

## DIREKTYVOS (ES) 2019/1152 IR NACIONALINIŲ TEISĖS AKTŲ ATITIKTIES LENTELĖ

<p><b>2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje</b></p>	<p><b>Lietuvos Respublikos darbo kodekso 1, 2, 25, 26, 30, 36, 40, 44, 46, 51, 52, 55, 56, 57, 59, 72<sup>1</sup>, 75, 79, 107, 113, 117, 126, 133, 134, 137, 138, 169, 171 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo projektas (toliau - DK projektas)</b></p> <p><b>Lietuvos Respublikos vadovybės apsaugos įstatymo Nr. IX-1183 27 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas (toliau – VAI projektas)</b></p> <p><b>Lietuvos Respublikos žvalgybos įstatymo Nr. VIII-1861 31 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas (toliau – ŽĮ projektas)</b></p> <p><b>Lietuvos Respublikos teismų įstatymo Nr. I-480 44<sup>1</sup> straipsnio pakeitimo įstatymo projektą (toliau – TĮ projektas).</b></p> <p>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (suvestinė redakcija nuo 2021-11-01) (toliau – DK)</p> <p>Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas (suvestinė redakcija nuo 2021-11-26 ) (toliau – ANK)</p> <p>Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 „Dėl pavyzdinės darbo sutarties su jūrininku formos patvirtinimo“ (suvestinė redakcija nuo 2019-02-01)</p> <p>Pavyzdinė darbo sutarties forma, patvirtinta Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymu Nr. A1-343 „Dėl pavyzdinės darbo sutarties formos patvirtinimo“ (suvestinė redakcija nuo 2019-02-12)</p> <p>Lietuvos Respublikos teisėkūros pagrindų įstatymas (suvestinė redakcija nuo 2021-01-01 ) (toliau – TPI)</p> <p>Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (suvestinė redakcija nuo 2021-11-13 ) (toliau – VTĮ)</p> <p>Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas (suvestinė redakcija nuo 2021-07-23) (toliau – VTS)</p> <p>Lietuvos Respublikos valstybės kontrolės įstatymas (suvestinė redakcija nuo 2022-01-01)</p>	<p><b>Europos Sąjungos teisės akto perkėlimo (įgyvendinimo) lygis (visiškas, dalinis)</b></p>
--	---	---

	<p>(toliau – VKĮ)</p> <p>Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymas (suvestinė redakcija nuo 2021-01-01) (toliau – PĮ)</p> <p>Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos įstatymas (suvestinė redakcija nuo 2021-01-01) (toliau – STTĮ)</p> <p>Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas (suvestinė redakcija nuo 2021-01-01) (toliau – KASOKTĮ)</p> <p>Lietuvos Respublikos krašto apsaugos ministro 2008 m. vasario 29 d. įsakymas Nr. V-163 „Dėl karo tarnybos statuto patvirtinimo“ (suvestinė redakcija nuo 2021-01-09) (toliau – KTS)</p>	
<b>1 straipsnis Tikslas, dalykas ir taikymo sritis</b>		
1. Šios direktyvos tikslas – gerinti darbo sąlygas skatinant skaidresnį ir nuspėjamesnį užimtumą kartu užtikrinant darbo rinkos gebėjimą prisitaikyti.	1. Perkelti nereikia (dėl direktyvos tikslo, 1 dalis).	Visiškas
2. Šioje direktyvoje nustatomos būtiniausios teisės, taikomos kiekvienam Sąjungos darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį ar susijusiam darbo santykiais, kaip apibrėžta pagal kiekvienos valstybės narės galiojančią teisę, kolektyvines sutartis arba taikomą praktiką, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką.	<p><b>DK</b></p> <p><b>21 straipsnis. Darbo sutarties šalys</b></p> <p>2. Darbuotojas – fizinis asmuo, įsipareigojęs atlygintinai atlikti darbo funkciją pagal darbo sutartį su darbdaviu. Darbuotoju gali būti darbinį teismumą (galėjimas turėti darbo teises ir pareigas) ir veiksnumą (galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises ir sukurti darbo pareigas) turintis fizinis asmuo. Fizinis asmuo darbinį teismumą ir veiksnumą įgyja, kai jam sukanka šešiolika metų, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis.</p> <p><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i></p> <p>Nr. <a href="#">XIII-413</a>, 2017-06-06, paskelbta TAR 2017-06-14, i. k. 2017-10021</p> <p>Nr. <a href="#">XIII-2944</a>, 2020-05-21, paskelbta TAR 2020-06-03, i. k. 2020-12135</p> <p><b>DK</b></p> <p><b>32 straipsnis. Darbo sutarties sąvoka</b></p> <p>1. Darbo sutartis – darbuotojo ir darbdavio susitarimas, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja būdamas pavaldus darbdaviui ir jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys įsipareigoja už tai mokėti darbo užmokestį.</p> <p><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i></p> <p>Nr. <a href="#">XIII-413</a>, 2017-06-06, paskelbta TAR 2017-06-14, i. k. 2017-10021</p> <p>2. Pavaldumas darbdaviui reiškia darbo funkcijos atlikimą, kai darbdavys turi teisę kontroliuoti ar vadovauti tiek visam darbo procesui, tiek ir jo daliai, o darbuotojas paklūsta darbdavio nurodymams ar darbovietėje galiojančiai tvarkai.</p> <p>3. Atliekant darbo funkciją, kylanti komercinė, finansinė ar gamybinė grėsmė tenka darbdaviui.</p>	Visiškas
3. Valstybės narės gali nuspręsti netaikyti šioje direktyvoje nustatytų pareigų darbuotojams,	<i>Pastaba. 3 dalies Lietuva pasirinko netaikyti išimties. Išimtys nėra privalomo</i>	Visiškas

<p>kurie turi darbo santykius su iš anksto apibrėžtu ir faktiškai išdirbtu darbo laiku, kurį per apskaitinį keturių paeiliui einančių savaičių laikotarpį per savaitę vidutiniškai sudaro ne daugiau kaip trys valandos. Į tą trijų valandų vidurkį įskaičiuojamas visiems darbdaviams, kurie sudaro tą pačią įmonę, grupę ar subjektą ar priklauso tai pačiai įmonei, grupei ar subjektui, dirbtas laikas.</p>	<p><i>pobūdžio, socialiniai partneriai nusprendė jos netaikyti. 4 dalies perkelti nereikia, nes neperkelta 3 dalis.</i></p>	
<p>4. 3 dalis netaikoma darbo santykiams, pagal kuriuos iki darbo pradžios nėra iš anksto nustatyta garantuota apmokamo darbo apimtis.</p>	<p><i>Pastaba. 3 dalies Lietuva pasirinko netaikyti išimties. Išmintys nėra privalomo pobūdžio, socialiniai partneriai nusprendė jos netaikyti. 4 dalies perkelti nereikia, nes neperkelta 3 dalis.</i></p>	Visiškas
<p>5. Valstybės narės gali nuspręsti, kurie asmenys atsako už šioje direktyvoje nustatytų darbdavio pareigų vykdymą, tačiau visos tos pareigos turi būti įvykdytos. Jos taip pat gali nuspręsti, kad visos tos pareigos ar jų dalis turi būti pavedamos fiziniam ar juridiniam asmeniui, kuris nėra darbo santykių šalimi.</p> <p>Šia dalimi nedaromas poveikis Europos Parlamento ir Tarybos direktyvai 2008/104/EB.</p>	<p><b>DK</b></p> <p><b>21 straipsnis. Darbo sutarties šaly</b></p> <p>3. Darbdavys – asmuo, kurio naudai ir kuriam būdamas pavaldus darbo sutartimi darbo funkciją atlygintinai įsipareigojo atlikti fizinis asmuo. Darbdaviu gali būti Lietuvos Respublikos jurisdikcijai priklausantis juridinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, taip pat Lietuvos Respublikos teritorijoje įregistruotas užsienio valstybės jurisdikcijai priklausančio juridinio asmens ar kitos organizacijos padalinys (filialas, atstovybė) ar užsienio valstybės jurisdikcijai priklausantis fizinis ar juridinis asmuo, kita organizacija, juridinio asmens ar kitos organizacijos padalinys (filialas, atstovybė) arba tokių asmenų grupė. Darbdavio – juridinio asmens darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda nuo jo įsteigimo momento, nebent jo veiklą reglamentuojantys teisės aktai nustato vėlesnį įsisteigimo momentą. Darbdaviu taip pat gali būti fizinis asmuo. Darbdavio – fizinio asmens teisnumą ir veiksnumą reglamentuoja Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas.</p> <p><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i></p> <p><i>Nr. <a href="#">XIII-413</a>, 2017-06-06, paskelbta TAR 2017-06-14, i. k. 2017-10021</i></p> <p>4. Darbdavys gali turėti vieną ar kelias darbovietes, tai yra darbdavio veiklą vykdančius struktūrinius organizacinius darinius (filialus, atstovybes ar kitus struktūrinius, gamybinius, prekybinius ar kitos veiklos padalinius), kuriuose savo darbo funkcijas atlieka darbdavio darbuotojai. Jeigu juridinis asmuo turi kelias darbovietes, darbdaviu laikomas pats juridinis asmuo, išskyrus Lietuvos Respublikos teritorijoje įregistruotą užsienio valstybės jurisdikcijai priklausančio juridinio asmens ar kitos organizacijos padalinį (filialą, atstovybę), kuris tokiu atveju yra laikomas darbdaviu.</p> <p>5. Darbdaviai savo teises ir pareigas darbuotojui gali įgyvendinti per savo teisėtus atstovus ar įgaliotus asmenis.</p>	Visiškas
<p>6. Valstybės narės, remdamosi objektyviomis priežastimis, gali numatyti, kad III skyriuje įtvirtintos nuostatos netaikomos valstybės tarnautojams, viešosios skubios pagalbos tarnyboms, ginkluotosioms pajėgoms, policijos institucijoms, teisėjams, prokurorams, tyrėjams arba kitoms teisės saugos tarnyboms.</p>	<p><b>VTĮ</b></p> <p><b>6 straipsnis. Darbo santykius reglamentuojančių įstatymų taikymas valstybės tarnautojams ir kolektyvinės sutartys valstybės tarnyboje</b></p> <p>. Darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai ir kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja šis įstatymas.</p>	Visiškas

	<p><b>VTŠ</b></p> <p><b>7 straipsnis. Statutinių įstaigų personalas</b></p> <p>3. Darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai, kiti įstatymai pareigūnams taikomi tiek, kiek jų tarnybos santykiai ir socialinės garantijos neregamentuoti šiame statute, kituose statutinių įstaigų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose.</p> <p><b>VKĮ</b></p> <p><b>19 straipsnis. Valstybės kontrolės darbuotojų statusas</b></p> <p>4. Valstybės kontrolės darbuotojų darbo santykius nustato Darbo kodeksas, šis ir kiti darbo santykius reglamentuojantys teisės aktai. Valstybės kontrolieriui ir jo pavaduotojams darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai ir kiti teisės aktai taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų neregamentuoja šis įstatymas.</p> <p><b>PĮ</b></p> <p><b>24 straipsnis. Prokurorai ir prokuratūros personalas</b></p> <p>1. &lt;...&gt; Darbo santykius reglamentuojantys teisės aktai prokurorams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų neregamentuoja šis Įstatymas.</p> <p><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i></p> <p><i>Nr. <a href="#">XIII-898</a>, 2017-12-19, paskelbta TAR 2017-12-28, i. k. 2017-21494</i></p> <p><b>STTĮ</b></p> <p><b>10 straipsnis. Specialiųjų tyrimų tarnybos struktūra ir vidaus darbo tvarka</b></p> <p>4. Specialiųjų tyrimų tarnybos vidaus darbo tvarką nustato Specialiųjų tyrimų tarnybos direktorius.</p> <p><b>KASOKTĮ</b></p> <p><b>21 straipsnis. Bendrasis kario statusas</b></p> <p>2. Kario tarnyba reikalauja specialių ištikimybės valstybei santykių, kuriuos reglamentuoja įstatymai ir kiti teisės aktai. Kario statusą nustato šis ir kiti kariuomenės veiklą bei karo tarnybą reglamentuojantys įstatymai, statutai ir kiti teisės aktai. Išskyrus įstatymų ir kitų teisės aktų nustatytus atvejus, darbo ir valstybės tarnybos santykius reglamentuojantys įstatymai ir kiti teisės aktai kariams netaikomi.</p> <p><b>KTS</b></p> <p>23. Karys turi ir kitų teisių, suteiktų jam kitais teisės aktais.</p> <p>44. Detalią karo tarnybos organizavimo tvarką ir sąlygas, kiek jos neregamentuotos šio Statuto ir kitų teisės aktų, kiekviename pagrindiniame kariniame vienetė ar tarptautinių operacijų kariniame vienetė nustato tų karinių vienetų vadai (viršininkai) karinio vieneto SVP, o KAS institucijose – tų institucijų vadai (viršininkai) vidaus tvarkos taisyklėse (darbo reglamentuose). Karinio vieneto SVP rengiamos laikantis šio Statuto ir kitų teisės aktų reikalavimų. Detalius pagrindinių karinių vienetų SVP rengimo reikalavimus nustato kariuomenės vadas, o tarptautinių operacijų karinių vienetų – Gynybos štabo viršininkas.</p>	
--	---	--

