso 129 straipsnis), taip pat pagal šio Kodekso 129¹ straipsnį.“

10 straipsnis. 132 straipsnio 2 dalies pakeitimas

Pakeisti 132 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta, jei nėra darbuotojo kaltės (Kodekso 129 straipsnis).“

11 straipsnis. 134 straipsnio 1 dalies pakeitimas

Pakeisti 134 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Darbuotojai, išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus (šio Kodekso 19 straipsnis), laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, negali būti atleisti iš darbo pagal šio Kodekso 129 ir 129¹ straipsnius be išankstinio to organo sutikimo. Profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininkas jų kadencijos laikotarpiu taip pat negali būti atleisti iš darbo pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą be išankstinio profesinės sąjungos atstovaujamojo organo ar darbo tarybos sutikimo.“

12 straipsnis. 134 straipsnio 1 dalies pakeitimas

Pakeisti 134 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Darbuotojai, išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus (šio Kodekso 19 straipsnis), laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, negali būti atleisti iš darbo pagal šio Kodekso 129 straipsnį be išankstinio to organo sutikimo. Profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininkas jų kadencijos laikotarpiu taip pat negali būti atleisti iš darbo pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą be išankstinio profesinės sąjungos atstovaujamojo organo ar darbo tarybos sutikimo.“

13 straipsnis. 140 straipsnio 2 dalies pakeitimas

Pakeisti 140 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Nutraukus darbo sutartį kitais šiame skirsnyje (išskyrus Kodekso 125 ir 126 straipsniuose, 127 straipsnio 1 dalyje ir 129¹ straipsnyje nustatytus atvejus) ir kituose įstatymuose nustatytais atvejais, kai nėra darbuotojo kaltės, jam išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, jeigu įstatymai ar kolektyvinės sutartys nenustato kitaip.“

14 straipsnis. 140 straipsnio 2 dalies pakeitimas

Pakeisti 140 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Nutraukus darbo sutartį kitais šiame skirsnyje (išskyrus Kodekso 125 ir 126 straipsniuose bei 127 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus) ir kituose įstatymuose nustatytais atvejais, kai nėra darbuotojo kaltės, jam išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, jeigu įstatymai ar kolektyvinės sutartys nenustato kitaip.“

15 straipsnis. 147 straipsnio 1, 3 ir 6 dalių pakeitimas bei papildymas 7 dalimi

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

„1. Kiekvieno darbuotojo darbo ir poilsio laiko paskirstymas (kaita) per parą, savaitę ar apskaitinį laikotarpį, taip pat kasdieninio darbo (pamainos) pradžia ir pabaiga nustatoma pagal įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisykles. Darbo (pamainų) grafikus tvirtina administracija, suderinusi su įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojų atstovais (Kodekso 19 straipsnis) arba kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka. Darbo laiko pradžią ir pabaigą valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose, organizacijose nustato Vyriausybė, vadovaudamasi šio skyriaus nuostatomis“.

2. Pakeisti 147 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Darbuotojai privalo dirbti darbo (pamainų) grafikuose nustatytu laiku. Darbo grafikai paskelbiami viešai įmonių ir jų padalinių informaciniuose stenduose ne vėliau kaip prieš dvi savaites iki šių grafikų įsigaliojimo. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nurodyti atvejai, kai darbo grafikai paskelbiami ne vėliau kaip prieš savaitę. Įmonėse, įstaigose, organizacijose, atskiruose cechuose, baruose, darbuose, kuriuose įvesta suminė darbo laiko apskaita, darbo grafikai paskelbiami viešai įmonių ir jų padalinių informaciniuose stenduose ne vėliau kaip prieš savaitę iki šių grafikų įsigaliojimo. Darbdavys privalo užtikrinti tolygų pamainų keitimąsi“.

3. Pakeisti 147 straipsnio 6 dalį ir ją išdėstyti taip:

„6. Darbuotojų dirbtas darbo laikas žymimas Vyriausybės patvirtintos pavyzdinės formos darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose.“

4. Papildyti 147 straipsnį 7 dalimi:

„7. Darbuotojams, kurie pagal atliekamą darbo funkciją savo darbo laiką visiškai ar iš dalies tvarko savo nuožiūra, darbo laiko apskaitos taisykles nustato darbdavys.“

16 straipsnis. 149 straipsnio 1 ir 2 dalių pakeitimas bei 3 dalies pripažinimas netekusia galios

1. Pakeisti 149 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Įmonėse, įstaigose ir organizacijose, atskiruose cechuose, baruose, darbuose, esant būtinumui ir atsižvelgus į darbuotojų atstovų nuomonę (Kodekso 19 straipsnis) ar kitais kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais galima įvesti suminę darbo laiko apskaitą. Darbo laiko trukmė per apskaitinį laikotarpį neturi viršyti tai darbuotojų kategorijai nustatyto darbo valandų skaičiaus (Kodekso 144 straipsnio 1 dalis, 145 straipsnis ar 146 straipsnis). Esant suminei darbo laiko apskaitai, negali būti dirbama daugiau kaip keturiasdešimt aštuonias valandas per savaitę ir dvylika valandų per darbo dieną (pamainą). Apskaitinio laikotarpio trukmė negali būti ilgesnė negu keturi mėnesiai“.

2. Pakeisti 149 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Esant suminei darbo laiko apskaitai, privalo būti garantuota šio Kodekso nustatyta paros bei savaitės nepertraukiamo poilsio trukmė. Jeigu suminiu darbo laiko apskaitiniu laikotarpiu viršijamas tai darbuotojų kategorijai nustatytas darbo valandų skaičius, darbuotojams jų pageidavimu sutrumpinama darbo diena arba suteikiama poilsio diena (dienos) darbo, kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse nustatyta tvarka, mokant už šį papildomą poilsio laiką vidutinį darbo užmokestį ar papildomai apmokama kaip už viršvalandinį darbą. Jeigu suminiu darbo laiko apskaitiniu laikotarpiu darbuotojas dėl nuo darbdavio priklausančių priežasčių dirba mažiau negu tai darbuotojų kategorijai nustatytas darbo valandų skaičius, už skirtumą tarp faktiškai dirbto laiko ir nustatyto darbo laiko yra apmokama kaip už prastovą (Kodekso 195 straipsnio 1 dalis).“

3. 149 straipsnio 3 dalį pripažinti netekusia galios.

