

**LIETUVOS RESPUBLIKOS
DARBO KODEKSO 1, 2, 25, 26, 30, 36, 40, 44, 46, 51, 52, 55, 56, 57, 59, 72¹, 75, 79, 107,
113, 117, 126, 133, 134, 137, 138, 169, 171 STRAIPSNIŲ IR PRIEDO PAKEITIMO
ĮSTATYMAS**

2022 m. birželio 28 d. Nr. XIV-1189
Vilnius

Pateikiame Lietuvos respublikos darbo kodekso (toliau – Kodeksas) 1, 2, 25, 26, 30, 36, 40, 44, 46, 51, 52, 55, 56, 57, 59, 72¹, 75, 79, 107, 113, 117, 126, 133, 134, 137, 138, 169, 171 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo ([2022-06-28 Nr. XIV-1189](#)) palyginamąją redakciją.

Didžioji dalis šių Kodekso pakeitimų įsigalioja 2022-08-01. Kitos įsigaliojimo datos pažymėtos tekste.

Kodekso 1 straipsnio 1 dalis išdėstyta taip:

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

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

Kodekso 2 straipsnio 1 dalis išdėstyta taip:

(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, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių) (toliau – vaikas), santuokinės ir šeiminės padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, asociacijų laisvės, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų principais.“

Kodekso 25 straipsnis išdėstytas taip:

„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 teisinga, nemokama ir pateikta 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, kai 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 ir atsispausdinti. Jeigu darbo sutarties šalis nurodo pagrįstas abejones dėl šių sąlygų buvimo, įrodyti, kad jos buvo sudarytos, privalo darbdavys.

3. Darbo sutartis ir ~~darbo teisės normos~~ šio kodekso 42 straipsnio 4 dalyje nurodyta informacija turi būti išdėstytos lietuvių kalba, arba o jei darbuotojas yra užsienietis, – lietuvių kalba ir kita šiam darbuotojui suprantama kalba.

4. Šio straipsnio 1 ir 2 dalyse nurodytais atvejais informacija turi būti perduota lietuvių kalba, o jei darbuotojas yra užsienietis arba asmuo su negalia, – lietuvių kalba ir kita šiam darbuotojui suprantama 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 šio įsipareigojimo pažeidimą reglamentuoja įstatymai. Šio kodekso nustatyta tvarka darbo sutarties šalys gali sudaryti papildomus susitarimus dėl konfidencialios informacijos apsaugos.

6. Darbo skelbime (informacijos rengėjo, platintojo skelbiamame pranešime apie darbo pasiūlymą) darbdavys privalo nurodyti informaciją apie siūlomo bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio (valandinio atlygio arba mėnesinės algos, arba pareiginės algos pastoviosios dalies) dydį ir (arba) dydžio intervalą, išskyrus įstatymuose numatytus atvejus.“

Kodekso 26 straipsnio 1 dalis, 2 dalies pirma pastraipa ir šios dalies 6 punktas išdėstyti taip:
(26 straipsnis. Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais)

„1. Darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Tai reiškia, kad bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais atvejais tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminės padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas), ketinimo turėti vaiką pagrindu, taip pat dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytais teisėmis, bei 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 darbuotojo lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, sveikatos būklę, santuokinę ir šeiminę padėtį, etninę priklausomybę, priklausymą politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ar asociacijoms, religiją (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas), ketinimą turėti vaiką, taip pat į tai, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytais teisėmis, ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, privalo:“

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

Kodekso 30 straipsnio 2 dalis išdėstyta taip:

(30 straipsnis. Darbuotojų garbės ir orumo gynimas)

„2. Darbdavys imasi visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti, informaciją apie jas paskelbdamas įprastais darbovietėje būdais, ir imasi aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje, suteikti.“

(36 straipsnio nuostatų taikymas: Kodekso 36 straipsnio 2 dalies nuostata dėl išbandymo termino sudarant terminuotą darbo sutartį trumpesniam negu 6 mėnesių laikotarpiui, taikoma terminuotoms darbo sutartims, sudarytoms po 2022-08-01)

Kodekso 36 straipsnio 2 dalis išdėstyta taip:

(36 straipsnis. Susitarimas dėl išbandymo)

