

**LIETUVOS RESPUBLIKOS  
DARBO KODEKSO 30, 58, 144, 221, 223, 225, 226 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO IR  
KODEKSO PAPILDYMO 226<sup>1</sup> STRAIPSNIU  
ĮSTATYMAS**

2022 m.

d. Nr.

Vilnius

**1 straipsnis. 30 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 30 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

**„30 straipsnis. Darbuotojų garbės ir orumo gynimas, smurto ir priekabiavimo draudimas**

1. Darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar darbuotojų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

2. Smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą bei smurtą ir priekabiavimą dėl lyties, nukreiptą prieš asmenį dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantį tam tikros lyties asmenį (įskaitant seksualinį priekabiavimą), – įvairus nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinę, psichologinę, seksualinę ar ekonominę žalą, ar nepriimtinu elgesiu ši žala padaroma arba gali būti padaryta. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

1) darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;

2) pertraukos pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarine ir higienos patalpomis;

3) su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;

4) su darbu susijusio bendravimo, įskaitant ir bendravimą informacinėmis bei komunikacinėmis technologijomis, metu;

5) darbdavio suteiktame būste;

6) pakeliui į darbą ar iš darbo.

3. Darbdavys imasi visų būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą šio straipsnio 2 dalyje numatytais atvejais, suteikti:

1) atsižvelgdamas į galimus smurto ir priekabiavimo pavojus, imasi jų šalinimo arba kontrolės priemonių;

2) nustato pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą pateikimo bei nagrinėjimo tvarką ir supažindina su ja darbuotojus;

3) organizuoja darbuotojams mokymus, kuriuose darbuotojai sužino apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, savo teises bei pareigas smurto ir priekabiavimo srityje.

4. Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, įvykdęs informavimo ir konsultavimo procedūras šio kodekso nustatyta tvarka, privalo patvirtinti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, įprastais darbovietėje būdais ją paskelbti ir įgyvendinti. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje nurodoma: smurto ir priekabiavimo atpažinimas, galimos jų formos, supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarka, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą pateikimo ir nagrinėjimo tvarka, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusio

asmens ir nukentėjusio asmens apsauga bei jam suteikiama pagalba, darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisyklės ir kita informacija, susijusi su smurto ir priekabiavimo prevencijos vykdymu.

5. Darbdavys atnaujiną smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, atsižvelgdamas į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo inspektoriui.“

### **2 straipsnis. 58 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 58 straipsnio 3 dalies 4 punktą ir jį išdėstyti taip:

„4) smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą bei smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (įskaitant seksualinį priekabiavimą), diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje;“.

### **3 straipsnis. 144 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 144 straipsnio 8 dalį ir ją išdėstyti taip:

„8. Darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba atliekamas lauko sąlygomis, arba susijęs su kelionėmis ar važiavimu, kompensuojamos su tuo susijusios padidėjusios išlaidos už faktiškai tokio pobūdžio dirbtą darbo laiką. Šių kompensacijų dydis negali viršyti 30 procentų bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio ir jos mokamos tuo atveju, kai darbuotojui neapmokamos komandiruotės išlaidos.“

### **4 straipsnis. 144 straipsnio pakeitimas**

1. Pakeisti 144 straipsnio pavadinimą ir jį išdėstyti taip:

„**144 straipsnis. Mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandinį darbą ir kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, taip pat kai padidinamas darbuotojo darbo mastas**“.

2. Pripažinti netekusia galios 144 straipsnio 8 dalį.

### **5 straipsnis. 221 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 221 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:

„4. Darbo ginčų komisijų narių – profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovų bei pakaitinių jų narių – vardinių sąrašą, kuriame nurodyta asmens pareigos, vardas, pavardė, priskyrimas teritorinei darbo ginčų komisijai, tvirtina ir kartą per metus atnaujiną Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius, gavęs profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų teikimus, kuriuose nurodyta profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovų, pakaitinių jų narių pareigos, vardai, pavardės.“

### **6 straipsnis. 223 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 223 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„**223 straipsnis. Prašymas išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės**

1. Darbo ginčo šalis darbo ginčų komisijai privalo raštu ar elektroniniu paštu, pasirašiusi elektroniniu parašu, pateikti prašymą išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės.

2. Prašyme išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės turi būti nurodyta:

1) darbo ginčą inicijuojančios šalies (ieškovo) vardas, pavardė, asmens kodas, o jei jis jo neturi, – gimimo data, gyvenamosios vietos adresas (jeigu pageidauja dokumentus gauti elektroniniu paštu, gali būti nurodytas elektroninio pašto adresas), telefono ryšio numeris;

2) kitos šalies (atsakovo) pavadinimas, juridinio asmens kodas, buveinės adresas arba fizinio asmens vardas, pavardė, asmens kodas, o jei jis jo neturi, – gimimo data ir gyvenamosios vietos adresas, telefono ryšio numeris;

3) pateikiamas suformuluotas reikalavimas;

4) aplinkybės ir įrodymai, kuriais grindžiamas reikalavimas;

5) pageidavimas dėl darbo ginčo nagrinėjimo rašytine tvarka;

6) pageidavimas dėl darbo ginčo nagrinėjimo naudojant informacines ir elektroninių ryšių technologijas;

7) pageidavimas dokumentus gauti elektroniniu paštu;

8) pridedamų dokumentų sąrašas.“

3. Prašymas išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės teikiamas darbo ginčų komisijai prie Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kurio teritorijoje yra darbuotojo darbovietė.