17 straipsnis. 150 straipsnio 2 dalies pakeitimas

Pakeisti 150 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Darbdavys gali skirti dirbti viršvalandinius darbus tik išimtiniais atvejais, kuriuos nustato šio Kodekso 151 straipsnis. Kitais atvejais viršvalandiniai darbai gali būti organizuojami tik esant raštiškam darbuotojo sutikimui.“

18 straipsnis. 151 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 151 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„**151 straipsnis. Išimtiniai atvejai, kai darbdavys gali skirti dirbti viršvalandinius darbus**
Viršvalandinius darbus darbdavys gali skirti dirbti šiais išimtiniais atvejais:

1) kai dirbami darbai, būtini krašto apsaugai, ir siekiant užkirsti kelią nelaimėms bei pavojams;

2) kai dirbami visuomenei būtini darbai, šalinamos atsitiktinės ar staiga atsiradusios aplinkybės dėl avarių, gaivalinių nelaimių;

3) kai būtina užbaigti pradėtą darbą, kurio dėl nenumatytos ar atsitiktinės kliūties esamomis techninėmis gamybos sąlygomis nebuvo galima užbaigti per darbo valandų skaičių, jeigu nutraukus pradėtą darbą gali sugesti medžiagos ar įrengimai;

4) kai dirbami mechanizmų arba įrengimų remonto ir atstatymo darbai, jeigu dėl jų gedimo didelis darbuotojų skaičius turėtų nutraukti darbą;

5) kai darbo tęsti neatvyksta pamainininkas, jeigu dėl to gali sutrikti darbo procesas; šiais atvejais administracija turi nedelsdama, ne vėliau kaip po pusės pamainos, pakeisti pamainininką kitu darbuotoju;

6) pakrovimo ir iškrovimo operacijoms ir su jomis susijusiems transporto darbams atlikti, kai būtina ištuštinti transporto įmonių sandėlius, taip pat transporto priemonėms pakrauti ir iškrauti, kad kroviniai nesusikauptų išsiuntimo bei paskirties punktuose ir būtų išvengta transporto priemonių prastovos;

7) kai tai numatyta kolektyvinėje sutartyje.“

19 straipsnis. 202 straipsnio 2 dalies pakeitimas

Pakeisti 202 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Į atsiskaitymo lapelius įrašoma informacija apie darbuotojui apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto laiko trukmę, atskirai nurodant viršvalandinių darbų trukmę.“

20 straipsnis. 293 straipsnio 1 dalies pakeitimas

Pakeisti 293 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Darbuotojas, nepatenkintas darbo ginčų komisijos sprendimu, taip pat tais atvejais, kai darbo ginčas darbo ginčų komisijoje nebuvo išspręstas per šio Kodekso 291 straipsnio 1 dalyje numatytus terminus, bei tais atvejais, kai darbo ginčų komisijoje šalys nesusitarė, per vieną mėnesį gali kreiptis su ieškiniu į teismą.“

21 straipsnis. 294 straipsnio 3 dalies pakeitimas

Pakeisti 294 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Darbo ginčų komisijos sprendimas nevykdomas, jeigu jis šio Kodekso 293 straipsnio 1 dalyje nustatyta tvarka yra apskundžiamas teismui ir apie tai yra informuotas atsakovas.“

22 straipsnis. Įstatymo įsigaliojimas ir taikymas

1. Šis įstatymas, išskyrus 5, 10, 12, 14 ir 23 straipsnius, įsigalioja 2010 m. liepos 1 d.
2. Šio įstatymo 4, 8, 9, 11 ir 13 straipsniai galioja iki 2012 m. birželio 30 d.
3. Šio įstatymo 5, 10, 12 ir 14 straipsniai įsigalioja 2012 m. liepos 1 d.
4. Pagal šio įstatymo 4 straipsniu keičiamą Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalį (toliau – Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalis) terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbui galima sudaryti tik po šio įstatymo įsigaliojimo įsteigtoms naujoms darbo vietoms. Naujai įsteigtomis darbo vietomis nelaikomos tokios darbo vietos, kurios po šio įstatymo įsigaliojimo steigiamos tokiam pat darbui atlikti panaikinant buvusias darbo vietas.
5. Terminuotų darbo sutarčių, sudaromų pagal Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalį naujai įsteigtoms darbo vietoms, skaičius įmonėje, įstaigoje, organizacijoje negali viršyti 50 procentų visų įmonės, įstaigos, organizacijos darbo vietų (pareigybių) skaičiaus.
6. Terminuota darbo sutartis pagal Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalį naujai įsteigta darbo vietai negali būti sudaryta su toje pačioje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje dirbusiu darbuotoju, su kuriuo darbo sutartis buvo nutraukta pagal Darbo kodekso 125 ar 129 straipsnius įsigaliojus šiam įstatymui.
7. Terminuotos darbo sutartys pagal Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalį naujai įsteigtoms darbo vietoms gali būti sudaromos laikotarpiui iki dvejų metų, tačiau ne ilgesniam laikui kaip iki 2012 m. birželio 30 d. Darbo santykiams pagal tokią terminuotą darbo sutartį tęsiantis po 2012 m. birželio 30 d., darbo sutartis tampa neterminuota.

23 straipsnis. Pasiūlymas Lietuvos Respublikos Vyriausybei

Lietuvos Respublikos Vyriausybė iki 2010 m. liepos 1 d. priima teisės aktus, reikalingus šiam įstatymui įgyvendinti.

Skelbiu šį Lietuvos Respublikos Seimo priimtą įstatymą.

RESPUBLIKOS PREZIDENTAS



LIETUVOS RESPUBLIKOS
DARBO KODEKSO 76, 77, 107, 109, 127, 132, 134, 140, 147, 149, 150, 151, 202, 293 IR 294
STRAIPSNIŲ PAKEITIMO IR PAPILDYMO BEI KODEKSO PAPILDYMO 123¹ ir 129¹
STRAIPSNIAIS
ĮSTATYMAS

2010 m. d. Nr.
Vilnius

(Žin., 2002, Nr. 64-2569; 2004, Nr. 103-3756; 2005, Nr. 67-2400, Nr. 85-3138; 2008, Nr. 63-2375;
2009, Nr. 93-3993)

1 straipsnis. 76 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 76 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„76 straipsnis. Streikas

Streikas - tai vienos įmonės, ar kelių įmonių ar šakos darbuotojų ar jų grupės laikinas darbo nutraukimas, kai kolektyvinis ginčas neišspręstas arba darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos, darbo arbitražo ar trečiųjų teismo sprendimas nevykdomas ar netinkamai vykdomas, arba kolektyvinio darbo ginčo nepavyko išspręsti pasitelkus tarpininką ar kai tarpininkavimo metu pasiektas susitarimas nevykdomas.“