„2. Išbandymo terminas negali būti ilgesnis negu trys mėnesiai, neskaitant laiko, kurį darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo, atostogų ar kitų svarbių priežasčių. Pratęsti išbandymo laikotarpį darbo sutarties šalių susitarimu draudžiama. Jei terminuota darbo sutartis sudaroma trumpesniam negu šešių mėnesių laikotarpiui, išbandymo terminas turi būti proporcingas šios sutarties terminui (atitinkamai trumpesnis negu trys mėnesiai).“

Pakeista Kodekso 40 straipsnio 5 dalis. Aiškumo dėlei kartu pateikiame ir šio straipsnio 4 dalį:

(40 straipsnis. Susitarimas dėl ne viso darbo laiko)

(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, jei darbdavys sutinka su kitokiomis darbuotojo pasiūlytomis ne viso darbo laiko sąlygomis arba jei darbuotojo prašymas pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą pagrįstas darbuotojo sveikatos būkle, neįgalumu arba būtinybe slaugyti (prižiūrėti) šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, taip pat jei to reikalauja nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki trejų metų iki aštuonerių metų, ir darbuotojas, vienas auginantis 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.“

(44 straipsnio nuostatų taikymas: Kodekso 44 straipsnio 1 dalies 3, 8, 9, 10, 12, 13 punktuose nurodyta informacija dėl išbandymo termino trukmės ir sąlygų, darbo sutarties pasibaigimo tvarkos, darbo užmokesčio sudedamųjų dalių, viršvalandžių, teisės į mokymo paslaugas, darbdavio teikiamos su socialiniu draudimu susijusios apsaugos, pateikiama darbuotojui, įdarbintam iki 2022-07-31, šio darbuotojo prašymu)

Pakeistos Kodekso 44 straipsnio 1 ir 3 dalys, o šio straipsnio 5 dalis pripažinta netekusia galios:

(44 straipsnis. Pranešimas apie darbo sąlygas)

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

1) visas darbdavio pavadinimas, kodas, registruotos buveinės adresas (kai darbdavys – fizinis asmuo, – jo 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, adresus;

3) darbo sutarties rūšis; išbandymo termino, jei dėl jo sulygta, trukmė ir sąlygos;

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; darbo sutarties pasibaigimo tvarka;

9) darbo užmokestis ir jo sudedamosios dalys (jos nurodomos atskirai), darbo užmokesčio mokėjimo terminai ir tvarka;

10) nustatyta darbuotojo darbo dienos arba darbo savaitės trukmė, viršvalandžių nustatymo ir mokėjimo už juos tvarka ir, jei taikoma, darbo (pamainos) keitimo tvarka;

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

12) teisė į mokymo paslaugas, jei darbdavys šią teisę suteikia;

13) socialinio draudimo institucijų, gaunančių su darbo santykiais susijusias socialinio draudimo įmokas, pavadinimai ir informacija apie kitą darbdavio teikiamą su socialiniu draudimu susijusią apsaugą, jei darbdavys už tai atsakingas.“

„3. Jeigu kasmetinių atostogų trukmę, viršvalandžių nustatymo ir mokėjimo už juos tvarką, darbo (pamainos) keitimo tvarką, išbandymo termino trukmę ir sąlygas, įspėjimo apie atleidimą iš darbo terminus, darbo sutarties pasibaigimo tvarką ar darbdavio teikiamą su socialiniu draudimu susijusią apsaugą nustato darbo teisės normos, dokumente pateikiamos nuorodos į tai nustatančias darbo teisės normas.“

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

Kodekso 46 straipsnio 4 dalis išdėstyta taip:

(46 straipsnis. Darbo sąlygų keitimas darbuotojo iniciatyva)

„4. Darbdaviui sutikus su darbuotojo prašymu ar darbdaviui pateikus kitą pasiūlymą ir darbuotojui su juo sutikus, laikoma, kad darbo sąlygos yra pakeistos, padarius atitinkamą darbo sutarties pakeitimą. Jei susitarimas pakeisti darbo sąlygas yra terminuotas, darbuotojas, pasibaigus terminui, grįžta dirbti buvusiomis darbo sąlygomis.“

Kodekso 51 straipsnio pavadinimas ir šio straipsnio 1 dalis išdėstyta taip:

