

Сводная редакция с 01-07-2017 до 31-12-2017

**ЗАКОН
ЛИТОВСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

от 14 сентября 2016 г. № XII-2603
Вильнюс

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ, ВВЕДЕНИИ В ДЕЙСТВИЕ
И ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ТРУДОВОГО КОДЕКСА**

С последними изменениями, внесенными Законом от 6 июня 2017 г. № XIII-414

Статья 1. Утверждение Трудового кодекса Литовской Республики

Настоящим Законом Сейм Литовской Республики утверждает Трудовой кодекс Литовской Республики (далее – Трудовой кодекс) (прилагается).

Статья 2. Введение Закона в действие

1. Настоящий Закон, за исключением части 1 статьи 6 настоящего Закона и части 2 статьи 72 Трудового кодекса, вводится в действие с 1 июля 2017 г.
2. Часть 2 статьи 72 Трудового кодекса вступает в силу с 1 июля 2018 г.

Статья 3. Применение Трудового кодекса к трудовым отношениям

К трудовым отношениям, имевшим место на день введения в действие Трудового кодекса, не применяются положения Трудового кодекса, за исключением случаев, установленных в частях 6–11 статьи 6 настоящего Закона.

Статья 4. Действие других законов и других правовых актов

Другие законы и другие правовые акты, действовавшие в Литовской Республике на день введения в действие Трудового кодекса, действуют постольку, поскольку они не противоречат Трудовому кодексу, за исключением случаев, когда Трудовым кодексом преимущество предоставляется нормам других законов.

Статья 5. Признание законов утратившими силу

С введением в действие настоящего Закона признаются утратившими силу:

- 1) Закон Литовской Республики об утверждении, введении в действие и осуществлении Трудового кодекса № IX-926 со всеми изменениями и дополнениями;

2) Закон Литовской Республики о рабочих советах № IX-2500 со всеми изменениями и дополнениями;

3) Закон Литовской Республики об устройстве на работу через предприятия по временному трудоустройству № XI-1379 со всеми изменениями и дополнениями;

4) Закон Литовской Республики о гарантиях командированным работникам № X-199 со всеми изменениями и дополнениями;

5) Закон Литовской Республики об установлении пени за просрочку выплат, связанных с трудовыми отношениями I-1214 со всеми изменениями и дополнениями.

Статья 6. Осуществление и применение Закона

1. Правительство Литовской Республики или уполномоченные им органы, министр социальной защиты и труда Литовской Республики и другие указанные в настоящем Законе органы до введения в действие Трудового кодекса принимают подзаконные правовые акты по утвержденному настоящим Законом Трудовому кодексу, за исключением подзаконных правовых актов, указанных в части 2 статьи 72 Трудового кодекса, которые Правительство Литовской Республики или уполномоченный им орган принимает до 1 января 2018 г.

2. Краткосрочные договоры, заключенные до введения в действие Трудового кодекса, продолжают действовать и к ним применяются положения срочных трудовых договоров.

3. Трудовые договоры о должности по совместительству, заключенные до введения в действие Трудового кодекса, продолжают действовать и к ним применяются положения срочных или бессрочных трудовых договоров.

4. Трудовые договоры о дистанционной работе, заключенные до введения в действие Трудового кодекса, продолжают действовать и к ним применяются положения срочных или бессрочных трудовых договоров, а также положения Трудового кодекса, регламентирующие дистанционную работу.

5. Несколько трудовых договоров, заключенных одним работодателем с одним и тем же работником, после введения в действие Трудового кодекса продолжают действовать с определением при этом основного трудового договора и достижением соглашения относительно дополнительных трудовых функций, и к этим договорам применяются положения Трудового кодекса, регламентирующие соглашение о выполнении дополнительной работы. Если стороны не устанавливают основной или дополнительной трудовой функции, основной считается та функция, относительно которой соглашение было достигнуто раньше.

6. Если работник в письменной форме был предупрежден о расторжении трудового договора либо сам в письменной форме предупредил или ходатайствовал о расторжении трудового договора не по вине работника до введения в действие Трудового кодекса, его увольнение производится в соответствии с положениями, действовавшими до введения в действие Трудового кодекса.

7. Если жалоба, ходатайство о рассмотрении индивидуального трудового спора поданы или иск о реализации трудовых прав заявлен до введения в действие Трудового кодекса, решение жалобы, ходатайства осуществляется в соответствии с положениями, действовавшими до введения в действие Трудового кодекса.

8. После введения в действие Трудового кодекса ежегодный отпуск (в том числе продленный и дополнительный отпуск), право на который приобретено до введения в действие Трудового кодекса, предоставляется в рабочих днях, при этом за каждые семь календарных дней отпуска предоставляется пять рабочих дней ежегодного отпуска (при пятидневной рабочей неделе) или шесть рабочих дней за каждые семь календарных дней (при шестидневной рабочей неделе). При пересчете неиспользованного ежегодного отпуска из календарных дней в рабочие дни установленный после пересчета неполный день отпуска принимается за полный день отпуска. Работники, до введения в действие Трудового кодекса имеющие неиспользованный ежегодный отпуск более чем за три года работы, имеют право их использовать до 1 июля 2020 г.

9. Процедуры в связи с нарушениями трудовой дисциплины, начатые до введения в действие Трудового кодекса, завершаются в соответствии с положениями, действовавшими до введения в действие Трудового кодекса.

10. Работодатели, средняя численность работников которых на день введения в действие Трудового кодекса составляет двадцать и больше человек, за исключением случая, указанного в части 3 статьи 169 Трудового кодекса, в течение шести месяцев со дня введения в действие Трудового кодекса создают комиссию по выборам рабочего совета в порядке, установленном в статье 171 Трудового кодекса. До того, как в установленном Трудовым кодексом порядке будет избран и начнет действовать рабочий совет, предусмотренные в Трудовом кодексе права в сфере информирования, консультирования и иного участия работников в принятии решений продолжает осуществлять действующий на уровне работодателя профессиональный союз или единый представительный орган действующих на уровне работодателя профессиональных союзов.