	<p><i>Punkto pakeitimai:</i>  Nr. <a href="#">V-154</a>, 2011-02-07, Žin., 2011, Nr. 20-996 (2011-02-17), i. k. 1112060ISAK000V-154  Nr. <a href="#">V-303</a>, 2018-03-23, paskelbta TAR 2018-03-26, i. k. 2018-04522  <i>Punkto pakeitimai:</i>  Nr. <a href="#">V-790</a>, 2010-07-23, Žin., 2010, Nr. 91-4837 (2010-07-31), i. k. 1102060ISAK000V-790</p> <p><b>TĮ projektas</b>  <b>1 straipsnis. 44<sup>1</sup> straipsnio pakeitimas</b>  Papildyti 44<sup>1</sup> straipsnį 3 dalimi:  „3. Teisėjas informuojamas apie darbo sąlygas Teisėjų tarybos nustatyta tvarka.“</p> <p><b>ŽĮ projektas</b>  <b>1 straipsnis. 31 straipsnio pakeitimas</b>  Pakeisti 31 straipsnio 6 dalies 5 punktą ir jį išdėstyti taip:  „5) priima į tarnybą (darbą) ir atleidžia iš tarnybos (darbo) žvalgybos pareigūnus ir darbuotojus, žvalgybos institucijos direktoriaus nustatyta tvarka informuoja žvalgybos pareigūnus apie jų tarnybos sąlygas, sprendžia jų perkėlimo į kitas pareigas, siuntimo į tarnybinę komandiruotę, nušalinimo nuo pareigų ir kitus klausimus, susijusius su jų teisiniu statusu ir tarnybos (darbo) eiga;“</p> <p><b>VAĮ</b>  <b>1 straipsnis. 27 straipsnio pakeitimas</b>  Papildyti 27 straipsnį 3 dalimi:  „3. Pareigūnas turi teisę būti informuotas apie tarnybos sąlygas Vadovybės apsaugos tarnybos direktoriaus nustatyta tvarka.“</p>	
7. Valstybės narės gali nuspręsti netaikyti 12 ir 13 straipsniuose ir 15 straipsnio 1 dalies a punkte nustatytų pareigų fiziniams asmenims, kurie yra darbdaviai, kai darbas atliekamas jų namų ūkiuose.	<i>Pastaba.</i> 7. Direktyvos 12, 13 15 straipsnio nuostatos taikomos visiems, dirbantiems pagal darbo sutartis, tame tarpe ir dirbantiems namų ūkiuose pagal darbo sutartis.	Visiškas
8. Šios direktyvos II skyrius jūrininkams ir žvejams taikomas nedarant poveikio atitinkamai direktyvoms 2009/13/EB ir (ES) 2017/159. 4 straipsnio 2 dalies m ir o punktuose, 7, 9, 10 ir 12 straipsniuose nustatytos pareigos netaikomos jūrininkams ar jūros žvejams.	8. 4 straipsnio 2 dalies m ir o punktuose, 7, 9, 10 ir 12 straipsniuose nustatytos pareigos netaikomos jūrininkams ar jūros žvejams.	Visiškas
<b>2 straipsnis. Terminų apibrėžtys</b>		
Šioje direktyvoje vartojamų terminų apibrėžtys: a) darbo grafikas – grafikas, kuriame nustatytos darbo pradžios ir pabaigos valandos ir dienos;	<p><b>DK projektas</b>  <b>20 straipsnis. 113 straipsnio pakeitimas</b>  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.“</p>	Visiškas
b) apskaitinės valandos ir dienos – laiko tarpai konkrečiomis dienomis, kuriomis darbdavio	<b>DK</b>	Visiškas

reikalavimu gali vykti darbas; c) darbo modelis – darbo laiko organizavimo ir jo paskirstymo pagal tam tikrą darbdavio nustatytą modelį forma.	<b>113 straipsnis. Darbo laiko režimas</b> 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. <i>Pastaba.</i> Sąvokos, nurodytos b ir c punktuose, neperkeltos, nes Lietuva netaikomo nenuspėjamo darbo modelio ir darbo pagal poreikį. Direktyvos 20 straipsnio 1 dalyje yra nustatyta, kad ši direktyva negali būti tinkamas pagrindas sumažinti bendrą apsaugos lygį, kurį jau turi valstybių narių darbuotojai. Nustačius nenuspėjamą darbo modelį ar darbą pagal poreikį, būtų sumažintas bendras darbuotojų apsaugos lygis ir neįgyvendinta direktyva.	
<b>3 straipsnis. Informacijos teikiamas</b>		
Darbdavys pagal šią direktyvą reikalaujamą informaciją kiekvienam darbuotojui pateikia raštu. Informacija pateikiama ir perduodama popieriuje arba elektronine forma, su sąlyga, kad informacija yra prieinama darbuotojui, ją galima saugoti ir atsispausdinti ir kad darbdavys pasilieka perdavimo ar gavimo elektronine forma įrodymą.	<b>DK projektas</b> <b>3 straipsnis. 25 straipsnio pakeitimas</b> <...> 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, <del>kada</del> <b>kai</b> 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 <b>ir atsispausdinti</b> . Jeigu darbo sutarties šalis nurodo pagrįstas abejones dėl šių abiejų sąlygų buvimo, įrodyti, kad jos buvo sudarytos, privalo darbdavys.<...>	Visiškas
<b>4 straipsnis. Pareiga informuoti</b>		
1. Valstybės narės užtikrina, kad darbdaviai privalėtų informuoti darbuotojus apie esminius darbo santykių aspektus.	<b>DK projektas</b> <b>8 straipsnis. 44 straipsnio pakeitimas</b> 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 keliuose vietose, ir darbovietės, iš kurios darbuotojas gauna nurodymus, adresus; 3) darbo sutarties rūšis; <b>išbandymo termino, jei toks yra, trukmė ir sąlygos</b> ; 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;	Visiškas

	<p>8) įspėjimo terminas, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio ar darbuotojo iniciatyva; <b>darbo sutarties pasibaigimo tvarka;</b></p> <p>9) darbo užmokestis ir jo sudedamosios dalys (<b>jas nurodant atskirai</b>), darbo užmokesčio už darbą mokėjimo terminai ir tvarka;</p> <p>10) nustatyta darbuotojo darbo dienos arba darbo savaitės trukmė, <b>viršvalandžių nustatymo ir apmokėjimo už juos tvarka ir, jei taikoma, darbo (pamainos) pasikeitimo tvarka;</b></p> <p>11) informacija apie įmonėje galiojančias kolektyvines sutartis, nurodant susipažinimo su šiomis sutartimis tvarką;</p> <p><b>12) teisė į mokymo paslaugas, jei darbdavys ją suteikia;</b></p> <p><b>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;</b></p> <p>2. Pakeisti 44 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:  „3. Jeigu kasmetinių atostogų trukmė, <b>viršvalandžių nustatymo ir apmokėjimo už juos tvarką, darbo (pamainos) pasikeitimo tvarką, išbandymo termino trukmę ir sąlygas, ar</b> įspėjimo apie atleidimą iš darbo terminus, <b>darbo sutarties pasibaigimo tvarką ar darbdavio teikiamą su socialiniu draudimu susijusią apsaugą</b> nustato darbo teisės normos, dokumente pateikiamos nuorodos į tai nustatančias darbo teisės normas.“</p> <p>3. Pripažinti netekusia galios 44 straipsnio 5 dalį.</p> <p><del>5. Šis straipsnis gali būti netaikomas darbuotojams, kurių darbo sutarties terminas yra trumpesnis negu vienas mėnuo.</del></p>	
<p>2. Šio straipsnio 1 dalyje nurodyta informacija apima bent šiuos aspektus:</p> <p>a) darbo santykių šalių tapatybę;</p> <p>b) darbo vietą; kai nėra nuolatinės ar pagrindinės darbo vietos, nurodomas principas, kad darbuotojas įdarbinamas įvairiose darbo vietose arba gali pats pasirinkti savo darbo vietą, taip pat registruotą buveinę arba, atitinkamais atvejais, darbdavio nuolatinę gyvenamąją vietą;</p> <p>c) vieną iš nurodytų aspektų:</p> <p>i) darbo, kurį atlikti įdarbintas darbuotojas, pavadinimą, rūšį pobūdį ar kategoriją arba</p> <p>ii) trumpą darbuotojo atliekamo darbo aprašą ar jo apibūdinimą;</p> <p>d) darbo santykių pradžios datą;</p> <p>e) terminuotų darbo santykių atveju – tų santykių pabaigos datą ar numatomą trukmę;</p> <p>f) per laikinojo įdarbinimo įmonės įdarbinamų darbuotojų atveju – įmonės laikinojo darbo naudotojos pavadinimą iškart kai jis tampa žinomas;</p> <p>g) bandomojo laikotarpio, jei toks yra, trukmę ir sąlygas;</p> <p>h) darbdavio suteiktą teisę į mokymo paslaugas, jei tokia teisė suteikiama;</p> <p>i) darbuotojui suteikiamų mokamų atostogų trukmę arba, kai teikiant informaciją to nurodyti</p>	<p><b>DK projektas</b></p> <p><b>8 straipsnis. 44 straipsnio pakeitimas</b></p> <p>1. Pakeisti 44 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:  „1. Iki darbo pradžios darbdavys privalo darbuotojui pateikti šią informaciją:</p> <p>1) visas darbdavio pavadinimas, kodas, registruotos buveinės adresas (fizinio asmens – vardas, pavardė, asmens kodas arba, jeigu jo nėra, – gimimo data ir nuolatinė gyvenamoji vieta);</p> <p>2) darbo funkcijos atlikimo vieta. Jeigu darbuotojas neturi pagrindinės darbo funkcijos atlikimo vietos ar ji nenuolatinė, nurodoma, kad darbuotojas dirba keliuose vietose, ir darbovietės, iš kurios darbuotojas gauna nurodymus, adresas;</p> <p>3) darbo sutarties rūšis; <b>išbandymo termino, jei toks yra, trukmė ir sąlygos;</b></p> <p>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);</p> <p>5) darbo pradžia;</p> <p>6) numatoma darbo pabaiga (terminuotos darbo sutarties atveju);</p> <p>7) kasmetinių atostogų trukmė;</p>	<p>Visiškas</p>

<p>neįmanoma, nurodoma tokių atostogų suteikimo ir trukmės nustatymo tvarka;</p> <p>j) tvarką, kurios turi laikytis darbdavys ir darbuotojas nutraukdami darbo santykius, įskaitant oficialius reikalavimus ir pranešimo apie atleidimą iš darbo pateikimo terminą arba, kai teikiant informaciją pranešimo apie atleidimą iš darbo pateikimo termino nurodyti neįmanoma, nurodomas tokio pranešimo apie atleidimą iš darbo terminų nustatymo metodas;</p> <p>k) darbo užmokestį, kurį darbuotojas turi teisę gauti, įskaitant pradinę bazinę sumą, kitus jo sudedamuosius elementus, jei taikoma, juos nurodant atskirai, ir darbo užmokesčio mokėjimo dažnumą ir būdus;</p> <p>l) jei darbo modelis visiškai ar daugiausiai nuspėjamas, darbuotojo darbo dienos ar savaitės darbo laiko normą, viršvalandžius ir apmokėjimo už juos tvarką ir, jei taikoma, bet kokią tvarką dėl pamainos pasikeitimo;</p> <p>m) jei darbo modelis visiškai ar daugiausiai nenuspėjamas, darbdavys darbuotoją informuoja apie:</p> <p>i) principą, kad darbo grafikas yra kintamas, garantuojamų apmokamų valandų skaičių ir apmokėjimą už papildomą darbą, viršijantį tas garantuojamas valandas;</p> <p>ii) apskaitines valandas ir dienas, kuriomis iš darbuotojo gali būti reikalaujama dirbti;</p> <p>iii) minimalų pranešimo laikotarpį, į kurį darbuotojas turi teisę iki darbo užduoties pradžios, ir, kai taikoma, 10 straipsnio 3 dalyje nurodytą atšaukimo terminą;</p> <p>n) darbuotojo darbo sąlygas nustatančias kolektyvines sutartis arba, kai kolektyvinės sutartys yra sudaromos nesusijusių su verslu specialių jungtinių įstaigų ar institucijų, tokių įstaigų ar institucijų, su kuriomis sudarytos sutartys, pavadinimą;</p> <p>o) jei už tai atsakingas darbdavys, socialinio draudimo institucijų, gaunančių su darbo santykiais susijusias socialinio draudimo įmokas, pavadinimą ir bet kokią kitą darbdavio teikiamą su socialiniu draudimu susijusią apsaugą.</p>	<p>8) įspėjimo terminas, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio ar darbuotojo iniciatyva; <b>darbo sutarties pasibaigimo tvarka;</b></p> <p>9) darbo užmokestis ir jo sudedamosios dalys (<b>jas nurodant atskirai</b>), darbo užmokesčio už darbą mokėjimo terminai ir tvarka;</p> <p>10) nustatyta darbuotojo darbo dienos arba darbo savaitės trukmė, <b>viršvalandžių nustatymo ir apmokėjimo už juos tvarka ir, jei taikoma, darbo (pamainos) pasikeitimo tvarka;</b></p> <p>11) informacija apie įmonėje galiojančias kolektyvines sutartis, nurodant susipažinimo su šiomis sutartimis tvarką;</p> <p><b>12) teisė į mokymo paslaugas, jei darbdavys ją suteikia;</b></p> <p><b>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;</b></p> <p>2. Pakeisti 44 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„3. Jeigu kasmetinių atostogų trukmę, <b>viršvalandžių nustatymo ir apmokėjimo už juos tvarką, darbo (pamainos) pasikeitimo tvarką, išbandymo termino trukmę ir sąlygas, ap</b>–įspėjimo apie atleidimą iš darbo terminus, <b>darbo sutarties pasibaigimo tvarką ar darbdavio teikiamą su socialiniu draudimu susijusią apsaugą</b> nustato darbo teisės normos, dokumente pateikiamos nuorodos į tai nustatančias darbo teisės normas.“</p> <p>3. Pripažinti netekusia galios 44 straipsnio 5 dalį.</p> <p><del>5. Šis straipsnis gali būti netaikomas darbuotojams, kurių darbo sutarties terminas yra trumpesnis negu vienas mėnuo.</del></p> <p><b>b, f punktai:</b></p> <p><b>DK</b></p> <p><b>74 straipsnis. Laikinojo darbuotojo siuntimas pas laikinojo darbo naudotoją</b></p> <p>1.Siuntimas dirbti pas laikinojo darbo naudotoją turi būti įteiktas laikinajam darbuotojui ne vėliau kaip prieš dvi darbo dienas, nebent laikinasis darbuotojas sutinka konkretaus siuntimo atveju pradėti dirbti anksčiau.</p> <p><i>Pastaba. m punktas:</i></p> <p>Lietuva netaiko nenuspėjamo darbo modelio. Direktyvos 20 straipsnio 1 dalyje yra nustatyta, kad ši direktyva negali būti tinkamas pagrindas sumažinti bendrą apsaugos lygį, kurį jau turi valstybių narių darbuotojai. Nustačius nenuspėjamą darbo modelį ar darbą pagal poreikį , būtų sumažintas bendras darbuotojų apsaugos lygis ir neįgyvendinta direktyva.</p>	
<p>3. 2 dalies g–l ir o punktuose nurodyta informacija prireikus gali būti pateikta kaip nuorodos į tuos punktus reglamentuojančius įstatymus ir kitus teisės aktus arba kolektyvines sutartis.</p>	<p><b>DK projektas</b></p> <p><b>8 straipsnis. 44 straipsnio pakeitimas</b></p> <p>1.Pakeisti 44 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„1. Iki darbo pradžios darbdavys privalo darbuotojui pateikti šią informaciją:</p>	Visiškas