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

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

Kodekso 52 straipsnio 2 dalis išdėstyta taip:

(52 straipsnis. Nuotolinis darbas)

„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~~, kai to reikalauja nėsčia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką ~~iki trejų metų iki aštuonerių metų~~, ir darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, arba darbuotojas, pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos būkle, neįgalumu arba būtinybe slaugyti (prižiūrėti) šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį.“

Kodekso 55 straipsnis išdėstytas taip:

„55 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių

1. Neterminuota darbo sutartis ir terminuota darbo sutartis gali būti nutrauktos darbuotojo rašytiniu pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš dvidešimt kalendorinių dienų, išskyrus atvejus, kai darbdavys sutinka įspėjimo terminą trumpinti ar jo netaikyti.

2. Darbuotojas turi teisę atšaukti pareiškimą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo jo padavimo dienos, išskyrus atvejus, kai darbo sutartis jau nutraukta. 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.“

Kodekso 56 straipsnio 1 dalies 3 punktas išdėstytas taip:

(56 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių)

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

Kodekso 57 straipsnio 3 dalies 2 ir 3 punktai bei šio straipsnio 7 ir 9 dalys išdėstytos taip:

(57 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės)

(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:)

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

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

„7. Darbo sutartis nutraukiama įspėjus darbuotoją prieš vieną mėnesį, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – prieš dvi savaites. Šie įspėjimo terminai dvigubinami darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip penkeri metai, ir trigubinami darbuotojams, kurie augina vaiką iki keturiolikos metų, ir darbuotojams, kurie augina neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, nėščioms darbuotojomis, neįgaliems darbuotojams ir darbuotojams, pateikusiems išrašą dėl ligos, įtrauktos į Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymu patvirtintą sunkių ligų sąrašą, taip pat darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko mažiau kaip dveji metai.“

„9. Atleidžiamam darbuotojui įstatymo nustatyta tvarka papildomai išmokama ilgalaikio darbo išmoka, atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamą darbo stažą ~~toje darbovietėje pas tą darbdavį~~.“

Kodekso 59 straipsnio 2 dalis išdėstyta taip:

(59 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia)

„2. Darbo sutartis šio straipsnio pagrindu negali būti nutraukta dėl informacijos apie pažeidimą pateikimo Pranešėjų apsaugos įstatymo nustatyta tvarka, dalyvavimo byloje prieš darbdavį, kaltinamą teisės pažeidimais, taip pat dėl kreipimosi į administracinius organus dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, santuokinės ir šeiminių padėties, ketinimo turėti vaiką, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms, dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytais teisėmis, ar kitų diskriminacinių motyvų.“

(72¹ straipsnio nuostatų taikymas: Kodekso 72¹ straipsnio 3 dalies nuostata dėl darbdavio išbraukimo iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo taikoma, jei informacija nepateikta pagal Darbo kodekso 79 straipsnio 6 dalį už 2022 m. rugpjūčio mėnesį ir vėlesnius mėnesius.

Kodekso 72¹ straipsnio 1 dalies 8 punkte ir 3 dalyje nustatytas laikotarpis, kuriuo reikia turėti laikinųjų darbuotojų, skaičiuojamas nuo 2022-08-01)

Kodekso 72¹ straipsnis išdėstyta taip:

„72¹ straipsnis. Kriterijai, kuriuos turi atitikti laikinojo įdarbinimo įmonė, ir laikinojo įdarbinimo įmonės įrašymas į laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą

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

1) nėra sustabdyta ar apribota jos vykdoma veikla;

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

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

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

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

b) buvo paskirta (jeigu buvo paskirta) ne daugiau negu viena administracinė nuobauda pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksą už darbo įstatymų, darbuotojų

saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimus, nelaimingo atsitikimo darbe nuslėpimą, nustatytos pranešimo ir ištyrimo tvarkos, laikinųjų darbuotojų darbo sąlygų bei komercinės ar ūkinės veiklos tvarkos pažeidimus;

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

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

6) ji neturi neatidėtų įsiskolinimų Lietuvos Respublikos valstybės biudžetui ar Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetui, nesumokėtų per vieną mėnesį nuo dienos, kurią paaikškėjo laikinojo įdarbinimo įmonės įsiskolinimai Lietuvos Respublikos valstybės biudžetui ar Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetui, taip pat neturi darbo užmokesčio įsiskolinimų darbuotojams;

7) ji nustatyta tvarka pateikė Valstybinei darbo inspekcijai šio kodekso 79 straipsnio 6 dalyje nurodytą informaciją;

8) ne mažiau negu tris paeiliui einančius kalendorinius mėnesius ji turi laikinųjų darbuotojų.

