

KOMENTARAS	NAUJA REDAKCIJA	SENA REDAKCIJA
<p>Įtraukta nuostata, pripažįstanti, kad <b>darbuotojas yra silpnesnioji darbo santykių šalis</b>. Iškilus abejonių, sutarties sąlygos bus aiškinamos darbuotojo naudai.</p>	<p><b>6 straipsnis. Darbo santykius reglamentuojančių sutarčių aiškinimas</b></p> <p>1. Darbo sutarčių, kolektyvinių sutarčių ir susitarimų nuostatos aiškinamos atsižvelgiant į darbo santykių teisinio reglamentavimo principus (šio kodekso 2 straipsnis).</p> <p>2. <b><u>Kai abejojama dėl darbo santykius reglamentuojančių sutarčių sąlygų, jos aiškinamos darbuotojų naudai.</u></b></p>	<p><b>6 straipsnis. Darbo santykius reglamentuojančių sutarčių aiškinimas</b></p> <p>Darbo sutarčių, kolektyvinių sutarčių ir susitarimų nuostatos aiškinamos atsižvelgiant į darbo santykių teisinio reglamentavimo principus (šio kodekso 2 straipsnis).</p>
<p>Darbuotojui nutraukiant darbo sutartį dėl svarbių nurodytų priežasčių darbuotojui mokama išeitinė kompensacija. Tokia kompensacija buvo numatyta ir pirminiame Darbo kodekse. <b>Pakeitimu mokėtina kompensacija padvigubinta. Pagal naująją redakciją, darbdavys darbuotojui turės sumokėti jo dviejų mėnesių VDU išeitinę kompensaciją arba vieno mėnesio išeitinę kompensaciją, jeigu darbo santykiai tęsiasi mažiau kaip vienerius metus</b> (vietoj anksčiau galiojusių atitinkamai vieno mėnesio ir pusės mėnesio išeitinių kompensacijų).</p>	<p><b>56 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių</b></p> <p>1. Darbo sutartis gali būti nutraukta darbuotojo rašytiniu pareiškimu, apie tai išpėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas, jeigu:</p> <p>1) darbuotojo prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip trisdešimt dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip keturiasdešimt penkias dienas per paskutinius dvylika mėnesių;</p> <p>2) darbuotojui du mėnesius iš eilės ir daugiau nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga) arba jeigu darbdavys ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nevykdo savo įsipareigojimų, kuriuos nustato darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančios darbo teisės normos;</p> <p>3) darbuotojas negali tinkamai atlikti savo darbo funkcijos dėl ligos ar neįgalumo arba dėl to, kad namuose slaugo šeimos narį (vaiką (įvaikį), tėvą (itėvį), motiną (įmotę), vyrą, žmoną), kuriam teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis;</p> <p>4) pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantis darbuotojas sukako įstatymų nustatytą senatvės pensijos amžių ir įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdamas pas tą darbdavį.</p> <p>2. Nutraukiant darbo sutartį šiame straipsnyje nustatytu pagrindu, darbdavys privalo išmokėti darbuotojui <b>dvejų jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką</b>, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus</p>	<p><b>56 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių</b></p> <p>1. Darbo sutartis gali būti nutraukta darbuotojo rašytiniu pareiškimu, apie tai išpėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas, jeigu:</p> <p>1) darbuotojo prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip trisdešimt dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip keturiasdešimt penkias dienas per paskutinius dvylika mėnesių;</p> <p>2) darbuotojui du mėnesius iš eilės ir daugiau nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga) arba jeigu darbdavys ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nevykdo savo įsipareigojimų, kuriuos nustato darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančios darbo teisės normos;</p> <p>3) darbuotojas negali tinkamai atlikti savo darbo funkcijos dėl ligos ar neįgalumo arba dėl to, kad namuose slaugo šeimos narį (vaiką (įvaikį), tėvą (itėvį), motiną (įmotę), vyrą, žmoną), kuriam teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis;</p> <p>4) pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantis darbuotojas sukako įstatymų nustatytą senatvės pensijos amžių ir įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdamas pas tą darbdavį.</p> <p>2. Nutraukiant darbo sutartį šiame straipsnyje nustatytu pagrindu, darbdavys privalo išmokėti darbuotojui <b>vieno jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką</b>, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – <b>pusės jo vidutinio</b></p>

