

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.

d. Nr.

Vilnius

1 straipsnis. 1 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 1 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

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

2 straipsnis. 2 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 2 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Darbo santykiai reglamentuojami vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo teisių gynybos, saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, darbo santykių stabilumo, laisvės pasirinkti darbą, teisingo apmokėjimo už darbą, darbo teisės subjektų lygybės, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikimo ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinių (globotinių), rūpintinių (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.“

3 straipsnis. 25 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 25 straipsnį ir jį išdėstyti 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 abiejų sąlygų buvimo, įrodyti, kad jos buvo sudarytos, privalo darbdavys.

3. Darbo sutartis ir darbo teisės normos turi būti išdėstytos lietuvių kalba, o jei darbuotojas yra užsienietis – lietuvių kalba ir kita darbuotojui suprantama kalba.

4. Šio straipsnio 1 ir 2 dalyse nurodytais atvejais informacija turi būti perduota lietuvių kalba, o jei darbuotojas yra užsienietis – lietuvių kalba ir kita darbuotojui suprantama kalba.

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.“

4 straipsnis. 26 straipsnio pakeitimas

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

„1. Darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Tai reiškia, kad, esant bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais, tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminės padėties, narystės politinėje partijoje 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 garantijomis, bei dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.“

2. Pakeisti 26 straipsnio 2 dalies nuostatą iki dvitaškio ir ją išdėstyti taip:

„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, etninę priklausomybę, religiją, sveikatos būklę, santuokinę ir šeiminių padėtį, 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 garantijomis, ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, privalo:“

3. Pakeisti 26 straipsnio 2 dalies 6 punktą ir jį išdėstyti taip:

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

5 straipsnis. 30 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 30 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„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.“

6 straipsnis. 36 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 36 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

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

7 straipsnis. 40 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 40 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip:

„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 šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, taip pat jei 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. Šie asmenys grįžti dirbti viso darbo laiko sąlygomis gali raštu įspėti darbdavį prieš dvi savaites, išskyrus atvejus, kai darbdavys sutinka nesilaikyti šio termino.“

8 straipsnis. 44 straipsnio pakeitimas

1. Pakeisti 44 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

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

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

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

3) darbo sutarties rūšis; išbandymo termino, jei toks yra, 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 (jas nurodant atskirai), darbo užmokesčio mokėjimo terminai ir tvarka;

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

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

12) teisė į mokymo paslaugas, jei darbdavys ją suteikia;

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

2. Pakeisti 44 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Jeigu kasmetinių atostogų trukmę, viršvalandžių nustatymo ir apmokėjimo už juos tvarką, darbo (pamainos) pasikeitimo 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.“

3. Pripažinti netekusia galios 44 straipsnio 5 dalį.

9 straipsnis. 46 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 46 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:

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

10 straipsnis. 51 straipsnio pakeitimas

1. Pakeisti 51 straipsnio pavadinimą ir jį išdėstyti taip:

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

2. Pakeisti 51 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„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.“

11 straipsnis. 52 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 52 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu. Darbuotojo atsisakymas dirbti nuotoliniu būdu negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį ar pakeisti darbo sąlygas. Jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu to pareikalavus nėsčiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki aštuonerių metų, ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, arba darbuotojui pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą pateikus prašymą, pagrįstą sveikatos būkle, neįgalumu arba būtinybe slaugyti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį.“

12 straipsnis. 55 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 55 straipsnį ir jį išdėstyti 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 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.“

13 straipsnis. 56 straipsnio pakeitimas

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

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

14 straipsnis. 57 straipsnio pakeitimas

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

„2) kurie augina 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 šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis;“.

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

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

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

„7. Darbo sutartis nutraukiama įspėjus darbuotoją prieš vieną mėnesį, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – prieš dvi savaites. Šie įspėjimo terminai dvigubinami darbuotojams, kuriems iki 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 darbuotojoms, 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.“

4. Pakeisti 57 straipsnio 9 dalį ir ją išdėstyti taip:

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

15 straipsnis. 59 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 59 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Darbo sutartis šio straipsnio pagrindu negali būti nutraukta dėl informacijos apie pažeidimą pateikimo Pranešėjų apsaugos įstatymo nustatyta tvarka, dalyvavimo byloje prieš darbdavį, kaltinamą teisės pažeidimais, taip pat dėl kreipimosi į administracinius organus dėl lyties, 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 ir asociacijoms, dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojos šiame kodekse numatytais garantijomis, ar kitų diskriminacinių motyvų.“

16 straipsnis. 72¹ straipsnio pakeitimas

Pakeisti 72¹ straipsnį ir jį išdėstyti 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) 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 ištirimo 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, jei nuo apkaltinamojo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos nėra praėję treji metai;

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

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

8) ne mažiau nei 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. 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, per kurį darbdavys nepateikė informacijos, Valstybinė darbo inspekcija per 5 darbo dienas priima sprendimą, kad darbdavys neatitinka Kriterijaus, nurodyto šio straipsnio 1 dalies 7 punkte, ir jį išbraukia iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo. Jeigu darbdavys, vykdydamas šio kodekso 79 straipsnio 6 dalies reikalavimus, Valstybinei darbo inspekcijai nurodo, kad daugiau nei 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 jį išbraukia iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo.