2 straipsnis. 77 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 77 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„77 straipsnis. Streiko skelbimas

1. Priimti sprendimą skelbti streiką įmonėje ar jos struktūriniame padalinyje turi teisę įmonėje veikianti profesinė sąjunga jos įstatuose nustatyta tvarka. Jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas neperdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos atitinkamos ekonominės veiklos profesinių sąjungų organizacijai, sprendimą skelbti streiką įmonėje arba jos struktūriniame padalinyje turi teisę darbo taryba. Streikas **įmonėje** skelbiamas, jeigu šiam sprendimui slaptu balsavimu pritarė:

1) skelbti įmonės streiką ~~daugiau kaip pusė įmonės darbuotojų;~~

2) skelbti įmonės struktūrinio padalinio streiką ~~daugiau kaip pusė to padalinio darbuotojų.~~ **daugiau kaip pusė balsavime dalyvavusių darbuotojų. Balsavimas laikomas teisėtu, jei jame dalyvauja daugiau kaip pusė įmonės darbuotojų. Streikas įmonės struktūriniame padalinyje skelbiamas, jeigu šiam sprendimui slaptu balsavimu pritarė daugiau kaip pusė to įmonės struktūrinio padalinio darbuotojų.**

2. Nustatant įmonės ar jos struktūrinio padalinio darbuotojų skaičių, iš šių skaičių neįskaitomi: darbuotojai, esantys atostogose vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai; darbuotojai, atliekantys tikrąją krašto apsaugos tarnybą; darbuotojai, dirbantys pagal laikinąsias darbo sutartis; įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas ir kiti darbdaviui pagal įstatymus arba įgaliojimus atstovaujantys asmenys (administracija). Nustatant įmonės darbuotojų skaičių, įskaičiuojami ir visų įmonės filialų, atstovybių bei kitų struktūrinių padalinių darbuotojai.

3. Balsavimo dėl streiko skelbimo įmonėje ar jos struktūriniame padalinyje rezultatai nurodomi rašytiniame protokole.

4. Priimti sprendimą skelbti streiką šakos lygiu turi teisę šakos profesinių sąjungų organizacijos jų įstatuose nustatyta tvarka.

2. 5. Apie būsimo streiko pradžią darbdavys turi būti įspėtas raštu ne vėliau kaip prieš septynias dienas pasiunčiant jam šiame straipsnyje nustatyta tvarka priimtą sprendimą. Skelbiant streiką galima kelti tik tuos reikalavimus, kurie nebuvo patenkinti taikinimo procedūros metu arba tarpininkavimo metu.

3. 6. Prieš streiką gali būti organizuojamas įspėjamasis streikas. Jis negali trukti ilgiau kaip dvi valandas. Įspėjamasis streikas skelbiamas šio straipsnio 1 ir 4 dalyje dalyse nurodytos profesinės sąjungos įgalioto valdymo organo arba darbo tarybos rašytiniu sprendimu be atskiro darbuotojų pritarimo. Apie šį streiką darbdavys turi būti įspėtas raštu ne vėliau kaip prieš septynias dienas.

4. 7. Priėmus sprendimą dėl streiko (taip pat įspėjamojo) geležinkelių ir miesto visuomeninio transporto, civilinės aviacijos, medicinos, vandens, elektros energijos, šilumos ir dujų tiekimo, kanalizacijos ir atliekų išvežimo įmonėse, apie jo pradžią darbdavys turi būti įspėtas raštu ne vėliau kaip prieš keturiolika dienų.

5. 8. Sprendime skelbti streiką nurodoma:

- 1) reikalavimai, dėl kurių skelbiamas streikas;
- 2) streiko pradžia;
- 3) streikui vadovaujantis organas.“

3 straipsnis. 107 straipsnio 1 ir 2 dalių pakeitimas

1. 107 straipsnio 1 dalyje po žodžių „prieš tris“ įrašyti žodį „darbo“ ir šią dalį išdėstyti taip:

„1. Jei darbdavys pripažino, kad išbandymo norint patikrinti, ar darbuotojas tinka pavestam darbui, rezultatai nepatenkinami, jis iki išbandymo termino pabaigos gali atleisti darbuotoją iš darbo, apie tai raštu įspėjęs darbuotoją prieš tris **darbo** dienas, ir nemokėti jam išėtinės išmokos.“

2. 107 straipsnio 2 dalyje po žodžių „prieš tris“ įrašyti žodį „darbo“ ir šią dalį išdėstyti taip:

„2. Jei išbandymas yra nustatytas norint patikrinti, ar darbas tinka darbuotojui, išbandymo įvertinimas priklauso nuo darbuotojo valios. Per išbandymo terminą darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį, apie tai raštu įspėjęs darbdavį prieš tris **darbo** dienas.“

4 straipsnis. 109 straipsnio 2 dalies pakeitimas

Pakeisti 109 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba ar kolektyvinės sutartys arba kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą ne ilgesniam negu dvejų metų laikotarpiui.“

5 straipsnis. 109 straipsnio 2 dalies pakeitimas

Pakeisti 109 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai ar kolektyvinės sutartys arba kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą ne ilgesniam negu dvejų metų laikotarpiui.“

6 straipsnis. Kodekso papildymas 123¹ straipsniu

Papildyti Kodeksą 123¹ straipsniu:

„123¹ straipsnis. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas, darbdaviui nevykdant savo įsipareigojimų

1. Darbuotojas turi teisę laikinai iki trijų mėnesių sustabdyti darbo sutarties vykdymą raštu įspėjęs darbdavį prieš tris darbo dienas, jei darbdavys ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nevykdo savo įsipareigojimų darbuotojui, numatytų teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje, arba ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nemoka viso priklausančio darbo užmokesčio. Šiuo atveju darbuotojas atleidžiamas nuo pareigos atlikti savo darbo funkcijas, ir jam nėra mokamas darbo užmokestis.

2. Laikinas darbo sutarties vykdymo sustabdymas pasibaigia kitą dieną po to, kai darbuotojas jį raštu atšaukia arba kai darbdavys visiškai įvykdo savo įsipareigojimus darbuotojui bei jį apie tai informuoja arba kai pasibaigia trijų mėnesių terminas.

3. Darbdavys, darbuotojui pagrįstai sustabdžius darbo sutarties vykdymą, moka jam ne mažesnę kaip vienos minimaliosios mėnesinės algos dydžio kompensaciją už kiekvieną mėnesį.