4. Vieną prašymą išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės gali pateikti ir kelių to paties darbdavio darbuotojų grupė, jeigu darbo ginčas dėl teisės kyla tuo pačiu teisiniu pagrindu.

5. Jeigu prašymas išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės neatitinka šio straipsnio 1–2 dalyse nustatytų reikalavimų, darbo ginčų komisija apie tai praneša ieškovui ir pranešime išvardytiems trūkumams pašalinti nustato 5 darbo dienų terminą, kuris skaičiuojamas nuo pranešimo apie nustatytus trūkumus gavimo dienos. Jeigu trūkumai per nustatytą terminą nepašalinami, prašymas išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės laikomas nepateiktu ir grąžinamas ieškovui.

6. Jei ieškovas raštu ar elektroniniu paštu, pasirašęs elektroniniu parašu, pateikė prašymą nenagrinėti jo pateikto prašymo išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės iki darbo ginčų komisijos posėdžio, prašymas išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės laikomas nepateiktu ir grąžinamas ieškovui. Prašyme nenagrinėti pateikto prašymo išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės nurodomas ieškovo vardas, pavardė, asmens kodas, o jei jis jo neturi, – gimimo data. Jeigu ieškovas prašyme nenagrinėti jo pateikto prašymo išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės nepateikė šioje dalyje išvardytų duomenų, darbo ginčo komisija praneša ieškovui apie nustatytų trūkumų, išvardytų pranešime, pašalinimą šio straipsnio 5 dalyje nustatyta tvarka.“

### **7 straipsnis. 225 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 225 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Darbo ginčų komisijos pirmininkas, rengdamasis nagrinėti prašymą išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės, atsižvelgdamas į bylos aplinkybes, išreikalauja iš atitinkamų tarnybų ir asmenų darbo ginčui nagrinėti reikalingus dokumentus (jų kopijas), kitus įrodymus, kviečia liudytojus. Kreipiantis nurodoma asmens, dėl kurio kreipiamasi, vardas, pavardė, gimimo data, prašomų duomenų (dokumentų) gavimo pagrindas, jų naudojimo tikslas, teikimo būdas ir duomenų apimtis. Įrodymams rinkti gali būti naudojamos šio kodekso 226<sup>1</sup> straipsnio 2 dalyje nurodytos priemonės.“

### **8 straipsnis. 226 straipsnio pakeitimas**

1. Pakeisti 226 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Darbo ginčas nagrinėjamas dalyvaujant ieškovui ir atsakovui ir (arba) jų atstovams, liudytojams, išskyrus atvejus, kai šis kodeksas numato kitaip.“

2. Pakeisti 226 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Jeigu atsakovas sutinka su ieškovo reikalavimais, ginčas gali būti sprendžiamas rašytine tvarka, apie tai iš anksto informavus šalis. Darbo ginčas darbo ginčų komisijos posėdyje rašytine tvarka gali būti nagrinėjamas ir tuo atveju, jei ieškovas pageidauja jį nagrinėti rašytine tvarka, atsakovas dėl to neprieštarauja, o darbo ginčų komisijos nariams pakanka šalių pateiktų įrodymų darbo ginčui išspręsti.“

### **9 straipsnis. Kodekso papildymas 226<sup>1</sup> straipsniu**

Papildyti Kodeksą 226<sup>1</sup> straipsniu:

#### **„226<sup>1</sup> straipsnis. Informacinių ir elektroninių ryšių technologijų naudojimas**

1. Esant abiejų šalių pateiktam raštu ar elektroniniu paštu, pasirašius elektroniniu parašu, pageidavimui dėl darbo ginčo nagrinėjimo naudojant informacines ir elektroninių ryšių technologijas, šalių dalyvavimas darbo ginčų komisijos posėdžiuose ir liudytojo apklausa jo buvimo vietoje gali būti užtikrinami naudojant informacines ir elektroninių ryšių technologijas (per vaizdo konferencijas, telekonferencijas ir kitaip). Naudojant šias technologijas, turi būti užtikrintas patikimas šalių ir liudytojo tapatybės nustatymas, objektyvus duomenų (įrodymų) fiksavimas ir pateikimas bei asmens duomenų apsaugos reikalavimų įgyvendinimas. Šios procedūros atliekamos

Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus nustatyta tvarka. Duomenų subjektų teisės įgyvendinamos 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) ir Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus nustatyta tvarka.

2. Įrodymams rinkti gali būti naudojamos informacinės ir elektroninių ryšių technologijos (vaizdo konferencijos, telekonferencijos ir kt.), laikantis šio straipsnio 1 dalyje nurodytų reikalavimų.“

**10 straipsnis. Įstatymo įsigaliojimas ir įgyvendinimas**

1. Šio įstatymo 5, 6, 7, 8 ir 9 straipsniai įsigalioja 2022 m. rugpjūčio 1 d.
2. Šio įstatymo 1, 2 ir 3 straipsniai įsigalioja 2022 m. lapkričio 1 d.
3. Šio įstatymo 4 straipsnis įsigalioja 2023 m. birželio 1 d.
4. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras ir Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius priima šio įstatymo 5, 6, 7, 8 ir 9 straipsnių įgyvendinamuosius teisės aktus iki 2022 m. liepos 31 d.
5. Poveikio duomenų apsaugai vertinimą dėl darbo ginčų komisijos posėdžių organizavimo naudojant informacines ir elektroninių ryšių technologijas atlieka Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos iki 2022 m. liepos 31 d.

*Skelbiu šį Lietuvos Respublikos Seimo priimtą įstatymą.*

Respublikos Prezidentas