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

17 straipsnis. 75 straipsnio pakeitimas

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

„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 šeiminių padėties, ketinimo turėti vaiką, priklausymui politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms, amžiaus pagrindais uždraudimo;“.

18 straipsnis. 79 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 79 straipsnio 6 dalį ir ją išdėstyti taip:

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

19 straipsnis. 107 straipsnio pakeitimas

1. Pakeisti 107 straipsnio 6 dalį ir ją išdėstyti taip:

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

- 1) valstybės ar valstybių 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.“

2. Papildyti 107 straipsnį 7 dalimi:

„7. Jeigu šio straipsnio 6 dalyje numatytu atveju darbuotojas yra komandiruojamas laikinai dirbti į kitą Europos Sąjungos valstybę narę ar Europos ekonominės erdvės valstybę (valstybes) (toliau šioje dalyje – valstybė) 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 išvykstant į komandiruotę įteikiamuose dokumentuose pagal šio straipsnio 6 dalį papildomai dar turi būti nurodomi:

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

20 straipsnis. 113 straipsnio pakeitimas

1. Pakeisti 113 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„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. Jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti jo pageidaujamu darbo laiko režimu, to pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki aštuonerių metų, ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką, darbuotojui pateikus prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę arba būtinybę slaugyti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį.“

2. Papildyti 113 straipsnį nauja 4 dalimi:

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

3. Buvusią 113 straipsnio 4 dalį laikyti 5 dalimi.

21 straipsnis. 117 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 117 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:

„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 jis dirbą naktį, darbo laikas per dieną (pamainą) negali viršyti aštuonių darbo valandų.“

22 straipsnis. 126 straipsnio pakeitimas

1. Pakeisti 126 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

2. Darbuotojams, išskyrus darbuotojus nurodytus šio straipsnio 3 dalyje, suteikiamos ne mažiau kaip dvidešimt darbo dienų (jeigu dirbama penkias darbo dienas per savaitę) arba ne mažiau kaip dvidešimt keturių darbo dienų (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę) kasmetinės atostogos. Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos ne trumpesnės kaip keturių savaitių trukmės atostogos.“

2. Papildyti 126 straipsnį nauja 3 dalimi:

„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 savaitių trukmės atostogos.“

3. Buvusias 126 straipsnio 3 ir 4 dalis laikyti atitinkamai 4 ir 5 dalimis.

23 straipsnis. 133 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 133 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„133 straipsnis. Tėvystės atostogos

1. Darbuotojams po vaiko gimimo suteikiamos trisdešimties kalendorinių dienų 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 vieną mėnesį nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo (skubaus vykdymo atveju – per vieną mėnesį nuo sprendimo vykdymo pradžios) dienos darbuotojams suteikiamos trisdešimties kalendorinių dienų trukmės tėvystės atostogos, kurios gali būti skaidomos į ne daugiau kaip dvi dalis. Šioje dalyje nurodytos atostogos nesuteikiamos tuo atveju, jeigu įvaikintas sutuoktinio vaikas arba jeigu 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.“

24 straipsnis. 134 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 134 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„134 straipsnis. Atostogos vaikui prižiūrėti

1. Pagal šeimos pasirinkimą, išskyrus šio straipsnio 3 dalyje nurodytas 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. Atostogas galima imti visas iš karto, dalimis ar pakaitomis.

2. Per 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 nurodytas 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. Jeigu darbuotojas tuo pačiu metu tam pačiam vaikui prižiūrėti turi teisę į atostogas tiek pagal šio straipsnio 1 dalį, tiek pagal šią dalį, darbuotojui suteikiamos atitinkamos atostogos jo pasirinkimu. Darbuotojai, turintys teisę gauti šias atostogas, gali jas imti pakaitomis.

3. Kiekvienas iš tėvų (įtėvių, globėjų), imdamas atostogas vaikui prižiūrėti, iki vaikui sukaks aštuoniolika ar dvidešimt keturi mėnesiai, pirmiausia turi teisę pasinaudoti dviejų mėnesių trukmės 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 dalį abu tėvai (įtėviai, globėjai) negali imti tuo pačiu metu.

4. Darbuotojas, ketinantis pasinaudoti atostogomis pagal šio straipsnio 1 ar 3 dalį ar grįžti į darbą joms nepasibaigus, apie tai raštu privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika kalendorinių dienų. Darbuotojas, ketinantis pasinaudoti atostogomis pagal šio straipsnio 2 dalį ar grįžti į darbą joms nepasibaigus, apie tai raštu privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ilgesnis įspėjimo terminas. Darbuotojas, ketinantis pasinaudoti atostogomis vaikui prižiūrėti, savo prašyme dėl šių atostogų suteikimo nurodo jų pradžios ir pabaigos datas.