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

7 straipsnis. 127 straipsnio 1, 2 ir 4 dalių pakeitimas

1. Pakeisti 127 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika darbo dienų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ir kitoks įspėjimo terminas, bet jis negali viršyti vieno mėnesio. Įspėjimo terminui pasibaigus, darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys privalo įforminti darbo sutarties nutraukimą ir atsiskaityti su darbuotoju.“

2. Pakeisti 127 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas nuo prašymo padavimo dienos, jei reikalavimas nutraukti darbo sutartį pagrįstas darbuotojo liga ar neįgalumu, trukdančiu tinkamai atlikti darbą, arba kitomis svarbiomis priežastimis, nustatytomis kolektyvinėje sutartyje, arba jei darbdavys nevykdo įsipareigojimų pagal darbo sutartį, pažeidžia įstatymus ar kolektyvinę sutartį. Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, apie tai įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas keturiolika darbo dienų, jeigu jis įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdamas toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje. Darbo sutartis tokiais atvejais turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos dienos.“

3. Pakeisti 127 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:

„4. Darbuotojas turi teisę atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo prašymo padavimo dienos. Po to jis gali atšaukti prašymą tik darbdavio sutikimu.“

8 straipsnis. Kodekso papildymas 129¹ straipsniu

Papildyti Kodeksą 129¹ straipsniu:

„129¹ straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia

1. Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju kitais pagrindais, nei nurodyti šiame Kodekso skirsnyje, sumokėdamas atleidžiamam darbuotojui dvigubą išeitinę išmoką, nurodytą šio Kodekso 140 straipsnio 1 dalyje.

2. Draudžiama nutraukti darbo sutartį darbdavio valia dėl aplinkybių, nurodytų šio Kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte.

3. Nutraukiant darbo sutartį šio straipsnio 1 dalyje nurodytu atveju netaikomos šio Kodekso 130 straipsnio nuostatos. “

9 straipsnis. 132 straipsnio 2 dalies pakeitimas

Pakeisti 132 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta, jei nėra darbuotojo kaltės (Kodekso 129 straipsnis), **taip pat pagal šio Kodekso 129¹ straipsnį**“.

10 straipsnis. 132 straipsnio 2 dalies pakeitimas

Pakeisti 132 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta, jei nėra darbuotojo kaltės (Kodekso 129 straipsnis), **taip pat pagal šio Kodekso 129¹ straipsnį**“.

11 straipsnis. 134 straipsnio 1 dalies pakeitimas

Pakeisti 134 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Darbuotojai, išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus (šio Kodekso 19 straipsnis), laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, negali būti atleisti iš darbo pagal šio Kodekso 129 **ir 129¹ straipsnį** **straipsnius** be išankstinio to organo sutikimo. Profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininkas jų kadencijos laikotarpiu taip pat negali būti atleisti iš darbo pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą be išankstinio profesinės sąjungos atstovaujamojo organo ar darbo tarybos sutikimo.“

12 straipsnis. 134 straipsnio 1 dalies pakeitimas

Pakeisti 134 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Darbuotojai, išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus (šio Kodekso 19 straipsnis), laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, negali būti atleisti iš darbo pagal šio Kodekso 129 **ir 129¹ straipsnius** **straipsnį** be išankstinio to organo sutikimo. Profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininkas jų kadencijos laikotarpiu taip pat negali būti atleisti iš darbo pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą be išankstinio profesinės sąjungos atstovaujamojo organo ar darbo tarybos sutikimo.“

13 straipsnis. 140 straipsnio 2 dalies pakeitimas

Pakeisti 140 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Nutraukus darbo sutartį kitais šiame skirsnyje (išskyrus Kodekso 125 ir 126 straipsniuose, **bei** 127 straipsnio 1 dalyje **ir 129¹ straipsnyje** nustatytus atvejus) ir kituose įstatymuose nustatytais atvejais, kai nėra darbuotojo kaltės, jam išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, jeigu įstatymai ar kolektyvinės sutartys nenustato kitaip.“

14 straipsnis. 140 straipsnio 2 dalies pakeitimas

Pakeisti 140 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Nutraukus darbo sutartį kitais šiame skirsnyje (išskyrus Kodekso 125 ir 126 straipsniuose, **bei** 127 straipsnio 1 dalyje **ir 129¹ straipsnyje** nustatytus atvejus) ir kituose įstatymuose nustatytais atvejais, kai nėra darbuotojo kaltės, jam išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, jeigu įstatymai ar kolektyvinės sutartys nenustato kitaip.“

15 straipsnis. 147 straipsnio 1, 3 ir 6 dalių pakeitimas bei papildymas 7 dalimi

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

„1. Kiekvieno darbuotojo darbo ir poilsio laiko paskirstymas (kaita) per parą, savaitę ar apskaitinį laikotarpį, taip pat kasdieninio darbo (pamainos) pradžia ir pabaiga nustatoma pagal įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisyklės. Darbo (pamainų) grafikus tvirtina administracija, suderinusi su įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojų atstovais (Kodekso 19 straipsnis) arba kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka. Darbo laiko pradžia ir pabaigą ~~valstybių valstybės~~ ir savivaldybių įmonėse, įstaigose, organizacijose nustato Vyriausybė, vadovaudamasi šio skyriaus nuostatomis“.

2. Pakeisti 147 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Darbuotojai privalo dirbti darbo (pamainų) grafikuose nustatytu laiku. Darbo grafikai paskelbiami viešai įmonių ir jų padalinių informaciniuose stenduose ne vėliau kaip prieš dvi savaites iki šių grafikų įsigaliojimo. **Kolektyvinėje sutartyje gali būti nurodyti atvejai, kai darbo grafikai paskelbiami ne vėliau kaip prieš savaitę. Įmonėse, įstaigose, organizacijose, atskiruose cechuose, baruose, darbuose, kuriuose įvesta suminė darbo laiko apskaita, darbo grafikai paskelbiami viešai įmonių ir jų padalinių informaciniuose stenduose ne vėliau kaip prieš savaitę iki šių grafikų įsigaliojimo.** Darbdavys privalo užtikrinti tolygų pamainų keitimąsi“.