	metus, – <u>vieno jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką.</u>	<b>darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką.</b>
Darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį nesant darbuotojo kaltės, privalo darbuotoją išpėti prieš nustatytą terminą. Bendrasis išpėjimo terminas – mėnuo arba dvi savaitės (jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau nei metus), tačiau kai kurioms darbuotojų grupėms šie terminai prailginti. Pakeitimas numato, kad <b>darbuotojus, kurie augina vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų, darbdavys privalo išpėti prieš 3 mėnesius arba 6 savaites (jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau nei metus).</b> Pirminiame Darbo kodekse buvo numatyti trumpesni terminai: darbuotojams, auginantiems vaiką iki 14 metų – 2 mėnesiai arba 4 savaitės (jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau nei metus), o darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki 18 metų, – 1 mėnuo arba dvi savaitės (jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau nei metus).	<b>57 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės</b> 7. Darbo sutartis nutraukiama išpėjus darbuotoją prieš vieną mėnesį, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – prieš dvi savaites. <b>Šie išpėjimo terminai dvigubinami darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip penkeri metai, ir trigubinami darbuotojams, kurie augina vaiką (įvaikį) iki keturiolikos metų, ir darbuotojams, kurie augina neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų,</b> taip pat neįgaliesiems darbuotojams ir darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko mažiau kaip dveji metai.	<b>57 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės</b> 7. Darbo sutartis nutraukiama išpėjus darbuotoją prieš vieną mėnesį, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – prieš dvi savaites. <b>Šie išpėjimo terminai dvigubinami darbuotojams, kurie augina vaiką (įvaikį) iki keturiolikos metų, ir darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip penkeri metai, ir trigubinami neįgaliesiems darbuotojams ir darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko mažiau kaip dveji metai.</b>
Panaikinta daug diskusijų sukėlusį nenustatytos apimties darbo sutarties rūšis.	<b>66 straipsnis. Darbo sutarčių rūšys</b> 1. Darbo sutarčių rūšys yra šios: 1) neterminuota darbo sutartis; 2) terminuota darbo sutartis; 3) laikinojo darbo sutartis; 4) pameistrystės darbo sutartis; 5) projektinio darbo sutartis; 6) darbo vietos dalijimosi darbo sutartis; 7) darbo keliems darbdaviams sutartis; 8) sezoninio darbo sutartis.	<b>66 straipsnis. Darbo sutarčių rūšys</b> 1. Darbo sutarčių rūšys yra šios: 1) neterminuota darbo sutartis; 2) terminuota darbo sutartis; 3) laikinojo darbo sutartis; 4) pameistrystės darbo sutartis; <b>5) nenustatytos apimties darbo sutartis;</b> 6) projektinio darbo sutartis; 7) darbo vietos dalijimosi darbo sutartis; 8) darbo keliems darbdaviams sutartis; 9) sezoninio darbo sutartis.
112 straipsnis „Darbo laiko norma“ papildytas nauja 5 dalimi, numatančia trumpesnę darbo laiką švenčių dienų išvakarėse.	<b>112 straipsnis. Darbo laiko norma</b> 5. Švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė sutrumpinama viena valanda, išskyrus pagal sutrumpintą darbo laiko normą dirbančius darbuotojus.	