2. Darbdavys, ketinantis vykdyti laikinojo įdarbinimo veiklą, pateikia Valstybinei darbo inspekcijai prašymą patvirtinti, kad jis atitinka Kriterijus, nurodytus šio straipsnio 1 dalies 1–6 punktuose. Valstybinė darbo inspekcija per 10 darbo dienų nuo šio prašymo gavimo dienos priima vieną iš šių sprendimų ir ne vėliau kaip per 2 darbo dienas nuo sprendimo priėmimo dienos praneša darbdaviui, kad:

1) darbdavys atitinka Kriterijus, nurodytus šio straipsnio 1 dalies 1–6 punktuose, ir jis bus įrašytas į laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą;

2) darbdavys neatitinka Kriterijų, nurodytų šio straipsnio 1 dalies 1–6 punktuose, ir jis nebus įrašytas į laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą.

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

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

3. Jeigu Valstybinė darbo inspekcija iš darbdavio, kuris yra įrašytas į laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą, šio kodekso 79 straipsnio 6 dalyje nustatyta tvarka negauna informacijos apie įdarbinimą per laikinojo įdarbinimo įmones ir laikinųjų darbuotojų skaičių, Valstybinė darbo inspekcija darbdaviui nustato 3 darbo dienų terminą šiai informacijai pateikti, skaičiuojamą nuo pranešimo dėl informacijos pateikimo gavimo dienos. Pasibaigus šiam terminui, jeigu per jį darbdavys nepateikė informacijos, Valstybinė darbo inspekcija per 5 darbo dienas priima

sprendimą, kad darbdavys neatitinka Kriterijaus, nurodyto šio straipsnio 1 dalies 7 punkte, ir šį darbdavį išbraukia iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo. Jeigu darbdavys, vykdydamas šio kodekso 79 straipsnio 6 dalyje nustatytus reikalavimus, Valstybinei darbo inspekcijai nurodo, kad daugiau negu tris paeiliui einančius kalendorinius mėnesius neturi laikinųjų darbuotojų, Valstybinė darbo inspekcija per 5 darbo dienas priima sprendimą, kad darbdavys neatitinka Kriterijaus, nurodyto šio straipsnio 1 dalies 8 punkte, ir šį darbdavį išbraukia iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo.

4. Darbdavio atitiktį Kriterijams nustato, darbdavį įrašo į laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą ir išbraukia iš šio sąrašo Valstybinė darbo inspekcija Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka.“

Kodekso 75 straipsnio 1 dalies 2 punktą išdėstytas taip:

(75 straipsnis. Nediskriminavimo principo taikymas)

„2) diskriminacijos lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminės padėties, ketinimo turėti vaiką, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms, amžiaus pagrindais uždraudimo;“.

Kodekso 79 straipsnio 6 dalis išdėstyta taip:

(79 straipsnis. Laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo pareigos)

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

(107 straipsnio nuostatų taikymas: Kodekso 107 straipsnio 6 dalies 1 punkte ir 7 dalyje nurodyta informacija apie komandiruojamus darbuotojus (valstybės (valstybių) pavadinimas (pavadinimai), darbo užmokestis, dienpinigiai ir išmokos, priimančiosios valstybės oficiali nacionalinė interneto svetainė) pateikiama darbuotojui, įdarbintam iki 2022-07-31, šio darbuotojo prašymu)

Pakeista Kodekso 107 straipsnio 6 dalis bei šis straipsnis papildytas nauja 7 dalimi:

(107 straipsnis. Darbuotojo komandiruotės sąvoka)

„6. Darbuotojui prieš išvykimą į komandiruotę kitoje valstybėje ilgesniam negu trisdešimt dienų dvidešimt aštuonių dienų laikotarpiui turi būti įteikti šio kodekso 44 straipsnio 1 ir 2 dalyse nurodyti dokumentai, kuriuose papildomai nurodoma:

- 1) valstybės (valstybių) pavadinimas (pavadinimai) ir 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.