3. Pakeisti 147 straipsnio 6 dalį ir ją išdėstyti taip:

„6. Darbuotojų dirbtas darbo laikas žymimas Vyriausybės patvirtintos pavyzdinės formos darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose. ~~Darbuotojams, kurie pagal atliekamą darbo funkciją savo darbo laiką visiškai ar iš dalies tvarko savo nuožiūra, darbo laiko apskaitos taisyklės nustato darbdavys, suderinęs su darbuotojų atstovais. Tokių pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse“.~~

4. Papildyti 147 straipsnį 7 dalimi:

„7. **Darbuotojams, kurie pagal atliekamą darbo funkciją savo darbo laiką visiškai ar iš dalies tvarko savo nuožiūra, darbo laiko apskaitos taisyklės nustato darbdavys.**“

16 straipsnis. 149 straipsnio 1 ir 2 dalių pakeitimas bei 3 dalies pripažinimas netekusia galios

1. Pakeisti 149 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. ~~Nepertraukiamai veikiančiose įmonėse, Įmonėse, įstaigose ir organizacijose, atskiruose cechuose, baruose, darbuose, kur yra pertraukiamasis darbo dienos (pamainos) režimas, taip pat darbuose, kur dėl techninių gamybos sąlygų negalima laikytis konkrečiai darbuotojų kategorijai nustatytos kasdieninės ar kassavaitinės darbo trukmės, esant būtinumui ir atsižvelgus į darbuotojų atstovų nuomonę (Kodekso 19 straipsnis) ar kitais kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais galima įvesti suminę darbo laiko apskaitą. bet darbo—~~ **Darbo** laiko trukmė per apskaitinį laikotarpį neturi viršyti tai darbuotojų kategorijai nustatyto darbo valandų skaičiaus (**Kodekso 144 straipsnio 1 dalis, 145 straipsnis ar 146 straipsnis**). Esant suminei darbo laiko apskaitai, negali būti dirbama daugiau kaip keturiasdešimt aštuonias valandas per savaitę ir dvylika valandų per darbo dieną (pamainą). Apskaitinio laikotarpio trukmė negali būti ilgesnė negu keturi mėnesiai“.

2. Pakeisti 149 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Esant suminei darbo laiko apskaitai, privalo būti garantuota šio Kodekso nustatyta paros bei savaitės nepertraukiamo poilsio trukmė. Jeigu suminiu darbo laiko apskaitiniu laikotarpiu viršijamas tai darbuotojų kategorijai nustatytas darbo valandų skaičius, darbuotojams jų pageidavimu sutrumpinama darbo diena arba suteikiama poilsio diena (dienos) darbo, kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse nustatyta tvarka, **mokant už šį papildomą poilsio laiką vidutinį darbo užmokestį** ar papildomai apmokama kaip už viršvalandinį darbą. **Jeigu suminiu darbo laiko apskaitiniu laikotarpiu darbuotojas dėl nuo darbdavio priklausančių priežasčių dirba mažiau negu tai darbuotojų**

kategorijai nustatytas darbo valandų skaičius, už skirtumą tarp faktiškai dirbto laiko ir nustatyto darbo laiko yra apmokama kaip už prastovą (Kodekso 195 straipsnio 1 dalis).“

3. 149 straipsnio 3 dalį pripažinti netekusia galios.

„3. Darbus, sąlygas, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, Suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarką nustato Vyriausybė.“

17 straipsnis. 150 straipsnio 2 dalies pakeitimas

Pakeisti 150 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Viršvalandiniai darbai paprastai draudžiami. Darbdavys gali skirti **dirbti** viršvalandinius darbus tik išimtiniais atvejais, kuriuos nustato šio Kodekso 151 straipsnis. **Kitais atvejais viršvalandiniai darbai gali būti organizuojami tik esant raštiškam darbuotojo sutikimui.**“

18 straipsnis. 151 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 151 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„151 straipsnis. Išimtiniai atvejai, kai **darbdavys gali skirti dirbti leidžiami** viršvalandinius darbus

~~Viršvalandiniai darbai leidžiami~~ **Viršvalandinius darbus darbdavys gali skirti dirbti** šiais išimtiniais atvejais:

- 1) kai dirbami darbai, būtini krašto apsaugai, ir siekiant užkirsti kelią nelaimėms bei pavojams;
- 2) kai dirbami visuomenei būtini darbai, šalinamos atsitiktinės ar staiga atsiradusios aplinkybės dėl avarijų, gaivalinių nelaimių;
- 3) kai būtina užbaigti pradėtą darbą, kurio dėl nenumatytos ar atsitiktinės kliūties esamomis techninėmis gamybos sąlygomis nebuvo galima užbaigti per darbo valandų skaičių, jeigu nutraukus pradėtą darbą gali sugesti medžiagos ar įrengimai;
- 4) kai dirbami mechanizmų arba įrengimų remonto ir atstatymo darbai, jeigu dėl jų gedimo didelis darbuotojų skaičius turėtų nutraukti darbą;
- 5) kai darbo tęsti neatvyksta pamainininkas, jeigu dėl to gali sutrikti darbo procesas; šiais atvejais administracija turi nedelsdama, ne vėliau kaip po pusės pamainos, pakeisti pamainininką kitu darbuotoju;
- 6) pakrovimo ir iškrovimo operacijoms ir su jomis susijusiems transporto darbams atlikti, kai būtina ištuštinti transporto įmonių sandėlius, taip pat transporto priemonėms pakrauti ir iškrauti, kad kroviniai nesusikauptų išsiuntimo bei paskirties punktuose ir būtų išvengta transporto priemonių prastovos;
- 7) kai tai numatyta kolektyvinėje sutartyje.“

19 straipsnis. 202 straipsnio 2 dalies pakeitimas

Pakeisti 202 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Į atsiskaitymo lapelius ~~įrašomos~~ **įrašoma informacija apie darbuotojui apskaičiuotas, išmokėtos ir išskaičiuotos sumos apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto laiko trukmę, atskirai nurodant viršvalandinių darbų trukmę.**“

20 straipsnis. 293 straipsnio 1 dalies pakeitimas

Pakeisti 293 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Darbuotojas, nepatenkintas darbo ginčų komisijos sprendimu, taip pat tais atvejais, kai darbo ginčas darbo ginčų komisijoje nebuvo išspręstas per šio Kodekso 291 straipsnio 1 dalyje numatytus

terminus, bei tais atvejais, kai darbo ginčų komisijoje šalys nesusitarė, per keturiolika dienų vieną mėnesį gali kreiptis su ieškiniu į teismą.“

21 straipsnis. 294 straipsnio 3 dalies pakeitimas

Pakeisti 294 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Darbo ginčų komisijos sprendimas nevykdomas, jeigu jis šio Kodekso 293 straipsnio 1 dalyje nustatyta tvarka yra apskundžiamas teismui ir apie tai yra informuotas atsakovas.“

22 straipsnis. Įstatymo įsigaliojimas ir taikymas

1. Šis įstatymas, išskyrus 5, 10, 12, 14 ir 23 straipsnius, įsigalioja 2010 m. liepos 1 d.