	<p>1) visas darbdavio pavadinimas, kodas, registruotos buveinės adresas (fizinio asmens – vardas, pavardė, asmens kodas arba, jeigu jo nėra, – gimimo data ir nuolatinė gyvenamoji vieta);</p> <p>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;</p> <p>3) darbo sutarties rūšis; <b>išbandymo termino, jei toks yra, trukmė ir sąlygos;</b></p> <p>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);</p> <p>5) darbo pradžia;</p> <p>6) numatoma darbo pabaiga (terminuotos darbo sutarties atveju);</p> <p>7) kasmetinių atostogų trukmė;</p> <p>8) įspėjimo terminas, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio ar darbuotojo iniciatyva; <b>darbo sutarties pasibaigimo tvarka;</b></p> <p>9) darbo užmokestis ir jo sudedamosios dalys (<b>jas nurodant atskirai</b>), darbo užmokesčio už darbą mokėjimo terminai ir tvarka;</p> <p>10) nustatyta darbuotojo darbo dienos arba darbo savaitės trukmė, <b>viršvalandžių nustatymo ir apmokėjimo už juos tvarka ir, jei taikoma, darbo (pamainos) pasikeitimo tvarka;</b></p> <p>11) informacija apie įmonėje galiojančias kolektyvines sutartis, nurodant susipažinimo su šiomis sutartimis tvarką;</p> <p><b>12) teisė į mokymo paslaugas, jei darbdavys ją suteikia;</b></p> <p><b>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;</b></p> <p>2. Pakeisti 44 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„3. Jeigu kasmetinių atostogų trukmė, <b>viršvalandžių nustatymo ir apmokėjimo už juos tvarką, darbo (pamainos) pasikeitimo tvarką, išbandymo termino trukmę ir sąlygas, ar</b> įspėjimo apie atleidimą iš darbo terminus, <b>darbo sutarties pasibaigimo tvarką ar darbdavio teikiamą su socialiniu draudimu susijusią apsaugą</b> nustato darbo teisės normos, dokumente pateikiamos nuorodos į tai nustatančias darbo teisės normas.“</p> <p>3. Pripažinti netekusia galios 44 straipsnio 5 dalį.</p> <p><del>5. Šis straipsnis gali būti netaikomas darbuotojams, kurių darbo sutarties terminas yra trumpesnis negu vienas mėnuo.</del></p>	
<b>5 straipsnis. Informavimo laikas ir priemonės</b>		
1. Jei informacija nebuvo pateikta anksčiau, 4 straipsnio 2 dalies a–e, g, k, l ir m punktuose nurodyta informacija teikiama kiekvienam darbuotojui asmeniškai, pateikiant vieną ar daugiau dokumentų laikotarpiu, kuris prasideda pirmą darbo dieną ir baigiasi ne vėliau kaip	<b>DK</b> <b>44 straipsnis. Pranešimas apie darbo sąlygas</b> „1. Iki darbo pradžios darbdavys privalo darbuotojui pateikti šią informaciją:	Visiškas

septintą kalendorinę dieną. Kita 4 straipsnio 2 dalyje nurodyta informacija teikiama kiekvienam darbuotojui asmeniškai, dokumentą pateikiant per vieną mėnesį nuo pirmos darbo dienos.	<...>“.	
2. Valstybės narės gali parengti 1 dalyje nurodytų dokumentų šablonus ir modelius ir suteikia galimybę darbuotojui ir darbdaviui jais naudotis, be kita ko, paviešindamos juos bendroje oficialioje nacionalinėje interneto svetainėje ar kitomis tinkamomis priemonėmis.	2. <b>Pavyzdinė darbo sutarties forma, patvirtinta Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymu Nr. A1-343 „Dėl pavyzdinės darbo sutarties formos patvirtinimo“</b>	Visiškas
3. Valstybės narės užtikrina, kad informacija apie įstatymus ir kitus teisės aktus ar visuotinai taikomas kolektyvines sutartis, reglamentuojančius taikomą teisės aktų sistemą, kurią turi pateikti darbdaviai, būtų viešinama nemokamai, būtų aiški, skaidri, išsami ir lengvai prieinama nuotoliniu būdu ar elektroninėmis priemonėmis, įskaitant dabartinius interneto portalus.	3. <b>TPĮ</b> <b>19 straipsnis. Teisės aktų registravimas ir skelbimas</b> 1. Šio įstatymo 6 straipsnio 2 dalies 1–18 punktuose nurodyti teisės aktai registruojami ir oficialiai skelbiami Teisės aktų registre. <b>DK</b> <b>195 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių sudarymo ir registravimo tvarka</b> 5. Galiojančios kolektyvinės sutartys privalo būti registruojamos ir viešai skelbiamos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka. Kolektyvinę sutartį registruoti per dvidešimt dienų nuo jos pasirašymo pateikia kolektyvinės sutarties šalis – profesinė sąjunga ar jų organizacija. Profesinei sąjungai ar jų organizacijai neįregistravus kolektyvinės sutarties per šį terminą, teisę pateikti registruoti kolektyvinę sutartį įgyja kita kolektyvinės sutarties šalis – darbdavys ar darbdavių organizacija. <i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> <i>Nr. XIII-413, 2017-06-06, paskelbta TAR 2017-06-14, i. k. 2017-10021</i>	Visiškas
<b>6 straipsnis. Darbo santykių pokyčiai</b>		
1. Valstybės narės užtikrina, kad apie bet kokius darbo santykių aspektų, nurodytų 4 straipsnio 2 dalyje, pokyčius ir bet kokius į kitą valstybę narę ar trečiąją valstybę siunčiamiems darbuotojams teikiamos papildomos informacijos, nurodytos 7 straipsnyje, pokyčius darbdavys praneštų darbuotojui dokumente kuomet anksčiau ir ne vėliau nei pokyčių įsigaliojimo dieną.	<b>DK</b> <b>44 straipsnis. Pranešimas apie darbo sąlygas</b> 4. Pasikeitus šio straipsnio 1 ir 3 dalyse nurodytoms darbo sąlygoms, darbdavys tokia pačia tvarka pateikia informaciją apie darbuotojui taikomus darbo sąlygų pasikeitimus prieš jiems įsigaliojant. <b>DK</b> <b>45 straipsnis. Darbo sąlygų keitimas darbdavio iniciatyva</b> 1. Pakeisti būtinausias darbo sutarties sąlygas, papildomas darbo sutarties sąlygas, nustatytą darbo laiko režimo rūšį ar perkelti darbuotoją dirbti į kitą vietovę darbdavio iniciatyva galima tik su darbuotojo rašytiniu sutikimu. 2. Darbuotojo sutikimas arba nesutikimas dirbti pasiūlytomis pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis, kitos rūšies darbo laiko režimu ar kitoje vietovėje turi būti išreikštas per darbdavio nustatytą terminą, kuris negali būti trumpesnis negu penkios darbo dienos. Darbuotojo atsisakymas dirbti pasiūlytomis pakeistomis sąlygomis, gali būti laikomas priežastimi nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės šio kodekso 57 straipsnyje nustatyta tvarka. Darbuotojo atsisakymas dirbti už sumažintą darbo užmokestį negali būti laikomas teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį. 3. Dėl neteisėto darbo sutarties pakeitimo darbuotojas turi teisę kreiptis į darbo	Visiškas

	<p>ginčus dėl teisės nagrinėjantį organą, prašydamas įpareigoti darbdavį vykdyti darbo sutartį ir atlyginti atsiradusią žalą. Darbuotojui to nepadarius per tris mėnesius nuo to momento, kai darbuotojas sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą, laikoma, kad darbuotojas sutiko dirbti pasiūlytomis pakeistomis darbo sąlygomis.</p> <p>4. Šio straipsnio 1 dalyje nepaminėtos darbo sąlygos darbdavio sprendimu gali būti keičiamos, pasikeitus jas reglamentuojančioms taisyklėms ar ekonominio, organizacinio ar gamybinio būtinumo atvejais. Apie šių sąlygų pakeitimus darbuotojas turi būti informuotas prieš protingą terminą. Darbdavys sudaro pakankamas sąlygas darbuotojui pasirengti būsimiems pasikeitimams.</p>	
<p>2. 1 dalyje nurodytas dokumentas netaikomas pokyčiams, kurie tik atspindi įstatymų ir kitų teisės aktų, ar kolektyvinių sutarčių, nurodytų 5 straipsnio 1 dalyje ir, prireikus, 7 straipsnyje išvardytuose dokumentuose, pasikeitimą.</p>	<p><b>DK</b></p> <p><b>44 straipsnis. Pranešimas apie darbo sąlygas</b></p> <p>4. Pasikeitus šio straipsnio 1 ir 3 dalyse nurodytoms darbo sąlygoms, darbdavys tokia pačia tvarka pateikia informaciją apie darbuotojui taikomus darbo sąlygų pasikeitimus prieš jiems įsigaliojant.</p> <p><b>DK</b></p> <p><b>45 straipsnis. Darbo sąlygų keitimas darbdavio iniciatyva</b></p> <p>1. Pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas, papildomas darbo sutarties sąlygas, nustatytą darbo laiko režimo rūšį ar perkelti darbuotoją dirbti į kitą vietovę darbdavio iniciatyva galima tik su darbuotojo rašytiniu sutikimu.</p> <p>2. Darbuotojo sutikimas arba nesutikimas dirbti pasiūlytomis pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis, kitos rūšies darbo laiko režimu ar kitoje vietovėje turi būti išreikštas per darbdavio nustatytą terminą, kuris negali būti trumpesnis negu penkios darbo dienos. Darbuotojo atsisakymas dirbti pasiūlytomis pakeistomis sąlygomis, gali būti laikomas priežastimi nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės šio kodekso 57 straipsnyje nustatyta tvarka. Darbuotojo atsisakymas dirbti už sumažintą darbo užmokestį negali būti laikomas teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį.</p> <p>3. Dėl neteisėto darbo sutarties pakeitimo darbuotojas turi teisę kreiptis į darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantį organą, prašydamas įpareigoti darbdavį vykdyti darbo sutartį ir atlyginti atsiradusią žalą. Darbuotojui to nepadarius per tris mėnesius nuo to momento, kai darbuotojas sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą, laikoma, kad darbuotojas sutiko dirbti pasiūlytomis pakeistomis darbo sąlygomis.</p> <p>4. Šio straipsnio 1 dalyje nepaminėtos darbo sąlygos darbdavio sprendimu gali būti keičiamos, pasikeitus jas reglamentuojančioms taisyklėms ar ekonominio, organizacinio ar gamybinio būtinumo atvejais. Apie šių sąlygų pakeitimus darbuotojas turi būti informuotas prieš protingą terminą. Darbdavys sudaro pakankamas sąlygas darbuotojui pasirengti būsimiems pasikeitimams.</p>	Visiškas
<b>7 straipsnis. Papildoma informacija į kitą valstybę narę ar trečiąją valstybę siunčiamiems darbuotojams</b>		
<p>1. Valstybės narės užtikrina, kad tais atvejais, kai reikalaujama, kad darbuotojas dirbtų kitoje valstybėje narėje ar trečiojoje valstybėje, kuri nėra jo įprastinė darbo vietos valstybė, prieš darbuotojui išvykstant darbdavys jam pateiktų 5 straipsnio 1 dalyje nurodytus</p>	<p><b>DK</b></p> <p><b>107 straipsnis. Darbuotojo komandiruotės sąvoka</b></p> <p>6. Darbuotojui, kuris išvyksta į kitą valstybę ilgesniam negu trisdešimt dienų</p>	Visiškas

<p>dokumentus, kuriuose pateikiama bent ši papildoma informacija:</p> <p>a) užsienio valstybė ar valstybės, kuriose bus dirbama, ir numatoma darbo trukmė;</p> <p>b) valiuta, kuria bus mokamas darbo užmokestis;</p> <p>c) kai taikytina, išmokos pinigais ar natūra, kurios yra susijusios su darbo užduotimis;</p> <p>d) informacija, ar užtikrinama darbuotojo repatriacija, ir, jei taip, darbuotojo repatriacijos sąlygos.</p>	<p>laikotarpiui, prieš išvykstant į komandiruotę turi būti įteikti šio kodekso 44 straipsnio 1 ir 2 dalyse nurodyti dokumentai, kuriuose papildomai nurodoma:</p> <p>1) komandiruotės trukmė;</p> <p>2) valiuta, kuria bus mokamas darbo užmokestis komandiruotės metu;</p> <p>3) išmokos pinigais ir natūra, skirtos už darbą kitoje valstybėje, jeigu taikoma;</p> <p>4) grąžinimo į nuolatinės darbo vietos valstybę sąlygos, jeigu taikoma.</p> <p><b>DK projektas</b> <b>19 straipsnis. 107 straipsnio pakeitimas</b></p> <p>1. Pakeisti 107 straipsnio 6 dalį ir jį išdėstyti taip: „6. Darbuotojui, <del>kuris išvyksta į kitą valstybę prieš jam išvykstant į komandiruotę kitoje valstybėje</del> ilgesniam negu <del>trisdešimt dvidešimt aštuonių</del> dienų laikotarpiui, <del>prieš išvykstant į komandiruotę</del> turi būti įteikti šio kodekso 44 straipsnio 1 ir 2 dalyse nurodyti dokumentai, kuriuose papildomai nurodoma:</p> <p>1) <b>valstybės ar valstybių pavadinimai ir</b> komandiruotės trukmė;</p> <p>2) valiuta, kuria bus mokamas darbo užmokestis komandiruotės metu;</p> <p>3) išmokos pinigais ir natūra, skirtos už darbą kitoje valstybėje, jeigu taikoma;</p> <p>4) grąžinimo į nuolatinės darbo vietos valstybę sąlygos, jeigu taikoma.“</p> <p>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:</p> <p>1) darbo užmokestis, kurį jis turi teisę gauti pagal valstybės, į kurią jis komandiruojamas, teisę;</p> <p>2) dienpinigiai bei išmokos, skirtos su komandiruote susijusioms faktinėms kelionės, nakvynės ir maitinimo išlaidoms kompensuoti, jeigu taikoma;</p> <p>3) nuoroda į priimančiosios valstybės oficialią nacionalinę interneto svetainę apie komandiruojamus darbuotojus.“</p>	
<p>2. Valstybės narės užtikrina, kad komandiruojamam darbuotojui, kuriam taikoma Direktyva 96/71/EB, būtų papildomai pranešta apie:</p> <p>a) darbo užmokestį, kurį darbuotojas turi teisę gauti pagal priimančiosios valstybės narės taikomą teisę;</p> <p>b) kai taikytina, visų rūšių komandiruotpinigius ir visų rūšių kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo išlaidų atlyginimą;</p> <p>c) nuorodą į oficialią nacionalinę interneto svetainę, priimančiosios valstybės narės parengtą pagal Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2014/67/ES<sup>1</sup> 5 straipsnio 2 dalį.</p>	<p><b>DK projektas</b> <b>20 straipsnis. 107 straipsnio pakeitimas</b></p> <p>1. Pakeisti 107 straipsnio 6 dalį ir jį išdėstyti taip: „6. Darbuotojui, <del>kuris išvyksta į kitą valstybę prieš jam išvykstant į komandiruotę kitoje valstybėje</del> ilgesniam negu <del>trisdešimt dvidešimt aštuonių</del> dienų laikotarpiui, <del>prieš išvykstant į komandiruotę</del> turi būti įteikti šio kodekso 44 straipsnio 1 ir 2 dalyse nurodyti dokumentai, kuriuose papildomai nurodoma:</p> <p>1) <b>valstybės ar valstybių pavadinimai ir</b> komandiruotės trukmė;</p>	Visiškas