7. Jeigu šio straipsnio 6 dalyje numatytu atveju darbuotojas į kitą Europos Sąjungos valstybę narę ar Europos ekonominės erdvės valstybę (valstybes) (toliau šioje dalyje – valstybė) komandiruojamas laikinai dirbti pagal sutartį dėl paslaugų teikimo ar darbų atlikimo, darbdavio sudarytą su kitoje valstybėje veikiančiu užsakovu, dirbti darbdavio juridinio asmens filiale, atstovybėje, grupės įmonėje ar kitoje darbovietėje ar dirbti kaip laikinasis darbuotojas, jam prieš išvykimą į komandiruotę įteikiamuose pagal šio straipsnio 6 dalį dokumentuose papildomai turi būti nurodoma:

- 1) darbo užmokestis, kurį jis turi teisę gauti pagal valstybės, į kurią komandiruojamas, teisę;
- 2) dienpinigiai ir išmokos, skirtos su komandiruote susijusioms faktinėms kelionės, nakvynės ir maitinimo išlaidoms kompensuoti, jeigu taikoma;
- 3) nuoroda į priimančiosios valstybės oficialią nacionalinę interneto svetainę, kurioje pateikiama informacija apie komandiruojamus darbuotojus.“

Pakeista Kodekso 113 straipsnio 1 dalis bei šis straipsnis papildytas nauja 4 dalimi:
(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. Darbdavys privalo tenkinti prašymą dirbti darbuotojo pageidaujamu darbo laiko režimu, kai to reikalauja nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, ir darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, darbuotojas, pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę arba būtinybę slaugyti (prižiūrėti) šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, jeigu dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai nesudarytų darbdaviui per didelių sąnaudų.“

„4. Darbuotojai privalo dirbti darbo (pamainų) grafikuose, kuriuose nurodomos darbo pradžios ir pabaigos valandos ir darbo dienos, nustatytu laiku.“

Kodekso 117 straipsnio 4 dalis išdėstyta taip:
 (redakcinio pobūdžio pakeitimas, nežymėjome)

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

Pakeista Kodekso 126 straipsnio 2 dalis bei šis straipsnis papildytas nauja 3 dalimi:
(126 straipsnis. Kasmetinių atostogų sąvoka ir trukmė)

„2. Darbuotojams, išskyrus šio straipsnio 3 dalyje nurodytus darbuotojus, 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 savaitinių trukmės atostogos.

<Perkelta į šią vietą iš Kodekso 138 straipsnio 1 dalies. Nuostatos nesikeitė>

3. Darbuotojams iki aštuoniolikos metų, darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, ir neįgaliems darbuotojams suteikiamos dvidešimt penkių darbo dienų kasmetinės atostogos (jeigu dirbama penkias darbo 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, šioje dalyje nurodytiems darbuotojams turi būti suteiktos penkių savaitinių trukmės atostogos.“

(Įsigalioja 2023-01-01. Kodekso 133 straipsnio nuostatų taikymas: jei vaikas gimė ar buvo įvaikintas iki šio įstatymo įsigaliojimo dienos, tėvystės atostogos ir (ar) atostogos vaikui prižiūrėti suteikiamos pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas, galiojusias iki 2022-12-31)

Kodekso 133 straipsnis išdėstytas taip:

„133 straipsnis. Tėvystės atostogos

1. Darbuotojams po vaiko gimimo suteikiamos trisdešimtys kalendorinių dienų ~~nepertraukiamos~~ trukmės tėvystės atostogos, kurios gali būti skaidomos į ne daugiau kaip dvi dalis. Šios atostogos suteikiamos bet kuriuo laikotarpiu nuo vaiko gimimo, iki vaikui sukanka vieni metai.