2. Šio įstatymo 4, 8, 9, 11 ir 13 straipsniai galioja iki 2012 m. birželio 30 d.

3. Šio įstatymo 5, 10, 12 ir 14 straipsniai įsigalioja 2012 m. liepos 1 d.

4. Pagal šio įstatymo 4 straipsniu keičiamą Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalį (toliau – Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalis) terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbui galima sudaryti tik po šio įstatymo įsigaliojimo įsteigtoms naujoms darbo vietoms. Naujai įsteigtomis darbo vietomis nelaikomos tokios darbo vietos, kurios po šio įstatymo įsigaliojimo steigiamos tokiam pat darbui atlikti panaikinant buvusias darbo vietas.

5. Terminuotų darbo sutarčių, sudaromų pagal Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalį naujai įsteigtoms darbo vietoms, skaičius įmonėje, įstaigoje, organizacijoje negali viršyti 50 procentų visų įmonės, įstaigos, organizacijos darbo vietų (pareigybių) skaičiaus.

6. Terminuota darbo sutartis pagal Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalį naujai įsteigta darbo vietai negali būti sudaryta su toje pačioje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje dirbusiu darbuotoju, su kuriuo darbo sutartis buvo nutraukta pagal Darbo kodekso 125 ar 129 straipsnius įsigaliojus šiam įstatymui.

7. Terminuotos darbo sutartys pagal Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalį naujai įsteigtoms darbo vietoms gali būti sudaromos laikotarpiui iki dvejų metų, tačiau ne ilgesniam laikui kaip iki 2012 m. birželio 30 d. Darbo santykiams pagal tokią terminuotą darbo sutartį tęsiantis po 2012 m. birželio 30 d., darbo sutartis tampa neterminuota.

23 straipsnis. Pasiūlymas Lietuvos Respublikos Vyriausybei

Lietuvos Respublikos Vyriausybė iki 2010 m. liepos 1 d. priima teisės aktus, reikalingus šiam įstatymui įgyvendinti.

Skelbiu šį Lietuvos Respublikos Seimo priimtą įstatymą.

RESPUBLIKOS PREZIDENTAS

NUMATOMO TEISINIO REGULIAVIMO POVEIKIO VERTINIMO PAŽYMA

1. Teisės akto projekto pavadinimas

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 107, 109, 127, 132, 134, 140, 147, 149, 150, 151, 202, 293 ir 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123¹ ir 129¹ straipsniais įstatymo projektas (toliau – projektas).

2. Numatomo teisinio reguliavimo tikslas, pagrindas ir siūlomos priemonės jam pasiekti

Parengto projekto tikslas – padidinti darbo santykių lankstumą, skatinti naujų darbo vietų kūrimą, derinti darbo santykių reglamentavimą su darbuotojų saugumo užtikrinimu ir jų teisių sustiprinimu.

Šiame projekte siūloma:

- atsisakyti draudimo dirbti viršvalandinius darbus, numatyti išimtinius atvejus, kai darbdavys gali skirti dirbti viršvalandinius darbus, o kitais atvejais leisti organizuoti viršvalandinius darbus tik darbuotojui raštiškai sutikus;

- leisti plačiau taikyti suminę darbo laiko apskaitą;

- nustatyti darbdaviui pareigą į atsiskaitymo lapelius įrašyti informaciją apie darbuotojo dirbto laiko trukmę ir atskirai nurodyti viršvalandinių darbų trukmę;

- suteikti teisę kolektyvinėse sutartyse numatyti darbo grafikų paskelbimą ne vėliau kaip prieš savaitę ir nustatyti, kad esant suminei darbo laiko apskaitai darbo grafikai paskelbiami viešai įmonių ir jų padalinių informaciniuose stenduose ne vėliau kaip prieš savaitę iki šių grafikų įsigaliojimo;

- įteisinti galimybę laikinai, ne ilgesniam kaip 2 metų laikotarpiui, sudaryti terminuotas darbo sutartis naujai įsteigtose darbo vietose. Siekiant užkirsti kelią piktnaudžiavimams, projekte numatomos specialios normos („saugikliai“) dėl tokių sutarčių sudarymo;

- laikinai nustatyti naują darbo sutarties nutraukimo pagrindą, t. y. darbo sutarties nutraukimą darbdavio valia (Darbo kodekso 129¹ straipsnis). Ši norma galiotų 2 metus. Šiuo pagrindu darbdavys galėtų atleisti darbuotoją netaikydamas išankstinio išpėjimo termino, tačiau darbuotojui privalėtų būti išmokama dvigubo dydžio išmoka, nurodyta Darbo kodekso 140 straipsnyje. Numatytas ribojimas atleisti šiuo pagrindu dėl aplinkybių, nurodytų Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte; taip pat būtų draudžiama šiuo pagrindu atleisti nėščias moteris ir darbuotojus, auginančius vaiką (vaikus) iki 3 metų, o į darbuotojų atstovaujamuosius organus išrinkti darbuotojai negalėtų būti atleidžiami iš darbo be išankstinio to organo sutikimo;

- įteisinti naują institutą darbo teisėje – darbo sutarties vykdymo sustabdymą darbdaviui nevykdant savo įsipareigojimų (Darbo kodekso 123¹ straipsnis). Darbuotojui suteikiama galimybė iki 3 mėnesių sustabdyti darbo sutarties vykdymą, jei darbdavys ilgiau kaip 2 mėnesius iš eilės nevykdo savo įsipareigojimų darbuotojui arba nemoka viso priklausančio darbo užmokesčio. Tokiais atvejais darbdavys įpareigojamas mokėti ne mažesnę kaip 1 minimalios mėnesinės algos dydžio kompensaciją per mėnesį, o darbuotojas, nepagrįstai sustabdęs darbo sutarties vykdymą, turės atsakyti už darbdaviui padarytą žalą;

- įteisinti šakinių streikų skelbimą profesinių sąjungų organizacijos įstatuose nustatyta tvarka bei pakeisti nuostatas dėl būtino balsavusių darbuotojų skaičiaus, kai streikas skelbiamas įmonėje, t.y. įmonėje streikas gali būti skelbiamas, jeigu šiam sprendimui slapto balsavimu pritarė daugiau kaip pusė balsavime dalyvavusių darbuotojų ir balsavime dalyvavo daugiau kaip pusė įmonės darbuotojų; taip pat siūloma reglamentuoti, kaip nustatomas darbuotojų skaičius įmonėje ir jos struktūriniame padalinyje, bei įpareigoti organizatorius balsavimo rezultatus nurodyti rašytiniame protokole;

- siūloma pakoreguoti kai kurias nuostatas dėl įspėjimo terminų, kai darbo sutartis nutraukiama darbuotojo pareiškimu, taip pat kai darbo sutartis nutraukiama per išbandymo laikotarpį;

- pailginti iki 1 mėnesio galimybę kreiptis su ieškiniu į teismą darbuotojui, nepatenkintam darbo ginčų komisijos sprendimu, taip pat tais atvejais, kai darbo ginčas darbo ginčų komisijoje nebuvo išspręstas per šio Kodekso numatytus terminus, bei tais atvejais, kai darbo ginčų komisijoje šalys nesusitarė.