	<p>2) valiuta, kuria bus mokamas darbo užmokestis komandiruotės metu;</p> <p>3) išmokos pinigais ir natūra, skirtos už darbą kitoje valstybėje, jeigu taikoma;</p> <p>4) grąžinimo į nuolatinės darbo vietos valstybę sąlygos, jeigu taikoma.“</p> <p>2.Papildyti 107 straipsnį 7 dalimi:</p> <p><b>„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:</b></p> <p><b>1) darbo užmokestis, kurį jis turi teisę gauti pagal valstybės, į kurią jis komandiruojamas, teisę;</b></p> <p><b>2) dienpinigiai bei išmokos, skirtos su komandiruote susijusioms faktinėms kelionės, nakvynės ir maitinimo išlaidoms kompensuoti, jeigu taikoma;</b></p> <p><b>3) nuoroda į priimančiosios valstybės oficialią nacionalinę interneto svetainę apie komandiruojamus darbuotojus.“</b></p>	
<p>3. 1 dalies b punkte ir 2 dalies a punkte nurodyta informacija atitinkamais atvejais gali būti pateikta kaip nuorodos į konkrečias tą informaciją reglamentuojančių įstatymų ir kitų teisės aktų ar kolektyvinių sutarčių nuostatas.</p>	<p><b>DK projektas</b></p> <p><b>21 straipsnis. 107 straipsnio pakeitimas</b></p> <p>1. Pakeisti 107 straipsnio 6 dalį ir jį išdėstyti taip:</p> <p><b>„6. Darbuotojui, kuris išvyksta į kitą valstybę prieš jam išvykstant į komandiruotę kitoje valstybėje ilgesniam negu trisdešimt dvidešimt aštuonių dienų laikotarpiui, prieš išvykstant į komandiruotę turi būti įteikti šio kodekso 44 straipsnio 1 ir 2 dalyse nurodyti dokumentai, kuriuose papildomai nurodoma:</b></p> <p><b>1) valstybės ar valstybių pavadinimai ir komandiruotės trukmė;</b></p> <p><b>2) valiuta, kuria bus mokamas darbo užmokestis komandiruotės metu;</b></p> <p><b>3) išmokos pinigais ir natūra, skirtos už darbą kitoje valstybėje, jeigu taikoma;</b></p> <p><b>4) grąžinimo į nuolatinės darbo vietos valstybę sąlygos, jeigu taikoma.“</b></p> <p>2.Papildyti 107 straipsnį 7 dalimi:</p> <p><b>„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:</b></p> <p><b>1) darbo užmokestis, kurį jis turi teisę gauti pagal valstybės, į kurią jis komandiruojamas, teisę;</b></p> <p><b>2) dienpinigiai bei išmokos, skirtos su komandiruote susijusioms faktinėms</b></p>	<p>Visiškas</p>

	kelionės, nakvynės ir maitinimo išlaidoms kompensuoti, jeigu taikoma; <b>3) nuoroda į priimančiosios valstybės oficialią nacionalinę interneto svetainę apie komandiruojamus darbuotojus.“</b>	
4. Jeigu valstybės narės nenustato kitaip, 1 ir 2 dalys netaikomos tais atvejais, kai kiekvieno darbo ne valstybėje narėje, kuri yra darbuotojo įprastinė darbo šalis, laikotarpio trukmė neviršija keturių paeiliui einančių savaičių.	<b>DK projektas</b> <b>22 straipsnis. 107 straipsnio pakeitimas</b> 1. Pakeisti 107 straipsnio 6 dalį ir ją išdėstyti taip: „6. Darbuotojui, kuris išvyksta į kitą valstybę prieš jam išvykstant į komandiruotę kitoje valstybėje ilgesniam negu trisdešimt dvidešimt aštuonių dienų laikotarpiui, prieš išvykstant į komandiruotę 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.“	Visiškas
<b>8 straipsnis. Maksimali bandomojo laikotarpio trukmė</b>		
1. Valstybės narės užtikrina, kad tais atvejais, kai darbo santykiams taikomas bandomasis laikotarpis, kaip apibrėžta nacionalinėje teisėje arba praktikoje, tas laikotarpis neviršytų šešių mėnesių.	<b>DK projektas</b> <b>6 straipsnis. 36 straipsnio pakeitimas</b> 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. <b>Jei terminuota darbo sutartis sudaroma, trumpesniam nei šešių mėnesių laikotarpiui, išbandymo terminas turi būti proporcingas šios sutarties terminui (atitinkamai trumpesnis negu trys mėnesiai).“</b>	Visiškas
2. Terminuotų darbo santykių atveju, valstybės narės užtikrina, kad tokio bandomojo laikotarpio trukmė būtų proporcinga numatoma sutarties trukmei ir darbo pobūdžiui. Jei	<b>DK projektas</b> <b>6 straipsnis. 36 straipsnio pakeitimas</b>	Visiškas

<p>sutartis atnaujinama tai pačiai funkcijai ir toms pačioms užduotims, darbo santykiams naujas bandomasis laikotarpis netaikomas.</p>	<p>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. <b>Jei terminuota darbo sutartis sudaroma, trumpesniai nei šešių mėnesių laikotarpiui, išbandymo terminas turi būti proporcingas šios sutarties terminui (atitinkamai trumpesnis negu trys mėnesiai).“</b>  <b>DK</b>  <b>36 straipsnis. Susitarimas dėl išbandymo</b>          1. Siekiant patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, taip pat ar sulygtas darbas tinka darbuotojui, sudarydamos darbo sutartį darbo sutarties šalys gali sulygti dėl išbandymo.  <i>Pastaba.</i> Terminuotos darbo sutarties atnaujinimo atveju, t. y. jos pratęsimo atveju išbandymo terminas negali būti taikomas, nes pagal 36 str. 1 d. dėl išbandymo gali būti sutarta tik sudarant darbo sutartį, bet tai neapima sudarytos darbo sutarties pakeitimo.</p>	
<p>3. Valstybės narės gali išimties tvarka numatyti ilgesnį bandomąjį laikotarpį tais atvejais, kai tai galima pagrįsti darbo pobūdžiu arba darbuotojo interesais. Valstybės narės gali nustatyti, kad tais atvejais, kai darbuotojas bandomojo laikotarpio metu nebuvo darbe, bandomasis laikotarpis gali būti atitinkamai pratęstas atsižvelgiant į nebuvimo darbe trukmę.</p>	<p><i>Pastaba.</i> DK nenumato ilgesnio bandomojo laikotarpio.  <b>DK projektas</b>  <b>6 straipsnis. 36 straipsnio pakeitimas</b>          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. <b>Jei terminuota darbo sutartis sudaroma, trumpesniai nei šešių mėnesių laikotarpiui, išbandymo terminas turi būti proporcingas šios sutarties terminui (atitinkamai trumpesnis negu trys mėnesiai).“</b></p>	<p>Visiškas</p>
<p><b>9 straipsnis. Darbas keliems darbdaviams</b></p>		
<p>1. Valstybės narės užtikrina, kad darbdavys nedraustų darbuotojui kitu laiku, nei darbdavio darbo grafike nustatytas laikas, dirbti kitiems darbdaviams arba neturėtų už tai jam taikyti priešiško požiūrio.</p>	<p><b>DK</b>  <b>24 straipsnis. Sąžiningumo ir bendradarbiavimo principų įgyvendinimas</b>          1. Įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, darbdaviai ir darbuotojai privalo veikti sąžiningai, bendradarbiauti, nepiktnaudžiauti teise.          5. Kiekviena iš šalių privalo vengti interesų konflikto ir siekti bendros darbdavio ir darbuotojo ar visų darbuotojų gerovės, darbo santykių darnaus vystymosi ir kitos darbo sutarties šalies teisėtų interesų gynimo.  <b>25 straipsnis. Teisingas informavimas ir konfidencialios informacijos apsauga</b>          1. Darbo sutarties šalys privalo viena kitai laiku pranešti apie bet kokiais aplinkybėmis, galinčias reikšmingai paveikti sutarties sudarymą, vykdymą ir nutraukimą. Ši informacija turi būti pateikta teisinga, nemokamai ir darbo sutarties šalių nustatytais protingais terminais.  <b>38 straipsnis. Susitarimas dėl nekonkuravimo</b>          1. Darbo sutarties šalys gali sulygti dėl to, kad darbuotojas tam tikrą laiką nevykdys</p>	<p>Visiškas</p>

	<p>tam tikros darbo veiklos pagal darbo sutartį su kitu darbdaviu, taip pat nevykdys su darbo funkcijomis susijusios savarankiškos komercinės arba gamybinės veiklos, jeigu ši veikla tiesiogiai konkuruotų su darbdavio vykdoma veikla. Šis susitarimas gali būti sudaromas darbo sutarties galiojimo laikotarpiu ar (ir) pasibaigus darbo sutarčiai. Pasibaigus darbo sutarčiai, šis susitarimas galioja ne ilgiau kaip dvejus metus po darbo sutarties pasibaigimo.</p> <p>2. Susitarimai dėl nekonkuravimo galimi tik su darbuotojais, turinčiais specialių žinių ar gebėjimų, kurie gali būti pritaikyti konkuruojančioje su darbdaviu įmonėje, įstaigoje, organizacijoje ar pradėjus vykdyti savarankišką veiklą ir taip padaryti darbdaviui žalos.</p> <p>3. Susitarime dėl nekonkuravimo turi būti apibrėžta draudžiama darbuotojui darbo ar profesinė veikla, nekonkuravimo kompensacijos darbuotojui dydis, nekonkuravimo teritorija ir susitarimo dėl nekonkuravimo galiojimo terminas. Nekonkuravimo su darbdaviu laikotarpiu darbuotojui turi būti mokama kompensacija, kurios dydis – ne mažiau kaip keturiasdešimt procentų darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio.</p> <p>4. Darbuotojas, pažeidęs susitarimą dėl nekonkuravimo, privalo sulygtam susitarimo dėl nekonkuravimo laikotarpiui nutraukti konkuruojančią darbo ar profesinę veiklą, grąžinti gautą kompensaciją ir atlyginti darbdaviui padarytą žalą. Išankstiniai susitarimai dėl netesybų, viršijantys darbuotojo gaunamą nekonkuravimo kompensaciją už tris mėnesius, negalioja.</p> <p>5. Darbuotojas turi teisę vienašališkai nutraukti susitarimą dėl nekonkuravimo, kai darbdavys daugiau kaip du mėnesius vėluoja sumokėti nekonkuravimo kompensaciją ar jos dalį.</p> <p><b>39 straipsnis. Susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos</b></p> <p>1. Darbo sutarties šalys gali sulygti dėl to, kad darbuotojas darbo sutarties vykdymo metu ir pasibaigus darbo sutarčiai asmeniniais ar komerciniais tikslais nenaudos ir kitiems asmenims neatskleis tam tikros iš darbdavio ar dėl atliktos darbo funkcijos gautos informacijos, kurią darbo sutarties šalys savo susitarime dėl konfidencialios informacijos apsaugos įvardys konfidencialia. Konfidencialia informacija negali būti laikomi duomenys, kurie viešai prieinami, taip pat duomenys, kurie pagal teisės aktus ar pagal jų paskirtį negali būti laikomi konfidencialiais ar kurių apsaugai darbdavys nesiima protingų priemonių. Konfidencialios informacijos atskleidimo draudimas netaikomas, kai informacija teikiama valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai apie darbdavio daromus darbo ar kitų teisės normų pažeidimus, taip pat kai informacija teikiama teismui ar kitam ginčus nagrinėjančiam organui.</p> <p>2. Susitarime dėl konfidencialios informacijos apsaugos turi būti apibrėžti konfidencialią informaciją sudarantys duomenys, susitarimo dėl konfidencialios informacijos apsaugos galiojimo terminas, darbdavio pareigos padedant darbuotojui</p>	
--	---	--



	<p>išsaugoti šios informacijos slaptumą. Darbo sutarties šalys gali susilygti dėl netesybų už šio susitarimo nevykdymą ar netinkamą jo vykdymą.</p> <p>3. Susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos galioja vienus metus po darbo santykių pasibaigimo, jeigu darbo sutarties šalys nesusitaria dėl ilgesnio termino.</p> <p><b>111 straipsnis. Darbo laiko sąvoka</b></p> <p>1. Darbo laikas – bet koks laikas, kuriuo darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį.</p> <p><b>122 straipsnis. Minimaliojo poilsio laiko reikalavimai</b></p> <p>1. Poilsio laikas – laisvas nuo darbo laikas.</p> <p>2. Jeigu šio kodekso normos nenustato kitaip, darbo laiko režimas negali pažeisti šių minimaliojo poilsio laiko reikalavimų:</p> <p>1) per darbo dieną (pamainą) darbuotojui suteikiamos fiziologinės pertraukos pagal darbuotojo poreikį ir specialios pertraukos, dirbant lauko sąlygomis (lauke arba nešildomose patalpose), profesinės rizikos sąlygomis, taip pat dirbant sunkų fizinį ar didelės protinės įtampos reikalaujantį darbą;</p> <p>2) ne vėliau kaip po penkių valandų darbo darbuotojams turi būti suteikta pietų pertrauka, skirta pailsėti ir pavalgyti. Šios pertraukos trukmė negali būti trumpesnė negu trisdešimt minučių ir ne ilgesnė kaip dvi valandos, nebent šalys susitaria dėl suskaidytos darbo dienos laiko režimo. Per pietų pertrauką darbuotojas gali palikti darbovietę;</p> <p>3) kasdienio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) trukmė negali būti trumpesnė kaip vienuolika valandų iš eilės, o per septynių paeiliui einančių dienų laikotarpį darbuotojui turi būti suteiktas bent trisdešimt penkių valandų nepertraukiamojo poilsio laikas. Jeigu darbuotojo darbo dienos (pamainos) trukmė yra daugiau kaip dvylika valandų, bet ne daugiau kaip dvidešimt keturios valandos, nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) laikas negali būti mažesnis negu dvidešimt keturios valandos;</p> <p>4) jeigu budėjimas trunka dvidešimt keturias valandas, poilsio laikas trunka ne mažiau kaip dvidešimt keturias valandas.</p> <p><i>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. liepos 2 d. nutartis civilinėje byloje Šiaulių apygardos vyriausiasis prokuroras v. UAB „Alaiba“, bylos Nr. 3K-3-310/2010.</i></p> <p>Civilinėje teisėje galioja principas „leidžiama viskas, kas neuždrausta“, tuo tarpu viešojoje teisėje (teritorijų planavimas, minėta, yra viešosios teisės sritis) vadovaujamas principu „draudžiama viskas, kas nėra tiesiogiai leidžiama“.</p>	
<p>2. Valstybės narės gali nustatyti darbdavių taikomas nesuderinamumo apribojimų naudojimo sąlygas dėl objektyvių priežasčių, t. y. sveikatos ir saugos, verslo konfidencialumo apsaugos, viešųjų paslaugų vientisumo ar interesų konflikto vengimo.</p>	<p><b>DK</b></p> <p><b>24 straipsnis. Sąžiningumo ir bendradarbiavimo principų įgyvendinimas</b></p> <p>1. Įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, darbdaviai ir darbuotojai</p>	<p>Visiškas</p>