<p>Nustatyta, kad darbo (pamainų) grafikai gali būti keičiami tik nuo darbdavio valios nepriklausančiais atvejais.</p>	<p><b>115 straipsnis. Darbo laiko režimas taikant suminę darbo laiko apskaitą</b>  2. Darbo (pamainų) grafikai pranešami darbuotojams ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas iki jų įsigaliojimo. <b>Jie gali būti keičiami tik nuo darbdavio valios nepriklausančiais atvejais</b>, išpėjus darbuotoją prieš dvi darbuotojo darbo dienas. Darbo (pamainų) grafikus tvirtina administracija, darbo (pamainų) grafikų derinimo tvarką suderinusi su įmonėje veikiančia darbo taryba (darbuotojų atstovais) arba kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka.</p>	<p><b>115 straipsnis. Darbo laiko režimas taikant suminę darbo laiko apskaitą</b>  2. Darbo (pamainų) grafikai pranešami darbuotojams ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas iki jų įsigaliojimo. <b>Jie gali būti keičiami tik išimtiniais atvejais</b>, išpėjus darbuotoją prieš dvi darbuotojo darbo dienas. Darbo (pamainų) grafikus tvirtina administracija, darbo (pamainų) grafikų derinimo tvarką suderinusi su įmonėje veikiančia darbo taryba (darbuotojų atstovais) arba kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka.</p>
<p>Nustatyta, kad darbdavys į darbo laiko apskaitą privalės įtraukti darbuotojo faktiškai dirbtą laiką pagal susitarimą dėl papildomo darbo.</p>	<p><b>120 straipsnis. Darbo laiko apskaita</b>  2. Darbdavys privalo įtraukti į darbo laiko apskaitą darbuotojo faktiškai dirbtus:  1) viršvalandžius;  2) darbo laiką švenčių dieną;  3) darbo laiką poilsio dieną, jeigu jis nenustatytas pagal grafiką;  4) darbo laiką naktį;  <b>5) darbo laiką pagal susitarimą dėl papildomo darbo.</b></p>	<p><b>120 straipsnis. Darbo laiko apskaita</b>  2. Darbdavys privalo įtraukti į darbo laiko apskaitą darbuotojo faktiškai dirbtus:  1) viršvalandžius;  2) darbo laiką švenčių dieną;  3) darbo laiką poilsio dieną, jeigu jis nenustatytas pagal grafiką;  4) darbo laiką naktį.</p>
<p>Pirmenybę pasirinkti kasmetinių atostogų laiką turės, pirmiausia, nėščios moterys ir darbuotojai, auginantys vaiką iki 3 metų. Tuomet – <b>darbuotojai, auginantys vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų.</b> Ankstesnė redakcija numatė pirmenybę darbuotojams, auginantiems vaiką iki 10 metų arba neįgalų vaiką.</p>	<p><b>128 straipsnis. Kasmetinių atostogų suteikimas</b>  4. Kasmetinių atostogų suteikimo eilė darbovietėje sudaroma, atsižvelgiant į šių darbuotojų pageidavimus (prioriteto tvarka):  1) nėščios darbuotojos ir darbuotojai, auginantys bent vieną vaiką iki trejų metų;  2) darbuotojai, auginantys <b>bent vieną vaiką iki keturiolikos metų ar neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų</b>;  3) darbuotojai, auginantys du ir daugiau vaikų;  4) darbuotojai, paskutinais kalendoriniais metais atostogavę mažiau negu dešimt darbo dienų;  5) darbuotojai, turintys nepanaudotų kasmetinių atostogų už praėjusius darbo metus.</p>	<p><b>128 straipsnis. Kasmetinių atostogų suteikimas</b>  4. Kasmetinių atostogų suteikimo eilė darbovietėje sudaroma, atsižvelgiant į šių darbuotojų pageidavimus (prioriteto tvarka):  1) nėščios darbuotojos ir darbuotojai, auginantys bent vieną vaiką iki trejų metų;  2) darbuotojai, auginantys <b>bent vieną iki dešimt metų ar neįgalų vaiką</b>;  3) darbuotojai, auginantys du ir daugiau vaikų;  4) darbuotojai, paskutinais kalendoriniais metais atostogavę mažiau negu dešimt darbo dienų;  5) darbuotojai, turintys nepanaudotų kasmetinių atostogų už praėjusius darbo metus.</p>
<p>Pakeitimu darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų, pailgintos kasmetinės atostogos. <b>Tokiems darbuotojams bus</b></p>	<p><b>138 straipsnis. Pailgintos atostogos, papildomos atostogos ir kitos lengvatos</b>  1. Darbuotojams iki aštuoniolikos metų, <b>darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki</b></p>	<p><b>138 straipsnis. Pailgintos atostogos, papildomos atostogos ir kitos lengvatos</b>  1. Darbuotojams iki 18 metų ir neįgaliems darbuotojams suteikiamos dvidešimt penkių darbo dienų kasmetinės</p>

suteikiamos 25 arba 30 (jeigu dirbama 6 dienas per savaitę) darbo dienų kasmetinės atostogos.

Numatyta, kad papildomos atostogos gali būti skiriamos ne tik darbuotojams, ilgą laiką dirbantiems toje pačioje darbovietėje, bet ir darbuotojams, kurių darbo sąlygos nukrypsta nuo normalių darbo sąlygų arba kurių darbas turi ypatingą pobūdį.

Darbuotojai, neturintys teisės į papildomą poilsio dieną, turi teisę į pusę laisvos nuo darbo dienos pirmąją mokslo metų dieną, jeigu jie augina vaiką iki 14 metų. Pirminė kodekso redakcija numatė, kad tokią teisę turi tik tie darbuotojai, kurių vaikas mokosi bendrojo ugdymo mokykloje. Pakeitimu ši nuostata pataisyta ir teisė į pusę laisvos dienos suteikta taip pat ir tiems darbuotojams, kurie augina vaiką, dalyvaujantį priešmokyklinio ugdymo programoje.

**keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų,** ir neįgaliems darbuotojams suteikiamos dvidešimt penkių darbo dienų kasmetinės atostogos (jeigu dirbama penkias dienas per savaitę) arba trisdešimt darbo dienų kasmetinės atostogos (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos penkių savaitių trukmės atostogos. Darbuotojams, kurių darbas susijęs su didesne nervine, emocine, protine įtampa ir profesine rizika, taip pat kurių darbo sąlygos yra specifinės, suteikiamos iki keturiasdešimt vienos darbo dienos (jeigu dirbama penkias dienas per savaitę) arba iki penkiasdešimt darbo dienų (jeigu dirbama šešias dienas per savaitę), arba iki aštuonių savaitių (jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas) pailgintos atostogos. Lietuvos Respublikos Vyriausybė tvirtina darbuotojų, turinčių teisę į šias atostogas, kategorijų sąrašą ir nustato konkrečią pailgintų atostogų trukmę kiekvienai darbuotojų kategorijai.