2. Per ~~tris mėnesius~~ vieną mėnesį nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo (skubaus vykdymo atveju – per ~~tris mėnesius~~ vieną mėnesį nuo sprendimo vykdymo pradžios) dienos darbuotojams suteikiamos trisdešimtys kalendorinių dienų ~~nepertraukiamos~~ trukmės tėvystės atostogos, kurios gali būti skaidomos į ne daugiau kaip dvi dalis. ~~Įvaikinus du ir daugiau vaikų – šios atostogos suteikiamos per šešis mėnesius nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo (skubaus vykdymo atveju – per šešis mėnesius nuo sprendimo vykdymo pradžios) dienos.~~ Šioje dalyje nurodytos atostogos nesuteikiamos tuo atveju, kai įvaikintas sutuoktinio vaikas arba kai įtėviui tam pačiam vaikui prižiūrėti jau buvo suteiktos atostogos vaikui prižiūrėti.

3. Už šio straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytų atostogų laiką mokama išmoka Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo nustatytais sąlygomis ir tvarka.“

(Įsigalioja 2023-01-01. Kodekso 134 straipsnio nuostatų taikymas: jei vaikas gimė ar buvo įvaikintas iki šio įstatymo įsigaliojimo dienos, tėvystės atostogos ir (ar) atostogos vaikui prižiūrėti suteikiamos pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas, galiojusias iki 2022-12-31)

Kodekso 134 straipsnis išdėstytas taip:

„134 straipsnis. Atostogos vaikui prižiūrėti

1. Pagal šeimos pasirinkimą, išskyrus šio straipsnio 3 dalyje nurodytos trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalį, 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. Šias atostogas galima imti visas iš karto, dalimis ar pakaitomis.

2. Per ~~vieną mėnesį~~ tris mėnesius nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo (skubaus vykdymo atveju – per vieną mėnesį nuo sprendimo vykdymo pradžios) dienos pagal šeimos pasirinkimą, išskyrus šio straipsnio 3 dalyje nurodytos trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalį, 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 dvidešimt keturių mėnesių trukmės atostogos vaikui prižiūrėti. Darbuotojui, kuris tuo pačiu metu tam pačiam vaikui prižiūrėti turi teisę į atostogas tiek pagal šio straipsnio 1 dalį, tiek pagal šią dalį, suteikiamos atitinkamos atostogos jo pasirinkimu. Darbuotojai, turintys teisę gauti šias atostogas, gali jas imti pakaitomis.

3. Kiekvienas iš tėvų (įtėvių, globėjų), imdamas atostogas vaikui prižiūrėti, bet kuriuo metu, iki vaikui sukaks aštuoniolika ar dvidešimt keturi mėnesiai, pirmiausia turi teisę pasinaudoti dviejų mėnesių trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalimi, kuri niekam negali būti perleista. Neperleidžiamų dviejų mėnesių trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalį kiekvienas iš tėvų (įtėvių, globėjų) gali imti visą iš karto arba dalimis, pakaitomis su kitu iš tėvų (įtėvių, globėjų). Neperleidžiamų dviejų mėnesių trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalies abu tėvai (įtėviai, globėjai) negali imti tuo pačiu metu.

4. Darbuotojas, ketinantis pasinaudoti atostogomis vaikui prižiūrėti pagal šio straipsnio 1 ar 3 dalį ar grįžti į darbą šioms atostogoms nepasibaigus, apie tai raštu privalo įspėti darbdavį ne

vėliau kaip prieš keturiolika kalendorinių dienų. Darbuotojas, ketinantis pasinaudoti atostogomis vaikui prižiūrėti pagal šio straipsnio 2 dalį ar grįžti į darbą šioms atostogoms nepasibaigus, apie tai raštu privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ilgesnis įspėjimo terminas. Darbuotojas, ketinantis pasinaudoti atostogomis vaikui prižiūrėti, savo prašyme dėl šių atostogų suteikimo nurodo jų pradžios ir pabaigos datas.

5. Už atostogų vaikui prižiūrėti laiką mokama išmoka Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo nustatytais sąlygomis ir tvarka.“

Kodekso 137 straipsnis išdėstytas taip:

„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 atostogų vaikui prižiūrėti metu tėvas jo pageidavimu (motina – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti metu); šių atostogų bendra trukmė negali viršyti trijų mėnesių;

4) darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, arba darbuotojas, pateikęs sveikatos priežiūros įstaigos išvadą apie jo sveikatos būklę, – tiek laiko, kiek 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~~ Visą darbo dieną (pamainą) ir ~~ilgiau trunkančios~~ nemokamos atostogos gali būti suteikiamos darbuotojo prašymu, jeigu darbdavys sutinka.