	<p>privalo veikti sąžiningai, bendradarbiauti, nepiktnaudžiauti teise.</p> <p>5. Kiekviena iš šalių privalo vengti interesų konflikto ir siekti bendros darbdavio ir darbuotojo ar visų darbuotojų gerovės, darbo santykių darnaus vystymosi ir kitos darbo sutarties šalies teisėtų interesų gynimo.</p> <p><b>25 straipsnis. Teisingas informavimas ir konfidencialios informacijos apsauga</b></p> <p>1. Darbo sutarties šalys privalo viena kitai laiku pranešti apie bet kokiais aplinkybėmis, galinčias reikšmingai paveikti sutarties sudarymą, vykdymą ir nutraukimą. Ši informacija turi būti pateikta teisinga, nemokamai ir darbo sutarties šalių nustatytais protingais terminais.</p> <p><b>38 straipsnis. Susitarimas dėl nekonkuravimo</b></p> <p>1. Darbo sutarties šalys gali susilygti dėl to, kad darbuotojas tam tikrą laiką nevykdys tam tikros darbo veiklos pagal darbo sutartį su kitu darbdaviu, taip pat nevykdys su darbo funkcijomis susijusios savarankiškos komercinės arba gamybinės veiklos, jeigu ši veikla tiesiogiai konkuruotų su darbdavio vykdoma veikla. Šis susitarimas gali būti sudaromas darbo sutarties galiojimo laikotarpiu ar (ir) pasibaigus darbo sutarčiai. Pasibaigus darbo sutarčiai, šis susitarimas galioja ne ilgiau kaip dvejus metus po darbo sutarties pasibaigimo.</p> <p>2. Susitarimai dėl nekonkuravimo galimi tik su darbuotojais, turinčiais specialių žinių ar gebėjimų, kurie gali būti pritaikyti konkuruojančioje su darbdaviu įmonėje, įstaigoje, organizacijoje ar pradėjus vykdyti savarankišką veiklą ir taip padaryti darbdaviui žalos.</p> <p>3. Susitarime dėl nekonkuravimo turi būti apibrėžta draudžiama darbuotojui darbo ar profesinė veikla, nekonkuravimo kompensacijos darbuotojui dydis, nekonkuravimo teritorija ir susitarimo dėl nekonkuravimo galiojimo terminas. Nekonkuravimo su darbdaviu laikotarpiu darbuotojui turi būti mokama kompensacija, kurios dydis – ne mažiau kaip keturiasdešimt procentų darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio.</p> <p>4. Darbuotojas, pažeidęs susitarimą dėl nekonkuravimo, privalo susilygtam susitarimo dėl nekonkuravimo laikotarpiui nutraukti konkuruojančią darbo ar profesinę veiklą, grąžinti gautą kompensaciją ir atlyginti darbdaviui padarytą žalą. Išankstiniai susitarimai dėl netesybų, viršijantys darbuotojo gaunamą nekonkuravimo kompensaciją už tris mėnesius, negalioja.</p> <p>5. Darbuotojas turi teisę vienašališkai nutraukti susitarimą dėl nekonkuravimo, kai darbdavys daugiau kaip du mėnesius vėluoja sumokėti nekonkuravimo kompensaciją ar jos dalį.</p> <p><b>39 straipsnis. Susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos</b></p> <p>1. Darbo sutarties šalys gali susilygti dėl to, kad darbuotojas darbo sutarties vykdymo metu ir pasibaigus darbo sutarčiai asmeniniais ar komerciniais tikslais nenaudos ir kitiems asmenims neatskleis tam tikros iš darbdavio ar dėl atliktos darbo funkcijos gautos informacijos, kurią darbo sutarties šalys savo susitarime dėl konfidencialios</p>	
--	--	--

	<p>informacijos apsaugos įvardys konfidencialia. Konfidencialia informacija negali būti laikomi duomenys, kurie viešai prieinami, taip pat duomenys, kurie pagal teisės aktus ar pagal jų paskirtį negali būti laikomi konfidencialiais ar kurių apsaugai darbdavys nesiima protingų priemonių. Konfidencialios informacijos atskleidimo draudimas netaikomas, kai informacija teikiama valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai apie darbdavio daromus darbo ar kitų teisės normų pažeidimus, taip pat kai informacija teikiama teismui ar kitam ginčus nagrinėjančiam organui.</p> <p>2. Susitarime dėl konfidencialios informacijos apsaugos turi būti apibrėžti konfidencialią informaciją sudarantys duomenys, susitarimo dėl konfidencialios informacijos apsaugos galiojimo terminas, darbdavio pareigos padedant darbuotojui išsaugoti šios informacijos slaptumą. Darbo sutarties šalys gali susitarti dėl netesybų už šio susitarimo nevykdymą ar netinkamą jo vykdymą.</p> <p>3. Susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos galioja vienus metus po darbo santykių pasibaigimo, jeigu darbo sutarties šalys nesusitaria dėl ilgesnio termino.</p> <p><b>111 straipsnis. Darbo laiko sąvoka</b></p> <p>1. Darbo laikas – bet koks laikas, kuriuo darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį.</p> <p><b>122 straipsnis. Minimaliojo poilsio laiko reikalavimai</b></p> <p>1. Poilsio laikas – laisvas nuo darbo laikas.</p> <p>2. Jeigu šio kodekso normos nenustato kitaip, darbo laiko režimas negali pažeisti šių minimaliojo poilsio laiko reikalavimų:</p> <p>1) per darbo dieną (pamainą) darbuotojui suteikiamos fiziologinės pertraukos pagal darbuotojo poreikį ir specialios pertraukos, dirbant lauko sąlygomis (lauke arba nešildomose patalpose), profesinės rizikos sąlygomis, taip pat dirbant sunkų fizinį ar didelės protinės įtampos reikalaujantį darbą;</p> <p>2) ne vėliau kaip po penkių valandų darbo darbuotojams turi būti suteikta pietų pertrauka, skirta pailsėti ir pavalgyti. Šios pertraukos trukmė negali būti trumpesnė negu trisdešimt minučių ir ne ilgesnė kaip dvi valandos, nebent šalys susitaria dėl suskaidytos darbo dienos laiko režimo. Per pietų pertrauką darbuotojas gali palikti darbovietę;</p> <p>3) kasdienio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) trukmė negali būti trumpesnė kaip vienuolika valandų iš eilės, o per septynių paeiliui einančių dienų laikotarpį darbuotojui turi būti suteiktas bent trisdešimt penkių valandų nepertraukiamojo poilsio laikas. Jeigu darbuotojo darbo dienos (pamainos) trukmė yra daugiau kaip dvylika valandų, bet ne daugiau kaip dvidešimt keturios valandos, nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) laikas negali būti mažesnis negu dvidešimt keturios valandos;</p> <p>4) jeigu budėjimas trunka dvidešimt keturias valandas, poilsio laikas trunka ne</p>	
--	--	--

	<p>mažiau kaip dvidešimt keturias valandas.</p> <p><i>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. liepos 2 d. nutartis civilinėje byloje Šiaulių apygardos vyriausiasis prokuroras v. UAB „Alaiba“, bylos Nr. 3K-3-310/2010.</i></p> <p>Civilinėje teisėje galioja principas „leidžiama viskas, kas neuždrausta“, tuo tarpu viešojoje teisėje (teritorijų planavimas, minėta, yra viešosios teisės sritis) vadovaujamasi principu „draudžiama viskas, kas nėra tiesiogiai leidžiama“.</p>	
<b>10 straipsnis. Minimalus darbo nuspėjamumas</b>		
<p>1. Valstybės narės užtikrina, kad tais atvejais, kai darbuotojo darbo modelis yra visiškai ar daugiausiai nenuspėjamas, darbdavys nereikalautų, kad darbuotojas dirbtų, jei nėra tenkinamos abi šios sąlygos:</p> <p>a) darbas vyksta iš anksto nustatytais apskaitinėmis valandomis ir dienomis, kaip nurodyta 4 straipsnio 2 dalies m punkto ii papunktyje, ir b) darbdavys informuoja darbuotoją apie darbo užduotį per pagrįstą pranešimo laikotarpį, nustatytą pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, kaip nurodyta 4 straipsnio 2 dalies m punkto iii papunktyje.</p>	<p>Lietuva netaiko tokių nuostatų, nes nėra taikomas visiškai ar daugiausiai nenuspėjamo darbuotojo darbo modelis. Direktyvos 20 straipsnio 1 dalyje yra nustatyta, kad ši direktyva negali būti tinkamas pagrindas sumažinti bendrą apsaugos lygį, kurį jau turi valstybių narių darbuotojai. Nustačius nenuspėjamą darbo modelį, būtų sumažintas bendras darbuotojų apsaugos lygis ir neįgyvendinta direktyva.</p>	Visiškas
<p>2. Jei neįvykdomas vienas ar abu 1 dalyje nustatyti reikalavimai, darbuotojas turi teisę atsisakyti darbo užduoties nepatirdamas neigiamų pasekmių.</p>	<p>Lietuva netaiko tokių nuostatų, nes nėra taikomas visiškai ar daugiausiai nenuspėjamo darbuotojo darbo modelis. Direktyvos 20 straipsnio 1 dalyje yra nustatyta, kad ši direktyva negali būti tinkamas pagrindas sumažinti bendrą apsaugos lygį, kurį jau turi valstybių narių darbuotojai. Nustačius nenuspėjamą darbo modelį, būtų sumažintas bendras darbuotojų apsaugos lygis ir neįgyvendinta direktyva.</p>	
<p>3. Kai valstybės narės leidžia darbdaviui atšaukti darbo užduotį be kompensacijos, valstybės narės imasi reikalingų priemonių pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, siekdamos užtikrinti, kad darbuotojas turėtų teisę gauti kompensaciją, jeigu darbdavys po nurodyto pagrįsto laikotarpio atšaukia darbo užduotį, dėl kurios darbuotojas iš pradžių davė savo sutikimą.</p>	<p>Lietuva netaiko tokių nuostatų, nes nėra taikomas visiškai ar daugiausiai nenuspėjamo darbuotojo darbo modelis. Direktyvos 20 straipsnio 1 dalyje yra nustatyta, kad ši direktyva negali būti tinkamas pagrindas sumažinti bendrą apsaugos lygį, kurį jau turi valstybių narių darbuotojai. Nustačius nenuspėjamą darbo modelį, būtų sumažintas bendras darbuotojų apsaugos lygis ir neįgyvendinta direktyva.</p>	Visiškas
<p>4. Valstybės narės gali nustatyti šio straipsnio taikymo sąlygas pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis arba praktiką.</p>	<p>Lietuva netaiko tokių nuostatų, nes nėra taikomas visiškai ar daugiausiai nenuspėjamo darbuotojo darbo modelis. Direktyvos 20 straipsnio 1 dalyje yra nustatyta, kad ši direktyva negali būti tinkamas pagrindas sumažinti bendrą apsaugos lygį, kurį jau turi valstybių narių darbuotojai. Nustačius nenuspėjamą darbo modelį, būtų sumažintas bendras darbuotojų apsaugos lygis ir neįgyvendinta direktyva.</p>	Visiškas
<b>11 straipsnis. Papildomos priemonės, taikomos darbo pagal poreikį sutartims</b>		
<p>Kai valstybės narės leidžia naudoti darbo pagal poreikį ar panašias darbo sutartis, jos, siekdamos užkirsti kelią piktnaudžiavimo praktikai, imasi vienos ar daugiau iš šių priemonių:</p> <p>a) nustato darbo pagal poreikį ar panašių darbo sutarčių naudojimo apribojimus; daro galimą paneigti prezumpciją dėl darbo sutarties su minimaliu apmokamų darbo</p>	<p>Lietuva nenumato tokio pobūdžio sutarčių („nulinių“ darbo sutarčių nėra). Direktyvos 20 straipsnio 1 dalyje yra nustatyta, kad ši direktyva negali būti tinkamas pagrindas sumažinti bendrą apsaugos lygį, kurį jau turi valstybių narių darbuotojai. Nustačius darbą pagal poreikį, būtų sumažintas bendras darbuotojų apsaugos lygis ir neįgyvendinta direktyva.</p>	Visiškas

valandų skaičiumi, grindžiamu vidutiniu per nustatytą laikotarpį išdirbtų valandų skaičiumi, buvimo; c) nustato kitas lygiaverčio poveikio priemones, kuriomis veiksmingai užkertamas kelias piktnaudžiavimui. Valstybės narės apie tokias priemones praneša Komisijai.		
<b>12 straipsnis. Perėjimas prie kitos darbo formos</b>		
<p>1. Valstybės narės užtikrina, kad darbuotojui, išdirbusiam tam pačiam darbdaviui bent šešis mėnesius ir užbaigusiam bandomąjį laikotarpį, jei jis buvo taikomas, būtų suteikta teisė prašyti suteikti darbo, kuriame būtų užtikrintos nuspėjamesnės ir saugesnės darbo sąlygos, formą, jei tai įmanoma, ir gauti pagrįstą atsakymą raštu. Valstybės narės gali riboti prašymų, dėl kurių atsiranda pareiga pagal šį straipsnį, dažnumą.</p>	<p><b>DK</b></p> <p><b>46 straipsnis. Darbo sąlygų keitimas darbuotojo iniciatyva</b></p> <p>1. Kai šis kodeksas ar kitos darbo teisės normos nesuteikia darbuotojui teisės reikalauti pakeisti darbo sąlygas, darbuotojas turi teisę prašyti darbdavio pakeisti jo darbo sąlygas.</p> <p>2. Atsisakymas patenkinti darbuotojo raštu pateiktą prašymą pakeisti būtinąsias ar darbo sutarties šalių sulygtas papildomas darbo sutarties sąlygas turi būti motyvuotas ir pateiktas raštu ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo darbuotojo prašymo pateikimo.</p> <p>3. Darbdaviui atsisakius tenkinti darbuotojo prašymą pakeisti darbo sąlygas, dėl šių sąlygų pakeitimo darbuotojas pakartotinai gali kreiptis ne anksčiau kaip po vieno mėnesio nuo darbuotojo prašymo pakeisti darbo sąlygas pateikimo.</p> <p>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.</p> <p><b>DK</b></p> <p><b>71 straipsnis. Įdarbinimas pagal neterminuotą darbo sutartį</b></p> <p>1. Jeigu yra laisva darbo vieta, į kurią bus priimama dirbti pagal neterminuotą darbo sutartį, darbdavys turi pasiūlyti užimti šią laisvą darbo vietą tokį patį ar panašų darbą dirbančiam ir nustatytus kvalifikacinius reikalavimus atitinkančiam darbuotojui, kuris dirba pagal terminuotą darbo sutartį. Jeigu tokių darbuotojų yra keletas, pasiūlymas turi būti pateiktas tam darbuotojui, kurio darbo santykiai su darbdaviu trunka ilgiausiai.</p> <p>2. Darbdavys privalo informuoti darbuotojus, dirbančius pagal terminuotas darbo sutartis, apie laisvas darbo vietas, į kurias bus priimta dirbti pagal neterminuotą darbo sutartį, ir užtikrinti, kad jie turėtų tokias pačias galimybes įsidarbinti nuolatiniam darbui kaip ir kiti asmenys. Tokia informacija skelbiama įprastais darbovietėje būdais.</p> <p>3. Darbdaviai ne rečiau kaip kartą per metus, pareikalavus darbo tarybai, o kai jos nėra, – darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, privalo teikti informaciją apie terminuotų darbo sutarčių būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, nurodydami darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas sutartis, skaičių, užimamas pareigybes ir, jeigu profesijos grupėje yra daugiau negu du darbuotojai, darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį.</p> <p><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i>  <i>Nr. <a href="#">XIII-413</a>, 2017-06-06, paskelbta TAR 2017-06-14, i. k. 2017-10021</i></p>	Visiškas
2. Valstybės narės užtikrina, kad darbdavys per vieną mėnesį nuo prašymo gavimo pateiktų	<b>DK</b>	Visiškas