3. Numatomo teisinio reguliavimo teigiamos ir neigiamos pasekmės

Siūlomi pakeitimai turės teigiamos įtakos nedarbo mažinimui, naujų darbo vietų kūrimui, verslo plėtrai.

Lankstesnis darbo laiko reglamentavimas, galimybių tartis darbdaviui ir darbuotojui išplėtimas sudarys sąlygas įmonėms prisiderinti prie gamybos ar paslaugų teikimo sąlygų, o darbuotojams prie individualių poreikių. Darbuotojai turės galimybę papildomai užsidirbti, o įmonės greičiau reaguoti į rinkos pokyčius.

4. Numatomo teisinio reguliavimo alternatyvos ir jų poveikio įvertinimas

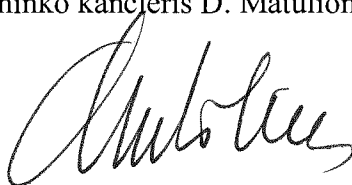
Nenumatoma.

5. Kita svarbi informacija, susijusi su numatomu teisiniu reguliavimu

Priėmus projektą, turės būti keičiami Darbo kodekso nuostatas įgyvendinantys teisės aktai.

Projektą parengė darbo grupė darbo santykių teisinio reglamentavimo tobulinimo klausimams išnagrinėti ir pasiūlymams parengti, sudaryta Ministro Pirmininko 2010 m. sausio 28 d. potvarkiu Nr. 37 (ši darbo grupė sudaryta trišalio bendradarbiavimo ir atstovavimo pagrindu – joje dalyvavo tiek darbdavių, tiek profesinių sąjungų, tiek valstybės valdymo institucijų atstovai), darbo grupės vadovas – Ministro Pirmininko kancleris D. Matulionis.

Ministras Pirmininkas



Andrius Kubilius

**DARBO GRUPĖS DARBO SANTYKIŲ TEISINIO REGLAMENTAVIMO TOBULINIMO
KLAUSIMAMS IŠNAGRINĖTI IR PASIŪLYMAMS PARENGTI, SUDARYTOS MINISTRO
PIRMININKO 2010 M. SAUSIO 28 D. POTVARKIU NR. 37, PASITARIMO
PROTOKOLAS**

2010 m. balandžio 21 d. Nr. 9-82
Vilnius

Pirmininkavo Ministro Pirmininko kancleris Deividas Matulionis.

Dalyvavo Algirdas Bartkevičius – Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Darbo departamento Darbo santykių ir apmokėjimo skyriaus vedėjas; Šarūnas Birutis – Lietuvos pramoninkų konfederacijos atstovas Vyriausybėje; Jolanta Cinaitienė – Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos teisininkė; Lina Drakšienė – Ministro Pirmininko tarnybos Reformų departamento direktorė; Liudmila Gelina – Ministro Pirmininko tarnybos Reformų departamento Socialinės aplinkos reformų skyriaus patarėja; Živilė Glaveckaitė – Ūkio ministerijos Smulkaus ir vidutinio verslo departamento direktorė; Aušra Gratulevičienė – Ministro Pirmininko tarnybos Reformų departamento Socialinės aplinkos reformų skyriaus vedėja; Daiva Gubistienė – Ministro Pirmininko tarnybos Teisės skyriaus patarėja; Aldona Jašinskienė – Lietuvos profesinės sąjungos „Solidarumas“ pirmininkė; Eglė Mackuvienė – teisingumo ministro patarėja; Vilius Mačiulaitis – Valstybinės darbo inspekcijos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus pavaduotojas; Audra Mikalauskaitė – socialinės apsaugos ir darbo viceministrė; Erika Patupytė – Lietuvos darbo federacijos teisininkė-koordinatore; Eglė Radišauskienė – Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Darbo departamento Darbo santykių ir apmokėjimo skyriaus vedėjo pavaduotoja; Vanda Zabulionytė – Valstybinės darbo inspekcijos Teisės skyriaus vedėja.

SVARSTYTA. Darbo kodekso 76, 77, 107, 109, 127, 134, 140, 147, 149, 150, 151, 202, 293 ir 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123¹ ir 129¹ straipsniais įstatymo projekto nuostatos:

1. Dėl suminės darbo laiko apskaitos taikymo

Plačiau taikyti suminę darbo laiko apskaitą – maksimalią 48 valandų darbo savaitę ir 12 valandų darbo dieną (pamainą) per 4 mėnesių apskaitinį laikotarpį.

Palikti bendrus paros ir savaitės nepertraukiamojo poilsio reikalavimus.

2. Dėl viršvalandinio darbo reglamentavimo

Atsisakyti draudimo dirbti viršvalandinius darbus, numatyti išimtinius atvejus, kai darbdavys gali skirti dirbti viršvalandinius darbus, o kitais atvejais leisti organizuoti viršvalandinius darbus tik darbuotojui raštiškai sutikus.

Palikti viršvalandžių apribojimus – ne daugiau kaip 4 valandos per dieną ir ne daugiau kaip 120 valandų per metus, o kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais – 180 valandų per metus.

3. Dėl terminuotų darbo sutarčių

Įteisinti galimybę sudaryti terminuotas darbo sutartis ne ilgesniam kaip 2 metų laikotarpiui naujai steigiamose darbo vietose.

Siekiant užkirsti kelią piktnaudžiavimams, nustatyti tokių terminuotų darbo sutarčių ribojimą procentais nuo visų įmonės, įstaigos, organizacijos darbo vietų (pareigybių) skaičiaus ir apibrėžti naujai įsteigtų darbo vietų kriterijus.

4. Dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio valia

Įteisinti galimybę atleisti darbuotoją darbdavio valia, užtikrinant dvigubo dydžio priklausančios išėtinės išmokos išmokėjimą.