3. Darbo dienos (pamainos) metu darbuotojo prašymu, jeigu darbdavys sutinka, suteikiamas nemokamas laisvas laikas darbuotojo asmeniniams poreikiams tenkinti. Darbdavys privalo suteikti nemokamą laisvą laiką darbuotojui, jei darbuotojo prašymas susijęs su skubiais šeiminiemis priežastimis ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju, kai darbuotojas privalo tiesiogiai dalyvauti. 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.“

Kodekso 138 straipsnis išdėstytas taip:

„138 straipsnis. Pailgintos atostogos, papildomos atostogos ir kitos lengvatos

1. ~~Darbuotojams iki aštuoniolikos metų, darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos 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 savaitių trukmės atostogos. <Perbrauktos nuostatos perkeltos į Kodekso 126 straipsnio 3 dalį>~~

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 savaitžių (jeigu darbo dienų skaičius per savaitę yra mažesnis arba skirtingas) pailgintos atostogos. Lietuvos Respublikos Vyriausybė tvirtina darbuotojų, turinčių teisę į pailgintas atostogas, kategorijų sąrašą ir nustato konkrečią pailgintų atostogų trukmę kiekvienai darbuotojų kategorijai.

2. Darbuotojams už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą ~~toje pačioje darbovietėje~~ pas tą patį darbdavį, už darbą sąlygomis, jeigu yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų ir tokių nukrypimų negalima pašalinti, ir už ypatingą darbų pobūdį suteikiamos papildomos atostogos. Papildomų atostogų trukmę, suteikimo sąlygas ir tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė.

3. Darbuotojams, auginantiems vieną vaiką iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per tris mėnesius (arba sutrumpinamas darbo laikas aštuoniomis valandomis per tris mėnesius), 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 darbuotojams, auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų arba auginantiems du vaikus iki dvylikos metų, kai vienas arba abu vaikai yra neįgalūs, – dvi dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant jiems vidutinį jų darbo užmokestį. Darbuotojų, dirbančių ilgesnėmis negu aštuonių darbo valandų pamainomis, prašymu šis papildomas poilsio laikas gali būti sumuojamas kas trys mėnesiai per kelis mėnesius tol, kol susidaro papildoma poilsio diena, kuri suteikiama ne vėliau kaip paskutinį sumuojamą mėnesį.

4. Teisės į šio straipsnio 3 dalyje nustatytas papildomas poilsio dienas neturintiems darbuotojams, auginantiems vaiką iki keturiolikos metų, kuris mokosi pagal priešmokyklinio ugdymo, pradinio ugdymo ar pagrindinio ugdymo programas, suteikiama ne mažiau kaip pusė darbuotojų darbo dienos laisvo nuo darbo laiko per metus pirmąją mokslo metų dieną, mokant jiems vidutinį jų darbo užmokestį.

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

Kodekso 169 straipsnis išdėstytas taip:

„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, išskyrus šio straipsnio 4 dalyje nurodytą atvejį.

2. Jeigu įmonė veikia šalyje ir (ar) jeigu įmonėje yra darbdavio veiklą vykdančių struktūrinių organizacinių darinių (filialų, atstovybių ar kitų struktūrinių gamybos, prekybos padalinių), kuriuose vidutinis darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau, išskyrus šio straipsnio 4 dalyje nurodytą atvejį, darbovietės lygmeniu gali būti renkama struktūrinio organizacinio darinio darbo taryba, o darbdavio lygmeniu gali būti sudaroma jungtinė darbo taryba.

3. Darbo taryba sudaroma trejų metų kadencijai. Darbo tarybos kadencija pradama skaičiuoti nuo darbo tarybos įgaliojimų pradžios.