<p>pagrįstą rašytinį atsakymą, nurodant 1 dalyje. Fizinio asmens, kuris yra darbdavys, ir labai maža, mažoji ar vidutinė įmonė atveju, valstybės narės gali nustatyti, kad tą terminą būtų galima pratęsti ne daugiau nei iki trijų mėnesių ir, gavus vėlesnį panašų to paties darbuotojo prašymą, leisti pateikti atsakymą žodžiu, jeigu atsakymo pagrindimas, susijęs su darbuotojo padėtimi, lieka nepakitęs.</p>	<p><b>46 straipsnis. Darbo sąlygų keitimas darbuotojo iniciatyva</b></p> <p>1. Kai šis kodeksas ar kitos darbo teisės normos nesuteikia darbuotojui teisės reikalauti pakeisti darbo sąlygas, darbuotojas turi teisę prašyti darbdavio pakeisti jo darbo sąlygas.</p> <p>2. Atsisakymas patenkinti darbuotojo raštu pateiktą prašymą pakeisti būtinąsias ar darbo sutarties šalių sulygtas papildomas darbo sutarties sąlygas turi būti motyvuotas ir pateiktas raštu ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo darbuotojo prašymo pateikimo.</p> <p>3. Darbdaviui atsisakius tenkinti darbuotojo prašymą pakeisti darbo sąlygas, dėl šių sąlygų pakeitimo darbuotojas pakartotinai gali kreiptis ne anksčiau kaip po vieno mėnesio nuo darbuotojo prašymo pakeisti darbo sąlygas pateikimo.</p> <p>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.</p>	
<b>13 straipsnis. Privalomas mokymas</b>		
<p>Valstybės narės užtikrina, kad tais atvejais, kai pagal Sąjungos ar nacionalinę teisę ar kolektyvinės sutartis reikalaujama, kad darbdavys mokytų darbuotoją atlikti darbą, kuriam jis yra įdarbintas, toks mokymas darbuotojui būtų teikiamas nemokamai, būtų skaičiuojamas kaip darbo laikas ir, jei įmanoma, vyktų darbo valandomis.</p>	<p><b>DK</b></p> <p><b>29 straipsnis. Darbuotojo profesinio tobulėjimo siekio gerbimas</b></p> <p>1. Darbdavys privalo apmokyti darbuotoją dirbti tiek, kiek tai būtina jo darbo funkcijai atlikti.</p> <p>2. Darbdavys privalo imtis priemonių darbuotojų kvalifikacijai ir jų profesionalumui, gebėjimui prisitaikyti prie besikeičiančių verslo, profesinių ar darbo sąlygų didinti. Šiais tikslais šiame kodekse, darbo teisės normų ar šalių susitarimų nustatytais atvejais ir tvarka darbdavys sudaro sąlygas darbuotojui mokytis, tobulinti kvalifikaciją ir profesiskai tobulėti.</p> <p><b>DK</b></p> <p><b>111 straipsnis. Darbo laiko sąvoka</b></p> <p>2. Į darbo laiką bet kuriuo atveju įtraukiami šie laikotarpiai:</p> <p>5) kvalifikacijos tobulinimo darbdavio pavedimu laikas;</p> <p><b>DK</b></p> <p><b>37 straipsnis. Susitarimas dėl mokymo išlaidų atlyginimo</b></p> <p>1. Darbo sutarties šalys gali susitarti dėl darbdavio turėtų darbuotojo mokymo ar kvalifikacijos tobulinimo išlaidų atlyginimo sąlygų, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių.</p> <p>2. Atlygintos gali būti tik išlaidos, susijusios su darbuotojo žinių ar gebėjimų, viršijančių darbo veiklai keliamus reikalavimus, suteikimu. Susitarime gali būti nustatyta, ar į mokymo ar kvalifikacijos tobulinimo išlaidas įskaičiuojamos kitos komandiruotės išlaidos (kelionės, nakvynės ir kita).</p>	Visiškas
<b>14 straipsnis. Kolektyvinės sutartys</b>		
<p>Valstybės narės gali leisti socialiniams partneriams, laikantis nacionalinės teisės ar praktikos, palikti galioti kolektyvinės sutartis, kuriose, užtikrinant bendrą darbuotojų</p>	<p><b>DK</b></p> <p><b>193 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių turinys</b></p>	Visiškas

<p>apsauga, būtų nustatytos į 8–13 straipsnius neįtrauktų darbuotojų darbo sąlygų reglamentavimo nuostatos, dėl tokių sutarčių derėtis, jas sudaryti ir užtikrinti jų vykdymą.</p>	<p>2. Nustatydamos kolektyvinės sutarties turinį jos šalys turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.</p> <p>3. Kolektyvinėse sutartyse, sudaromose nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygmeniu, įtvirtintomis darbo teisės normomis galima nukrypti nuo šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių, išskyrus taisykles, susijusias su maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu ar pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais, jeigu kolektyvine sutartimi pasiekama darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra. Ginčai dėl tokių normų teisėtumo nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Nustačius, kad kolektyvinės sutarties sąlyga prieštarauja šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytoms imperatyvioms taisyklėms, ar kolektyvine sutartimi nėra pasiekama darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra, ji negali būti taikoma, o taikoma šio kodekso ar darbo teisės normos taisyklė. Bet kuriuo atveju kolektyvinė sutartis gali gerinti darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kuri nustatyta šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose.</p> <p>4. Nacionalinėje (tarpšakinėje), teritorinėje ar šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinėje sutartyje šalys gali aptarti:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) kelių ar vienos kurios šakos ar teritorijos darbdavių darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo, darbo normų ir kitus su darbo užmokesčiu susijusius klausimus;</li> <li>2) darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus;</li> <li>3) darbuotojų užimtumo, profesinio mokymo, perkvalifikavimo klausimus;</li> <li>4) socialinės partnerystės rėmimo priemonės, padedančias išvengti kolektyvinių darbo ginčų;</li> <li>5) kitas šalis svarbias darbo, socialines ir ekonomines sąlygas;</li> <li>6) kolektyvinės sutarties keitimo, pildymo ir nutraukimo tvarką, galiojimo terminą, vykdymo kontrolės sistemą ir tvarką, kitus organizacinius klausimus, susijusius su kolektyvinės sutarties sudarymu ir vykdymu.</li> </ol> <p><i>Straipsnio punkto pakeitimai:</i>  Nr. <a href="#">XIII-2944</a>, 2020-05-21, paskelbta TAR 2020-06-03, i. k. 2020-12135</p> <p>5. Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinėje sutartyje šalys gali aptarti:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo sąlygas;</li> <li>2) darbo užmokesčio sąlygas;</li> <li>3) darbo ir poilsio laiko sąlygas;</li> <li>4) darbuotojų saugos ir sveikatos priemones;</li> <li>5) šalių tarpusavio informavimo sąlygas;</li> <li>6) informavimo, konsultavimo ir kitokio darbuotojų atstovų dalyvavimo darbdaviui priimant sprendimus teisių įgyvendinimo tvarką, nemažinant įstatyme nustatytų darbo tarybos įgaliojimų;</li> </ol>	
--	--	--

	<p>7) kitas šalis svarbias darbo, ekonomines ir socialines sąlygas;</p> <p>8) kolektyvinės sutarties vykdymo tvarką;</p> <p>9) kolektyvinės sutarties keitimo, pildymo ir nutraukimo tvarką, galiojimo terminą, vykdymo kontrolės sistemą ir tvarką, kitus organizacinius klausimus, susijusius su kolektyvinės sutarties sudarymu ir vykdymu.</p> <p><i>Straipsnio punkto pakeitimai:</i>  <i>Nr. <a href="#">XIII-2944</a>, 2020-05-21, paskelbta TAR 2020-06-03, i. k. 2020-12135</i></p>	
<b>15 straipsnis. Teisinė prezumpcija ir išankstinio ginčų sprendimo mechanizmas</b>		
<p>1. Valstybės narės užtikrina, kad tais atvejais, kai darbuotojas laiku negauna 5 straipsnio 1 dalyje ar 6 straipsnyje nurodytų dokumentų ar jų dalies, būtų taikoma viena arba abi iš šių sistemų:</p> <p>a) darbuotojui taikoma valstybės narės apibrėžta palanki prezumpcija, kurią darbdaviui suteikiama galimybė paneigti; arba</p> <p>b) darbuotojui suteikiama galimybė pateikti skundą kompetentingai (-am) institucijai ar organui ir laiku bei veiksmingai pasinaudoti tinkamomis teisių gynimo priemonėmis.</p>	<p><b>DK</b></p> <p><b>220 straipsnis. Darbo ginčo dėl teisės nagrinėjimo darbo ginčų komisijoje ir teisme</b></p> <p>1. Darbo santykių dalyvis, kuris mano, kad kitas darbo teisės subjektas pažeidė jo teises dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo, į darbo ginčų komisiją su prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės privalo kreiptis per tris mėnesius, o neteisėto nušalinimo, neteisėto atleidimo iš darbo ir kolektyvinės sutarties pažeidimo atvejais, – per vieną mėnesį nuo tada, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą.</p>	Visiškas
<p>2. Valstybės narės gali numatyti, kad 1 dalyje nurodyti prezumpcija ir mechanizmai taikomi tuomet, kai darbdaviui buvo pateiktas pranešimas ir darbdavys laiku nepateikė trūkstamos informacijos.</p>	<p>Neprivalomo pobūdžio nuostata, DK nenumato pranešimo darbdaviui.</p>	Visiškas
<b>16 straipsnis. Teisių gynimas</b>		
<p>Valstybės narės užtikrina, kad darbuotojams, įskaitant tuos, su kuriais darbo santykiai yra pasibaigę, būtų suteikta galimybė veiksmingai ir nešališkai spręsti ginčus ir teisę į teisių gynimą, jei pažeidžiamos iš šios direktyvos išplaukiančios jų teisės.</p>	<p><b>DK</b></p> <p><b>220 straipsnis. Darbo ginčo dėl teisės nagrinėjimo darbo ginčų komisijoje ir teisme</b></p> <p>1. Darbo santykių dalyvis, kuris mano, kad kitas darbo teisės subjektas pažeidė jo teises dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo, į darbo ginčų komisiją su prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės privalo kreiptis per tris mėnesius, o neteisėto nušalinimo, neteisėto atleidimo iš darbo ir kolektyvinės sutarties pažeidimo atvejais, – per vieną mėnesį nuo tada, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą.</p> <p>3. Darbo ginčas dėl teisės, susijęs su streiku ar lokautu, turi būti nagrinėjamas tiesiogiai teisme.</p> <p><b>213 straipsnis. Darbo ginčų samprata ir rūšys</b></p> <p>3. Individualus darbo ginčas dėl teisės yra nesutarimas tarp darbuotojo ar kitų darbo santykių dalyvių, iš vienos pusės, ir darbdavio, iš kitos pusės, kylantis sudarant, keičiant, vykdant ar nutraukiant darbo sutartį, taip pat dėl darbo teisės normų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo darbo santykiuose tarp darbuotojo ir darbdavio. Darbo ginčo šalimi laikomas ir buvęs darbdavys, taip pat asmuo, išreiškęs norą sudaryti darbo sutartį, kai su juo buvo atsisakyta ją sudaryti, taip pat asmenys, turintys teisę į darbuotojo darbo užmokestį ar kitas su darbo santykiais</p>	Visiškas



	susijusias išmokas.	
<b>17 straipsnis. Apsauga nuo priešiško požiūrio ir neigiamų pasekmių</b>		
Valstybės narės nustato būtinas priemones, kad apsaugotų darbuotojus, įskaitant tuos darbuotojus, kurie yra darbuotojų atstovai, nuo darbdavio priešiško požiūrio ir neigiamų pasekmių pateikus skundą tiesiogiai darbdaviui arba atsirandančių pradėjus procesą siekiant užtikrinti, kad būtų paisoma šioje direktyvoje numatytų teisių.	<p><b>DK</b></p> <p><b>31 straipsnis. Turtinių ir neturtinių interesų apsauga</b></p> <p>3. Pranešimas valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai apie darbdavio daromus darbo ar kitų teisės normų pažeidimus, taip pat informacijos apie pažeidimą pateikimas Lietuvos Respublikos pranešėjų apsaugos įstatymo nustatyta tvarka ar kreipimasis į darbo ginčus nagrinėjantį organą dėl pažeistų teisių ar interesų gynybos negali būti laikomi veiksmais, pažeidžiančiais darbdavio turtinius ar neturtinius interesus. Darbuotojas negali būti dėl to persekiojamas ir jam negali būti taikomos jo interesus pažeidžiančios priemonės.</p> <p><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i></p> <p>Nr. <a href="#"><u>XIII-1847</u></a>, 2018-12-20, paskelbta TAR 2018-12-28, i. k. 2018-21878</p> <p><b>DK projektas</b></p> <p><b>4 straipsnis. 26 straipsnio pakeitimas</b></p> <p>1. Pakeisti 26 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>1. Pakeisti 26 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„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, <b>pilietybės</b>, kalbos, kilmės, socialinės padėties, <b>tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų</b>, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, <del>sveikatos būklės</del>, etninės priklausomybės, <b>religijos, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminių padėties</b>, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, <del>tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų</del>, išskyrus atvejus, <b>kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, dėl asmens išpažįtamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų dirbantiems religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose</b>, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįtamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas, ketinimo turėti vaiką, pagrindu, <b>taip pat dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytomis garantijomis, bei</b> dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.“</p> <p>2. Pakeisti 26 straipsnio 2 dalies nuostatą iki dvitaškio ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„2. Įgyvendindamas lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbdavys, neatsižvelgdamas į <b>darbuotojo</b> lytį, rasę, tautybę, <b>pilietybę</b>, kalbą, kilmę, socialinę, padėtį, <b>tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras</b>, amžių, lytinę orientaciją, negalią, <del>sveikatos būklę</del>, etninę priklausomybę, religiją, <del>tikėjimą</del>,</p>	Visiškas