5. Už atostogų vaikui prižiūrėti laiką mokamos išmokos Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo nustatytais sąlygomis, trukme ir tvarka.“

25 straipsnis. 137 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 137 straipsnį ir jį išdėstyti 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, – laikui, kurį rekomenduoja sveikatos priežiūros įstaiga;

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

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

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

2. Visą darbo dieną (pamainą) ir ilgiau trunkančios nemokamos atostogos gali būti suteikiamos darbuotojo prašymu, darbdaviui sutikus.

3. Darbo dienos (pamainos) metu darbuotojo prašymu, darbdaviui sutikus, suteikiamas nemokamas laisvas laikas darbuotojo asmeniniams poreikiams tenkinti. Darbdavys privalo suteikti nemokamą laisvą laiką darbuotojui, jei darbuotojo prašymas susijęs su skubiomis šeiminiomis 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.“

26 straipsnis. 138 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 138 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

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

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

2. Darbuotojams už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą 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 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, – 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.

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 lengvatos pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, nustatyti didesni mokėjimai už kasmetines ir tikslines atostogas, negu nustato šis kodeksas.“

27 straipsnis. 169 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 169 straipsnį ir jį išdėstyti 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. Jei įmonė veikia šalyje ir (ar) jei įmonėje yra struktūrinių organizacinių darinių, vykdančių darbdavio funkcijas (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, kuri pradedama 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 vykdo visas šio kodekso darbo tarybai priskirtas funkcijas. Jeigu darbovietėje daugiau kaip 1/3 darbuotojų priklauso įmonėje veikiančioms profesinėms sąjungoms, darbo tarybos funkcijas vykdo profesinių sąjungų narių išrinkta profesinė sąjunga arba jungtinė profesinių sąjungų atstovybė.“

28 straipsnis. 171 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 171 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Darbo tarybos rinkimus vykdo rinkimų komisija, kurią įsakymu sudaro darbdavys. Atsiradus šiame kodekse nustatytoms sąlygoms, darbdavys ne vėliau kaip per dvi savaites sudaro rinkimų komisiją iš mažiausia trijų ir daugiausia septynių narių. Darbdavio administracijos pareigūnai gali sudaryti ne daugiau kaip trečdalį šios komisijos narių.“

29 straipsnis. Kodekso priedo pakeitimas

Pakeisti Kodekso priedą ir jį išdėstyti taip:

„Lietuvos Respublikos
darbo kodekso
priedas

ĮGYVENDINAMI EUROPOS SĄJUNGOS TEISĖS AKTAI

1. 1991 m. birželio 25 d. Tarybos direktyva 91/383/EEB, pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe, su paskutiniais pakeitimais, padarytais 2007 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2007/30/EB.

2. 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje su paskutiniais pakeitimais, padarytais 2018 m. birželio 28 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2018/957.

3. 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC), su paskutiniais pakeitimais, padarytais 1998 m. balandžio 7 d. Tarybos direktyva 98/23/EB dėl Direktyvos 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC), taikymo išplėtimo Jungtinei Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystei.

4. 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyva 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo su paskutiniais pakeitimais, padarytais 2015 m. spalio 6 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2015/1794.

5. 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis.

6. 2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės.

7. 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus.

8. 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo su paskutiniais pakeitimais, padarytais 2015 m. spalio 6 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2015/1794.

9. 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje su paskutiniais pakeitimais, padarytais 2015 m. spalio 6 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2015/1794.

10. 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų.

11. 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija).

12. 2008 m. spalio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/94/EB dėl darbuotojų apsaugos jų darbdaviui tapus nemokiam (kodifikuota redakcija) su paskutiniais pakeitimais, padarytais 2015 m. spalio 6 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2015/1794.

13. 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones.

14. 2009 m. birželio 18 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/52/EB, kuria numatomi sankcijų ir priemonių nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams būtiniausi standartai.

15. 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje.

16. 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrėtinųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES.

17. 2020 m. liepos 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2020/1057, kuria nustatomos konkrečios su Direktyva 96/71/EB ir Direktyva 2014/67/ES susijusios kelių transporto vairuotojų komandiravimo taisyklės ir iš dalies keičiami Direktyva 2006/22/EB, kiek tai susiję su vykdymo užtikrinimo reikalavimais, ir Reglamentas (ES) Nr. 1024/2012.“

30 straipsnis. Įstatymo įsigaliojimas, įgyvendinimas ir taikymas

1. Šis įstatymas, išskyrus šio straipsnio 7 dalį, įsigalioja 2022 m. rugpjūčio 1 d.

2. 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 šio įstatymo įsigaliojimo.

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

4. 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 bei 7 dalyje nurodyta informacija (valstybės (valstybių) pavadinimas (pavadinimai), darbo užmokestis, dienpinigiai ir išmokos, priimančiosios valstybės oficiali nacionalinė interneto svetainė) apie komandiruojamus darbuotojus pateikiama darbuotojui, įdarbintam iki 2022 m. rugpjūčio 1 d., jo prašymu.

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

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

7. Lietuvos Respublikos Vyriausybė ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras iki 2022 m. birželio 30 d. priima šio įstatymo įgyvendinamuosius teisės aktus.

Skelbiu šį Lietuvos Respublikos Seimo priimtą įstatymą.

Respublikos Prezidentas