Lb

Numatyti, kad į darbuotojų atstovaujamosius organus išrinkti darbuotojai negalėtų būti atleidžiami iš darbo be išankstinio to organo sutikimo.

5. Dėl streikų reglamentavimo

Nustatyti, kad įmonėje streikas gali būti skelbiamas, jeigu šiam sprendimui slaptu balsavimu pritarė daugiau kaip pusė balsavime dalyvavusių darbuotojų ir balsavime dalyvavo daugiau kaip pusė įmonės darbuotojų, o struktūriniame padalinyje streikas gali būti skelbiamas, jeigu šiam sprendimui slaptu balsavimu pritarė daugiau kaip pusė to struktūrinio padalinio darbuotojų. Taip pat reglamentuoti, kaip nustatomas darbuotojų skaičius įmonėje ir jos struktūriniame padalinyje, ir įpareigoti organizatorius balsavimo rezultatus nurodyti rašytiniame protokole.

Įteisinti šakinių streikų skelbimą profesinių sąjungų organizacijos įstatuose nustatyta tvarka.

6. Dėl darbuotojų teisių stiprinimo

Suteikti galimybę darbuotojui iki 3 mėnesių sustabdyti darbo sutarties vykdymą, jei darbdavys ilgiau kaip 2 mėnesius iš eilės nevykdo savo įsipareigojimų darbuotojui ir nemoka viso priklausančio darbo užmokesčio. Tokiais atvejais įpareigoti darbdavį mokėti ne mažesnę kaip 1 minimaliosios mėnesinės algos dydžio kompensaciją per mėnesį, o darbuotoją, nepagrįstai sustabdžiusį darbo sutarties vykdymą – atsakyti už darbdaviui padarytą žalą.

Prailginti iki 1 mėnesio (šiuo metu nustatyta 14 dienų) galimybę kreiptis su ieškiniu į teismą darbuotojui, nepatenkintam darbo ginčų komisijos sprendimu ar kitais numatytais atvejais.

7. Dėl darbo laiko apskaitos sugriežtinimo

Siekiant išvengti galimų piktnaudžiavimų įteisinus suminę darbo laiko apskaitą, nustatyti darbdaviui pareigą į atsiskaitymo lapelius įrašyti informaciją apie darbuotojo dirbto laiko trukmę ir atskirai nurodyti viršvalandinių darbų trukmę.

8. Dėl darbo grafikų

Suteikti teisę kolektyvinėse sutartyse numatyti darbo grafikų paskelbimą ne vėliau kaip prieš savaitę.

Nustatyti, kad esant suminei darbo laiko apskaitai darbo grafikai paskelbiami viešai įmonių ir jų padalinių informaciniuose stenduose ne vėliau kaip prieš savaitę iki šių grafikų įsigaliojimo.

Nereikalauti, kad darbo laiko apskaitos taisyklės būtų derinamos su darbuotojais, kai darbuotojai pagal atliekamą darbo funkciją savo darbo laiką tvarko savo nuožiūra. Taip pat nereikalauti nustatyti tokių pareigų sąrašą.

9. Dėl įspėjimo terminų nutraukiant darbo sutartį darbuotojo pareiškimu

Nustatyti 14 darbo dienų (šiuo metu – 14 dienų) įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminą, kai darbuotojai nutraukia darbo sutartį pareiškimu, ir tokį patį terminą tais atvejais, kai darbo sutartį nutraukia darbuotojas, įgijęs teisę į visą senatvės pensiją dirbdamas toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje (šiuo metu – 3 darbo dienos).

Kalbėjo: D. Matulionis, Š. Birutis, J. Cinaitienė, L. Drakšienė, Ž. Glaveckaitė, D. Gubistienė, A. Jašinskienė, E. Mackuvienė, V. Mačiulaitis, V. Zabulionytė.

NUTARTA:

1. Konstatuoti, kad parengtasis Darbo kodekso pakeitimo ir papildymo įstatymo projektas yra tam tikras kompromisinis variantas.

2. Konstatuoti, kad profesinių sąjungų atstovai ir verslo asociacijų atstovai iš esmės pritarė pasiūlytoms nuostatom, tačiau profesinių sąjungų atstovai išreiškė tam tikras abejones dėl naujo darbo sutarties nutraukimo pagrindo – darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia – įteisinimo, o verslo asociacijų atstovai – dėl streikų liberalizavimo galimų pasekmių.

3. Parengtą Darbo kodekso pakeitimo ir papildymo įstatymo projektą teikti svarstyti Vyriausybei, papildžius projektą nuostata, ribojančia nutraukti darbo sutartį pagal Darbo kodekso 129¹ straipsnį su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki 3 metų, ir nustačius laikiną (2 metų) Darbo kodekso 129¹ straipsnio galiojimą.

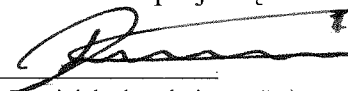
Posėdžio pirmininkas

Deividas Matulionis

Posėdžio sekretorė

Aušra Gratulevičienė




(Ministro Pirmininko kanclerio parašas)

2010-04-21

(data)

PAŽYMA
APIE KLAUSIMĄ, ĮTRAUKTINĄ Į LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖS
POSĖDŽIO DARBOTVARKĘ**Klausimo pavadinimas Dėl darbo kodekso 76, 77, 107, 109, 127, 134, 140, 147, 149, 150, 151, 202, 293 ir 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 123¹ ir 129¹ straipsniais įstatymo projekto (Nr. 10-046-01-5) (10-1600-01)****Pranešėjas** Ministro Pirmininko kancleris D. Matulionis**Dalyvauja** Ministro Pirmininko tarnybos Reformų departamento Socialinės aplinkos reformų skyriaus vedėja A. Gratulevičienė

Ministro Pirmininko tarnybos Teisės skyriaus patarėja D. Gubistienė

Suderinta	Įvertinimas
Vykdytojo žyma, ar projektas atitinka Vyriausybės darbo reglamento reikalavimus <i>Socialinės aplinkos reformų skyriaus vedėja</i> <i>A. Gratulevičienė</i> <i>2010-04-20</i> (parašas, data)	
Pateikta ministerijų atstovų pasitarimui Gauta _____ (parašas, data) Apsvarstyta _____ (data)	
Vykdytojo žyma apie projekto pakeitimo ar papildomo suderinimo įvertinimą pagal ministerijų atstovų pasitarime pareikštas pastabas _____ (parašas, data)	
Kitų Ministro Pirmininko tarnybos padalinių pastabas	
Apsvarstyta Vyriausybės pasitarime _____ (data)	_____ (parašas)