	<p>įsitikinimus ar pažiūras, sveikatos būklę, santuokinę ir šeiminingą padėtį, išskyrus atvejus dėl asmens išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų dirbantiems <del>kai</del> <b>darbuotojas dirba</b> 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, <b>taip pat į tai, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytais garantijomis</b>, ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, privalo:“.</p> <p><b>DK projektas</b></p> <p><b>15 straipsnis. 59 straipsnio pakeitimas</b></p> <p>Pakeisti 59 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„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, <del>seksualinės orientacijos</del>, rasės, tautybės, <b>pilietybės</b>, kalbos, kilmės, <del>pilietybės ir</del> socialinės padėties, tikėjimo, <b>įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos</b>, santuokinės ir šeiminingos padėties, ketinimo turėti vaiką, <del>įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės priklausymo</del> politinėms partijoms ir asociacijoms, <del>amžiaus, dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytais garantijomis</del>, ar kitų diskriminacinių motyvų.“</p> <p><b>DK</b></p> <p><b>168 straipsnis. Darbuotojų atstovavimą darbdavio lygmeniu įgyvendinančių asmenų garantijos ir apsauga nuo diskriminacijos</b></p> <p>3. Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir šešis mėnesius po jų kadencijos pabaigos negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir jų būtiniosios darbo sutarties sąlygos negali būti pablogintos, palyginti su ankstesnėmis jų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis ar palyginti su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, be Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įgalioto Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kuriam priklausančioje teritorijoje yra darbdavio darbovietė, vadovo sutikimo. Darbdavio motyvuotą prašymą suteikti sutikimą nutraukti darbo sutartį ar pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas turi išnagrinėti ir darbdaviui pateikti atsakymą per dvidešimt darbo dienų nuo pareiškimo gavimo dienos. Darbuotojai ar jų atstovai savo iniciatyva arba Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo prašymu turi teisę pateikti savo nuomonę. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas suteikia sutikimą nutraukti darbo sutartį ar pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas, jeigu darbdavys pateikia duomenis apie tai, kad darbo sutarties nutraukimas ar būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimas nėra susijęs su</p>	
--	--	--

	<p>darbuotojo vykdoma darbuotojų atstovavimo veikla, darbuotojo nediskriminuoja dėl jo vykdomos darbuotojų atstovavimo veiklos ar narystės profesinėje sąjungoje. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas, gavęs darbdavio motyvuotą prašymą, apie tai informuoja darbuotojų atstovaujamąjį organą ir patį darbuotoją, dėl kurio pateiktas prašymas, ir nustato ne trumpesnę kaip penkių darbo dienų terminą darbuotojų atstovų ir paties darbuotojo nuomonei pateikti. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo sprendimas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka. Darbo sutartis su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis negali būti nutraukta tol, kol vyksta darbo ginčas. Per dešimt darbo dienų nuo Darbo kodekso įsigaliojimo dienos darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos raštu pateikia valdymo organų narių, kuriems taikomos šios dalies garantijos, sąrašus darbdaviui, o naujai įsteigtos – ne vėliau kaip per dešimt dienų nuo įsteigimo dienos.</p> <p><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> <i>Nr. <a href="#">XIII-413</a>, 2017-06-06, paskelbta TAR 2017-06-14, i. k. 2017-10021</i></p>	
<b>18 straipsnis. Apsauga nuo atleidimo iš darbo ir įrodinėjimo pareiga</b>		
<p>1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių, kad būtų uždrausta darbuotojus atleisti iš darbo arba imtis atleidimui iš darbo lygiaverčio poveikio priemonių ir rengtis jų atleidimui iš darbo, jei tokio atleidimo iš darbo priežastis – darbuotojų naudojimas šioje direktyvoje numatytais teisėmis.</p>	<p><b>DK projektas</b> <b>15 straipsnis. 59 straipsnio pakeitimas</b> 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, <del>seksualinės orientacijos</del>, rasės, tautybės, <b>pilietybės</b>, kalbos, kilmės, <del>pilietybės ir</del> socialinės padėties, tikėjimo, <b>įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos</b>, santuokinės ir šeiminės padėties, ketinimo turėti vaiką, <del>įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės priklausymo</del> politinėms partijoms ir asociacijoms, <del>amžiaus, dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytais garantijomis</del>, ar kitų diskriminacinių motyvų.“</p> <p><b>DK</b> <b>214 straipsnis. Darbo ginčų nagrinėjimo principai</b> 3. Jeigu darbuotojas kreipiasi į darbo ginčus nagrinėjantį organą dėl individualaus ginčo dėl teisės, darbdavys privalo įrodinėti tam tikras ginčui išspręsti svarbias aplinkybes ir pateikti įrodymus, jeigu jis juos turi arba jie jam lengviau prieinami. Atleidimo iš darbo byloje ir byloje dėl neteisėto atsisakymo priimti į darbą, atleidimo iš darbo arba atsisakymo priimti į darbą teisėtumą privalo įrodyti darbdavys. Įstatymuose gali būti nurodyti kiti atvejai, kai įrodinėjimo našta paskirstoma tarp darbo ginčo šalių skirtingai.</p> <p><b>DK</b> <b>26 straipsnis. Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais</b></p>	Visiškai

	<p>5. Nagrinėjant lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais bylas, susijusias su darbo santykiais, darbuotojui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą, kad darbuotojas patyrė diskriminaciją, darbdaviui tenka pareiga įrodyti, kad diskriminacijos nebuvo.</p> <p><b>DK</b></p> <p><b>64 straipsnis. Įspėjimas nutraukti darbo sutartį</b></p> <p>1. Jeigu šis kodeksas ar kiti įstatymai nustato darbdavio pareigą įspėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą, šis įspėjimas turi būti pateiktas raštu.</p> <p>2. Įspėjime nutraukti darbo sutartį turi būti nurodytos darbo sutarties nutraukimo priežastis ir įstatymo norma, kurioje nurodytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas, darbo santykių pasibaigimo diena.</p> <p>3. Įspėjimas nutraukti darbo sutartį darbuotojui perduodamas nedelsiant. Jeigu darbuotojas ginčija atleidimo iš darbo teisėtumą, įspėjimo įteikimo įrodinėjimo našta tenka darbdaviui.</p> <p><b>DK</b></p> <p><b>65 straipsnis. Darbo sutarties pasibaigimo įforminimas</b></p> <p>4. Sprendimas perduodamas darbuotojui nedelsiant. Jeigu darbuotojas ginčija atleidimą iš darbo nustatyta tvarka, darbdavio sprendimo įteikimo įrodinėjimo našta tenka darbdaviui.</p> <p><b>DK</b></p> <p><b>143 straipsnis. Darbo normos</b></p> <p>2. Darbuotojo motyvuotą prašymą dėl netinkamai nustatytos darbo normos nagrinėja darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantys organai. Darbdavys turi įrodyti, kad darbo norma nustatyta pagal profesinę riziką, darbo laiko sąnaudas ir darbo funkcijos atlikimo aplinkybes.</p>	
<p>2. Darbuotojai, manantys, kad buvo atleisti iš darbo arba jiems buvo taikomos atleidimui iš darbo lygiaverčio poveikio priemonės dėl to, kad jie pasinaudojo šioje direktyvoje numatytomis teisėmis, gali prašyti darbdavio tinkamai pagrįsti jų atleidimą iš darbo ar lygiaverčio poveikio priemones. Darbdavys tokį pagrindimą pateikia raštu.</p>	<p><b>DK</b></p> <p><b>214 straipsnis. Darbo ginčų nagrinėjimo principai</b></p> <p>3. Jeigu darbuotojas kreipiasi į darbo ginčus nagrinėjantį organą dėl individualaus ginčo dėl teisės, darbdavys privalo įrodinėti tam tikras ginčui išspręsti svarbias aplinkybes ir pateikti įrodymus, jeigu jis juos turi arba jie jam lengviau prieinami. Atleidimo iš darbo bylose ir bylose dėl neteisėto atsisakymo priimti į darbą, atleidimo iš darbo arba atsisakymo priimti į darbą teisėtumą privalo įrodyti darbdavys. Įstatymuose gali būti nurodyti kiti atvejai, kai įrodinėjimo našta paskirstoma tarp darbo ginčo šalių skirtingai.</p> <p><b>DK</b></p> <p><b>26 straipsnis. Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais</b></p> <p>5. Nagrinėjant lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais bylas, susijusias su darbo santykiais, darbuotojui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą, kad darbuotojas patyrė diskriminaciją, darbdaviui tenka pareiga įrodyti, kad diskriminacijos nebuvo.</p> <p><b>DK</b></p>	Visiškas

	<p><b>64 straipsnis. Īspējimas nutraukti darbo sutartī</b></p> <p>1. Jeigu šis kodeksas ar kiti īstatymai nustato darbdavio pareigā īspēti darbuotojā apie darbo sutarties nutraukimā, šis īspējimas turi būti pateiktas raštu.</p> <p>2. Īspējime nutraukti darbo sutartī turi būti nurodytas darbo sutarties nutraukimo priežastis ir īstatymo norma, kurioje nurodytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas, darbo santykių pasibaigimo diena.</p> <p>3. Īspējimas nutraukti darbo sutartī darbuotojui perduodamas nedelsiant. Jeigu darbuotojas ginčija atleidimo iš darbo teisētumā, īspējimo īteikimo īrodinējimo našta tenka darbdaviui.</p> <p><b>DK</b></p> <p><b>65 straipsnis. Darbo sutarties pasibaigimo īforminimas</b></p> <p>4. Sprendimas perduodamas darbuotojui nedelsiant. Jeigu darbuotojas ginčija atleidimā iš darbo nustatyta tvarka, darbdavio sprendimo īteikimo īrodinējimo našta tenka darbdaviui.</p> <p><b>DK</b></p> <p><b>143 straipsnis. Darbo normas</b></p> <p>2. Darbuotojo motyvuoatā prašymā dēl netinkamai nustatytos darbo normas nagrinēja darbo ginčus dēl teisēs nagrinējantys organai. Darbdavys turi įrodyti, kad darbo norma nustatyta pagal profesinę rizikā, darbo laiko sąnaudas ir darbo funkcijos atlikimo aplinkybes.</p>	
<p>3. Valstybės narės imasi būtinų priemonių, siekdamos užtikrinti, kad, kai 2 dalyje nurodytiems darbuotojams kreipusis į teismą arba kitą kompetentingą instituciją ar organą nustatomi faktai, kuriais remiantis galima preziumuoti, kad jie buvo dėl to atleisti iš darbo ar jiems taikytos atleidimui iš darbo lygiaverčio poveikio priemonės, įrodinėjimo pareiga, jog darbuotojas buvo atleistas ne dėl 1 dalyje nurodytų priežasčių, tenka darbdaviui.</p>	<p><b>DK</b></p> <p><b>214 straipsnis. Darbo ginčų nagrinėjimo principai</b></p> <p>3. Jeigu darbuotojas kreipiasi į darbo ginčus nagrinėjančią organą dėl individualaus ginčo dėl teisės, darbdavys privalo įrodinėti tam tikras ginčui išspręsti svarbias aplinkybes ir pateikti įrodymus, jeigu jis juos turi arba jie jam lengviau prieinami. Atleidimo iš darbo byloje ir byloje dėl neteisėto atsisakymo priimti į darbą, atleidimo iš darbo arba atsisakymo priimti į darbą teisėtumą privalo įrodyti darbdavys. Įstatymuose gali būti nurodyti kiti atvejai, kai įrodinėjimo našta paskirstoma tarp darbo ginčo šalių skirtingai.</p> <p><b>DK</b></p> <p><b>26 straipsnis. Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais</b></p> <p>5. Nagrinėjant lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais bylas, susijusias su darbo santykiais, darbuotojui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą, kad darbuotojas patyrė diskriminaciją, darbdaviui tenka pareiga įrodyti, kad diskriminacijos nebuvo.</p> <p><b>DK</b></p> <p><b>64 straipsnis. Īspējimas nutraukti darbo sutartī</b></p> <p>1. Jeigu šis kodeksas ar kiti īstatymai nustato darbdavio pareigā īspēti darbuotojā apie darbo sutarties nutraukimā, šis īspējimas turi būti pateiktas raštu.</p> <p>2. Īspējime nutraukti darbo sutartī turi būti nurodytas darbo sutarties nutraukimo priežastis ir īstatymo norma, kurioje nurodytas darbo sutarties nutraukimo</p>	<p>Visiškas</p>