4. Jeigu darbovietėje yra darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga, kurios nariai yra daugiau kaip 1/3 visų darbdavio darbuotojų, darbo taryba nesudaroma, o profesinė sąjunga įgyja visus darbo tarybos įgaliojimus ir atlieka visas šio kodekso darbo tarybai priskirtas funkcijas. Jeigu darbovietėje daugiau kaip 1/3 darbuotojų priklauso įmonėje veikiančioms profesinėms sąjungoms, darbo tarybos funkcijas atlieka profesinių sąjungų narių išrinkta profesinė sąjunga arba jungtinė profesinių sąjungų atstovybė.“

Kodekso 171 straipsnio 2 dalis išdėstyta taip:

(171 straipsnis. Darbo tarybos rinkimai)

„2. Pirmuosius Darbo tarybos rinkimus vykdo rinkimų komisija, kurią įsakymu sudaro darbdavys. Atsiradus šiame kodekse nustatytoms sąlygoms, darbdavys ne vėliau kaip per dvi

savaites sudaro darbo tarybos rinkimų komisiją iš mažiausia trijų ir daugiausia septynių narių. Darbdavio administracijos pareigūnai gali sudaryti ne daugiau kaip trečdalį darbo tarybos rinkimų komisijos narių. ~~Vėlesnius rinkimus organizuoja ir vykdo pati darbo taryba.~~

(Įstatymo įsigaliojimas, įgyvendinimas ir taikymas)

LIETUVOS RESPUBLIKOS
DARBO KODEKSO 1, 2, 25, 26, 30, 36, 40, 44, 46, 51, 52, 55, 56, 57, 59, 72¹, 75, 79, 107,
113, 117, 126, 133, 134, 137, 138, 169, 171 STRAIPSNŲ IR PRIEDO PAKEITIMO
ĮSTATYMAS

2022 m. birželio 28 d. Nr. XIV-1189

Vilnius

30 straipsnis. Įstatymo įsigaliojimas, įgyvendinimas ir taikymas

1. Šis įstatymas, išskyrus 23, 24 straipsnius ir šio straipsnio 8 dalį, įsigalioja 2022 m. rugpjūčio 1 d.

2. Šio įstatymo 23 ir 24 straipsniai įsigalioja 2023 m. sausio 1 d.

3. Jei vaikas gimė ar buvo įvaikintas iki šio įstatymo įsigaliojimo dienos, tėvystės atostogos ir (ar) atostogos vaikui prižiūrėti suteikiamos pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas, galiojusias iki 2022 m. gruodžio 31 d.

4. Šio įstatymo 6 straipsnyje išdėstytos Darbo kodekso 36 straipsnio 2 dalies nuostata dėl išbandymo termino sudarant terminuotą darbo sutartį trumpesniam negu 6 mėnesių laikotarpiui taikoma terminuotoms darbo sutartims, sudarytoms po 2022 m. rugpjūčio 1 d.

5. Šio įstatymo 8 straipsnyje išdėstytuose Darbo kodekso 44 straipsnio 1 dalies 3, 8, 9, 10, 12, 13 punktuose nurodyta informacija dėl išbandymo termino trukmės ir sąlygų, darbo sutarties pasibaigimo tvarkos, darbo užmokesčio sudedamųjų dalių, viršvalandžių, teisės į mokymo paslaugas, darbdavio teikiamos su socialiniu draudimu susijusios apsaugos ir šio įstatymo 19 straipsnyje išdėstytuose Darbo kodekso 107 straipsnio 6 dalies 1 punkte ir 7 dalyje nurodyta informacija apie komandiruojamus darbuotojus (valstybės (valstybių) pavadinimas (pavadinimai), darbo užmokestis, dienpinigiai ir išmokos, priimančiosios valstybės oficiali nacionalinė interneto svetainė) pateikiama darbuotojui, įdarbintam iki 2022 m. liepos 31 d., šio darbuotojo prašymu.

6. Šio įstatymo 16 straipsnyje išdėstyto Darbo kodekso 72¹ straipsnio 3 dalies nuostata dėl darbdavio išbraukimo iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo taikoma, jei informacija nepateikta pagal Darbo kodekso 79 straipsnio 6 dalį už 2022 m. rugpjūčio mėnesį ir vėlesnius mėnesius.

7. Šio įstatymo 16 straipsnyje išdėstytuose Darbo kodekso 72¹ straipsnio 1 dalies 8 punkte ir 3 dalyje nustatytas laikotarpis, kuriuo reikia turėti laikinųjų darbuotojų, skaičiuojamas nuo 2022 m. rugpjūčio 1 d.

8. Lietuvos Respublikos Vyriausybė ir socialinės apsaugos ir darbo ministras iki 2022 m. liepos 31 d. priima šio įstatymo įgyvendinamuosius teisės aktus.