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

3. Darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų, – dvi dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį. Darbuotojų, dirbančių ilgesnėmis negu aštuonios darbo valandos pamainomis, prašymu šis papildomas poilsio laikas gali būti sumuojamas kas trys mėnesiai.

4. Teisės į šio straipsnio 3 dalyje nustatytas papildomas poilsio

atostogos (jeigu dirbama penkias dienas per savaitę) arba trisdešimt darbo dienų kasmetinės atostogos (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos penkių savaitių trukmės atostogos. Darbuotojams, kurių darbas susijęs su didesne nervine, emocine, protine įtampa ir profesine rizika, taip pat kurių darbo sąlygos yra specifinės, suteikiamos iki keturiasdešimt vienos darbo dienos (jeigu dirbama penkias dienas per savaitę) arba iki penkiasdešimt darbo dienų (jeigu dirbama šešias dienas per savaitę), arba iki aštuonių savaitių (jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas) pailgintos atostogos. Lietuvos Respublikos Vyriausybė tvirtina darbuotojų, turinčių teisę į šias atostogas, kategorijų sąrašą ir nustato konkrečią pailgintų atostogų trukmę kiekvienai darbuotojų kategorijai.

2. Darbuotojams už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą toje pačioje darbovietėje suteikiamos papildomos atostogos. Papildomų atostogų trukmę, suteikimo sąlygas ir tvarką nustato kolektyvinės sutartys.

3. Darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų, – dvi dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį. Darbuotojų, dirbančių ilgesnėmis negu aštuonios darbo valandos pamainomis, prašymu šis papildomas poilsio laikas gali būti sumuojamas kas trys mėnesiai.

4. Teisės į šio straipsnio 3 dalyje nustatytas papildomas poilsio dienas neturintiems darbuotojams, auginantiems **bendrojo ugdymo mokykloje besimokantį vaiką iki keturiolikos metų,** suteikiama ne mažiau kaip pusė darbo dienos laisvo nuo darbo laiko per metus pirmąją mokslo metų dieną, mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį.

5. Darbo teisės normose ar darbo sutartyse gali būti nustatytos ilgesnės

	<p>dienas neturintiems darbuotojams, auginantiems vaiką iki keturiolikos metų, <b>kuris mokosi pagal priešmokyklinio ugdymo, pradinio ugdymo ar pagrindinio ugdymo programas</b>, suteikiama ne mažiau kaip pusė darbo dienos laisvo nuo darbo laiko per metus pirmąją mokslo metų dieną, mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį</p> <p>5. Darbo teisės normose ar darbo sutartyse gali būti nustatytos ilgesnės trukmės ir kitų rūšių atostogos, papildomos lengvatos pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, nustatyti didesni mokėjimai už kasmetines ir tikslines atostogas, negu garantuoja šis kodeksas.</p>	<p>trukmės ir kitų rūšių atostogos, papildomos lengvatos pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, nustatyti didesni mokėjimai už kasmetines ir tikslines atostogas, negu garantuoja šis kodeksas.</p>
<p>Pakeista nuoroda į teisės aktą</p>	<p><b>149 straipsnis. Darbuotojų reikalavimų gynimas darbdaviui tapus nemokiam</b></p> <p>4. Darbdavio nemokumo atvejais įstatymų nustatyta tvarka ir sąlygomis darbuotojo reikalavimai, susiję su darbo santykiais, tenkinami Lietuvos Respublikos <b>garantiju darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymo nustatyta tvarka.</b></p>	<p><b>149 straipsnis. Darbuotojų reikalavimų gynimas darbdaviui tapus nemokiam</b></p> <p>4. Darbdavio nemokumo atvejais įstatymų nustatyta tvarka ir sąlygomis darbuotojo reikalavimai, susiję su darbo santykiais, tenkinami <b>Lietuvos Respublikos Garantinio fondo</b> įstatymo nustatyta tvarka.</p>
<p>217 straipsnis papildytas nauja 3 dalimi, numatančia, kad Darbo ginčų komisija nedalija šalių patirtų bylinėjimosi išlaidų.</p>	<p><b>217 straipsnis. Darbo ginčus dėl teisės nagrinėjančių organų kompetencija</b></p> <p>3. Darbo ginčų komisija, nagrinėdama darbo ginčus dėl teisės, ginčo šalių patirtų bylinėjimosi išlaidų atlyginimo klausimų nesprenžia.</p>	