	<p>pagrindas, darbo santykių pasibaigimo diena.</p> <p>3. Įspėjimas nutraukti darbo sutartį darbuotojui perduodamas nedelsiant. Jeigu darbuotojas ginčija atleidimo iš darbo teisėtumą, įspėjimo įteikimo įrodinėjimo našta tenka darbdaviui.</p> <p><b>DK</b></p> <p><b>65 straipsnis. Darbo sutarties pasibaigimo įforminimas</b></p> <p>4. Sprendimas perduodamas darbuotojui nedelsiant. Jeigu darbuotojas ginčija atleidimą iš darbo nustatyta tvarka, darbdavio sprendimo įteikimo įrodinėjimo našta tenka darbdaviui.</p> <p><b>DK</b></p> <p><b>143 straipsnis. Darbo normos</b></p> <p>2. Darbuotojo motyvuotą prašymą dėl netinkamai nustatytos darbo normos nagrinėja darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantys organai. Darbdavys turi įrodyti, kad darbo norma nustatyta pagal profesinę riziką, darbo laiko sąnaudas ir darbo funkcijos atlikimo aplinkybes.</p>	
4. 3 dalimi netrukdoma valstybėms narėms nustatyti darbuotojams palankesnes įrodinėjimo taisykles.	<p><b>DK</b></p> <p><b>214 straipsnis. Darbo ginčų nagrinėjimo principai</b></p> <p>3. Jeigu darbuotojas kreipiasi į darbo ginčus nagrinėjančią organą dėl individualaus ginčo dėl teisės, darbdavys privalo įrodinėti tam tikras ginčui išspręsti svarbias aplinkybes ir pateikti įrodymus, jeigu jis juos turi arba jie jam lengviau prieinami. Atleidimo iš darbo byloje ir byloje dėl neteisėto atsisakymo priimti į darbą, atleidimo iš darbo arba atsisakymo priimti į darbą teisėtumą privalo įrodyti darbdavys. Įstatymuose gali būti nurodyti kiti atvejai, kai įrodinėjimo našta paskirstoma tarp darbo ginčo šalių skirtingai.</p> <p><b>DK</b></p> <p><b>26 straipsnis. Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais</b></p> <p>5. Nagrinėjant lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais bylas, susijusias su darbo santykiais, darbuotojui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą, kad darbuotojas patyrė diskriminaciją, darbdaviui tenka pareiga įrodyti, kad diskriminacijos nebuvo.</p> <p><b>DK</b></p> <p><b>64 straipsnis. Įspėjimas nutraukti darbo sutartį</b></p> <p>1. Jeigu šis kodeksas ar kiti įstatymai nustato darbdavio pareigą įspėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą, šis įspėjimas turi būti pateiktas raštu.</p> <p>2. Įspėjime nutraukti darbo sutartį turi būti nurodytos darbo sutarties nutraukimo priežastis ir įstatymo norma, kurioje nurodytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas, darbo santykių pasibaigimo diena.</p> <p>3. Įspėjimas nutraukti darbo sutartį darbuotojui perduodamas nedelsiant. Jeigu darbuotojas ginčija atleidimo iš darbo teisėtumą, įspėjimo įteikimo įrodinėjimo našta tenka darbdaviui.</p> <p><b>DK</b></p>	Visiškas

	<p><b>65 straipsnis. Darbo sutarties pasibaigimo įforminimas</b></p> <p>4. Sprendimas perduodamas darbuotojui nedelsiant. Jeigu darbuotojas ginčija atleidimą iš darbo nustatyta tvarka, darbdavio sprendimo įteikimo įrodinėjimo našta tenka darbdaviui.</p> <p><b>DK</b></p> <p><b>143 straipsnis. Darbo normos</b></p> <p>2. Darbuotojo motyvuotą prašymą dėl netinkamai nustatytos darbo normos nagrinėja darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantys organai. Darbdavys turi įrodyti, kad darbo norma nustatyta pagal profesinę riziką, darbo laiko sąnaudas ir darbo funkcijos atlikimo aplinkybes.</p>	
5. Valstybės narės neprivalo taikyti 3 dalies procesams, kuriuose faktinės aplinkybės turi ištirti teismas ar kita (-as) kompetentinga (-as) institucija ar organas.	<p><b>DK</b></p> <p><b>222 straipsnis. Darbo ginčų komisijos darbo sąlygos</b></p> <p>3. Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus skiriamas Valstybinės darbo inspekcijos valstybės tarnautojas ar darbuotojas priima ir registruoja prašymus, susijusius su darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimu, darbo ginčų komisijos pirmininko pavedimu išreikalauja iš atitinkamų tarnybų ir asmenų prašymams išnagrinėti darbo ginčus dėl teisės reikalingus dokumentus, taip pat praneša apie posėdžio datą, laiką, vietą ir darbo ginčų komisijos sudėtį, fiksuoja darbo ginčų komisijos posėdžio eigą garso įrašu, siunčia sprendimus, persiunčia bylą teismui ir atlieka kitus darbo ginčų komisijos pirmininko pavedimus.</p>	Visiškas
6. 3 dalis netaikoma baudžiamajam procesui, nebent valstybės narės nustatytų kitaip.	<i>Pastaba.</i> DK baudžiamajam procesui netaikoma.	Visiškas
<b>19 straipsnis. Sankcijos</b>		
Valstybės narės nustato sankcijų, taikomų pažeidus pagal šią direktyvą priimtas nacionalines nuostatas, arba kitas jau galiojančias nuostatas, susijusias su teisėmis, kurioms taikoma ši direktyva, taisyklės. Numatytos sankcijos turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasomos	<p><b>ANK</b></p> <p><b>96 straipsnis. Darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimas</b></p> <p>2. Darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimas užtraukia baudą juridinių asmenų vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo dviejų šimtų keturiasdešimt iki aštuonių šimtų aštuoniasdešimt eurų.</p> <p>3. Šio straipsnio 2 dalyje numatytas administracinis nusižengimas, jeigu dėl to galėjo įvykti nelaimingas atsitikimas darbe, avarija ar atsirasti kitų sunkių padarinių, užtraukia baudą juridinių asmenų vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo vieno tūkstančio iki dviejų tūkstančių eurų.</p> <p>4. Šio straipsnio 2 dalyje numatytas administracinis nusižengimas, padarytas pakartotinai, užtraukia baudą juridinių asmenų vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo devynių šimtų iki vieno tūkstančio keturių šimtų eurų.</p> <p><i>Papildyta straipsnio dalimi:</i>  <i>Nr. XIV-367, 2021-05-27, paskelbta TAR 2021-06-09, i. k. 2021-13174</i></p> <p>5. Šio straipsnio 3 dalyje numatytas administracinis nusižengimas, padarytas pakartotinai,</p>	Visiškas

	<p>užtraukia baudą juridinių asmenų vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo vieno tūkstančio keturių šimtų iki trijų tūkstančių eurų.</p> <p><i>Papildyta straipsnio dalimi:</i></p> <p>Nr. <a href="#">XIV-367</a>, 2021-05-27, paskelbta TAR 2021-06-09, i. k. 2021-13174</p> <p><i>Straipsnio pakeitimai:</i></p> <p>Nr. <a href="#">XIII-2830</a>, 2020-03-31, paskelbta TAR 2020-04-02, i. k. 2020-06899</p>	
<p><b>20 straipsnis. Draudimas bloginti sąlygas ir palankesnės nuostatos</b></p> <p>1. Ši direktyva negali būti tinkamas pagrindas sumažinti bendrą apsaugos lygį, kurį jau turi valstybių narių darbuotojai.</p> <p>2. Ši direktyva nedaro įtakos valstybių narių prerogatyvai taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus, arba skatinti ar leisti taikyti darbuotojams palankesnes kolektyvines sutartis.</p> <p>3. Šia direktyva nepažeidžiamos jokios kitos teisės, kurios buvo suteiktos darbuotojams kitais Sąjungos teisės aktais.</p>	<p><i>Direktyvos straipsnio perkelti ir įgyvendinti nereikia.</i></p>	Visiškas
<p><b>21 straipsnis. Perkėlimas į nacionalinę teisę ir įgyvendinimas</b></p> <p>1. Valstybės narės ne vėliau kaip 2022 m. rugpjūčio 1 d. visų būtinų priemonių, kad būtų laikomasi šios direktyvos. Apie tai jos nedelsdamos praneša Komisijai.</p> <p>2. Valstybės narės, priimdamos 1 dalyje nurodytas nuostatas, daro jose nuorodą į šią direktyvą arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai skelbiant. Nuorodos darymo tvarką nustato valstybės narės.</p> <p>3. Valstybės narės pateikia Komisijai šios direktyvos taikymo srityje priimtų nacionalinės teisės aktų pagrindinių nuostatų tekstus.</p> <p>4. Valstybės narės taip pat turėtų, vadovaudamosi savo nacionaline teise ir praktika, imtis tinkamų priemonių, kad užtikrintų veiksmingą socialinių partnerių įsitraukimą ir skatintų bei stiprintų socialinį dialogą siekiant įgyvendinti šią direktyvą.</p> <p>5. Valstybės narės gali pavesti socialiniams partneriams įgyvendinti šią direktyvą, jeigu socialiniai partneriai to bendrai paprašo ir jeigu valstybės narės imasi visų būtinų veiksmų užtikrinti, kad bet kuriuo metu galėtų garantuoti, jog bus pasiekti pagal šią direktyvą siektini rezultatai.</p>	<p><b>DK projektas</b></p> <p><b>29 straipsnis. Kodekso priedo pakeitimas</b></p> <p>Pakeisti Kodekso priedą ir jį išdėstyti taip:</p> <p style="text-align: right;">Lietuvos Respublikos darbo kodekso priedas</p> <p>&lt;...&gt;</p> <p><del>1615. 2010 m. kovo 8 d. Tarybos direktyva 2010/18/ES, įgyvendinanti patikslintą BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų ir panaikinanti Direktyvą 96/34/EB (OL 2010 L 68, p. 13)</del></p> <p><b>2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir tarybos direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje</b></p>	Visiškas
<p><b>22 straipsnis. Pereinamojo laikotarpio priemonės</b></p> <p>Šioje direktyvoje nustatytos teisės ir pareigos visiems darbo santykiams taikomos ne vėliau kaip 2022 m. rugpjūčio 1 d. Tačiau darbdavys pateikia ar papildo dokumentus, nurodytus 5 straipsnio 1 dalyje ir 6 ir 7 straipsniuose, tik darbuotojo, kuris tą dieną jau yra įdarbintas, prašymu. Tai, kad toks prašymas nepateikiamas, nereiškia, kad darbuotojams gali būti neužtikrinamos 8–13 straipsniuose nustatytos būtiniausios teisės.</p>	<p><b>DK projektas</b></p> <p><b>30 straipsnis. Įstatymo įsigaliojimas, įgyvendinimas ir taikymas</b></p> <p>1. Šis įstatymas, išskyrus šio straipsnio 7 dalį, įsigalioja 2022 m. rugpjūčio 1 d.</p> <p>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</p>	Visiškas



	<p>komandiruojamus darbuotojus pateikiama darbuotojui, įdarbintam iki 2022 m. rugpjūčio 1 d., jo prašymu.</p> <p><b>DK projektas</b></p> <p><b>3 straipsnis. 25 straipsnio pakeitimas</b></p> <p>Pakeisti 25 straipsnį ir jį išdėstyti taip:</p> <p>„25 straipsnis. Teisingas informavimas ir konfidencialios informacijos apsauga</p> <p>1. Darbo sutarties šalys privalo viena kitai laiku pranešti apie bet kokiais aplinkybėmis, galinčias reikšmingai paveikti sutarties sudarymą, vykdymą ir nutraukimą. Ši informacija turi būti <b>teisinga, nemokama ir</b> pateikta <del>teisinga, nemokamai ir</del> darbo sutarties šalių nustatytais protingais terminais.</p> <p><i>Visos DK nuostatos taikomos darbuotojams vienodai, neatsižvelgiant į tai, kad jie buvo įdarbinti anksčiau iki įsigaliojant garantijoms.</i></p> <p><b>TĮ projektas</b></p> <p><b>2 straipsnis. Įstatymo įsigaliojimas, įgyvendinimas ir taikymas</b></p> <p>1. Šis įstatymas, išskyrus šio straipsnio 2 dalį, įsigalioja 2022 m. rugpjūčio 1 d.</p> <p>2. Teisėjų taryba iki 2022 m. birželio 30 d. priima šio įstatymo įgyvendinamuosius teisės aktus.</p> <p>3. Šio įstatymo 1 straipsnyje nurodyta informacija pateikiama teisėjui, kuris atliko teisėjo pareigas iki 2022 m. rugpjūčio 1 d., jo prašymu.</p> <p><b>ŽĮ projektas</b></p> <p><b>2 straipsnis. Įstatymo įsigaliojimas, įgyvendinimas ir taikymas</b></p> <p>1. Šis įstatymas, išskyrus šio straipsnio 2 dalį, įsigalioja 2022 m. rugpjūčio 1 d.</p> <p>2. Lietuvos Respublikos valstybės saugumo departamento direktorius ir Antrojo operatyvinių tarnybų departamento direktorius prie Krašto apsaugos ministerijos iki 2022 m. birželio 30 d. priima šio įstatymo įgyvendinamuosius teisės aktus.</p> <p>3. Šio įstatymo 1 straipsnyje nurodyta informacija apie tarnybos sąlygas pateikiama žvalgybos pareigūnui, kuris buvo priimtas į tarnybą iki 2022 m. rugpjūčio 1 d., jo prašymu.</p> <p><b>VAĮ</b></p> <p><b>2 straipsnis. Įstatymo įsigaliojimas, įgyvendinimas ir taikymas</b></p> <p>1. Šis įstatymas, išskyrus šio straipsnio 2 dalį, įsigalioja 2022 m. rugpjūčio 1 d.</p> <p>2. Lietuvos Respublikos vadovybės apsaugos tarnybos direktorius iki 2022 m. birželio 30 d. priima šio įstatymo įgyvendinamuosius teisės aktus.</p> <p>3. Šio įstatymo 1 straipsnyje nurodyta informacija apie tarnybos sąlygas pateikiama Vadovybės apsaugos tarnybos pareigūnui, kuris buvo priimtas į tarnybą iki 2022 m. rugpjūčio 1 d., jo prašymu.</p>	
--	---	--

<b>23 straipsnis. Komisijos atliekama peržiūra</b> Ne vėliau kaip 2027 m. rugpjūčio 1 d. Komisija, pasikonsultavusi su valstybėmis narėmis ir socialiniais partneriais Sąjungos lygmeniu ir atsižvelgdama į poveikį labai mažoms, mažosioms ir vidutinėms įmonėms, peržiūri šios direktyvos įgyvendinimą ir prireikus pasiūlo teisės aktų pakeitimus.	<i>Direktyvos straipsnio perkelti ir įgyvendinti nereikia</i>	Visiškas
<b>24 straipsnis. Panaikinimas</b> Direktyva 91/533/EEB panaikinama nuo 2022 m. rugpjūčio 1 d. Nuorodos į panaikintą direktyvą laikomos nuorodomis į šią direktyvą.	<i>Direktyvos straipsnio perkelti ir įgyvendinti nereikia</i>	Visiškas
<b>25 straipsnis. Įsigaliojimas</b> Ši direktyva įsigalioja dvidešimtą dieną po jos paskelbimo Europos Sąjungos oficialiajame leidinyje.	<i>Direktyvos straipsnio perkelti ir įgyvendinti nereikia</i>	Visiškas
<b>26 straipsnis. Adresatai</b> Ši direktyva skirta valstybėms narėms.	<i>Direktyvos straipsnio perkelti ir įgyvendinti nereikia</i>	Visiškas