11. Заключенные до введения в действие Трудового кодекса коллективные договоры продолжают действовать в соответствии с положениями правовых актов, действовавших до введения в действие настоящего Закона, однако не более чем до 1 января 2019 г.

12. Договоры о полной материальной ответственности, заключенные до введения в действие Трудового кодекса, после введения в действие настоящего Закона утрачивают силу.

13. Государственная инспекция труда при Министерстве социальной защиты и труда Литовской Республики проводит мониторинг осуществления Трудового кодекса и до 31 декабря 2019 года и каждого последующего года представляет Правительству Литовской Республики и Сейму Литовской Республики справку об оценке мониторинга осуществления Трудового кодекса и достигнутых результатов, в которой указываются положительные и отрицательные последствия осуществления Трудового кодекса и связанных с его осуществлением правовых актов (количество и классификация правовых нарушений (в том числе нарушения учета рабочего времени, информирования и консультирования, норм оплаты труда); количество увольнений с работы по основаниям увольнения; количество, предмет, результаты трудовых споров о праве в комиссиях по трудовым спорам; количество поданных в суде исков по трудовым спорам о праве; количество срочных трудовых договоров, количество предприятий, применяющих суммированный учет рабочего времени; количество ходатайств работодателей о даче согласия на расторжение трудового договора лиц, осуществляющих представительство работников на уровне работодателя, по инициативе работодателя или по воле работодателя, а также ходатайств об ухудшении обязательных условий трудового договора по сравнению с прежними обязательными условиями их трудового договора или по сравнению с обязательными условиями трудового договора других работников той же категории, а также количество удовлетворенных таких ходатайств; количество представителей работников на предприятии) и предложения относительно совершенствования Трудового кодекса и других законов, связанных с его осуществлением.

14. Действовавший до введения в действие Трудового кодекса Трехсторонний совет Литовской Республики продолжает свою деятельность в соответствии с положениями правовых актов, действовавших до введения в действие настоящего Закона, до тех пор, пока в соответствии с положениями Трудового кодекса не будет создан новый Трехсторонний совет Литовской Республики, однако не более чем до 1 июля 2018 г.

Обнародую настоящий Закон, принятый Сеймом Литовской Республики.

ПРЕЗИДЕНТ РЕСПУБЛИКИ

ДАЛЯ ГРИБАУСКАЙТЕ

УТВЕРЖДЕНО
Законом Литовской Республики
от 14 сентября 2016 г. № XII-2603

ТРУДОВОЙ КОДЕКС ЛИТОВСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ЧАСТЬ I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

РАЗДЕЛ I НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА И РЕГУЛИРУЕМЫЕ ИМИ ОБЩЕСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Статья 1. Назначение Трудового кодекса Литовской Республики и регулируемые им общественные отношения

1. Трудовой кодекс Литовской Республики (далее – Кодекс) регулирует индивидуальные трудовые отношения, возникающие после заключения трудового договора в установленном настоящим Кодексом порядке.

2. Настоящий Кодекс также регулирует общественные отношения, связанные с индивидуальными трудовыми отношениями (отношения до заключения трудового договора и после его расторжения, коллективные трудовые отношения, отношения, возникающие при рассмотрении споров между участниками трудовых отношений, отношения, связанные с соблюдением закона и надзором за ним, а также другие отношения).

3. В установленных настоящим Кодексом и другими законами Литовской Республики случаях настоящий Кодекс регулирует также регулируемые другими законами общественные отношения, возникающие при осуществлении лицами профессиональной, служебной, творческой или иной деятельности.

4. Положения настоящего Кодекса согласованы с положениями правовых актов Европейского Союза, указанных в приложении к настоящему Кодексу.

Статья 2. Принципы правового регулирования трудовых отношений

1. Регулирование трудовых отношений осуществляется в соответствии с принципами юридической определенности, защиты законных ожиданий и всемерной защиты трудовых прав, создания безопасных и безвредных для здоровья условий труда,

стабильности трудовых отношений, свободы выбора труда, справедливой оплаты за труд, равенства субъектов трудового права независимо от их пола, сексуальной ориентации, расы, национальности, языка, происхождения, социального положения, вероисповедания, намерения завести ребенка (детей), брачного состояния и семейного положения, возраста, убеждений или взглядов, принадлежности к политическим партиям и ассоциациям, обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, свободы ассоциаций, свободных коллективных переговоров и права предпринимать коллективные действия.

2. Регулирование правовых отношений отдельных институтов трудового права осуществляется и в соответствии с другими принципами трудового права.

Статья 3. Источники трудового права Литвы

1. Нормы трудового права устанавливают Конституция Литовской Республики, настоящий Кодекс, иные законы, регулирующие трудовые отношения, правовые акты Европейского Союза, международные договоры Литовской Республики, постановления Правительства Литовской Республики и нормативные правовые акты других государственных органов, коллективные договоры, соглашения между работодателем и рабочим советом, а также иные местные нормативные правовые акты.

2. При наличии противоречий между настоящим Кодексом и другими законами применяются нормы настоящего Кодекса, за исключением случаев, когда настоящим Кодексом преимущество предоставляется нормам других законов.

3. При осуществлении правовых актов Европейского Союза другими законами могут быть установлены иные, чем установлено настоящим Кодексом, нормы, регулирующие трудовые отношения.

4. Международные договоры Литовской Республики непосредственно применяются к трудовым отношениям только тогда, когда непосредственное применение нормы международного договора возникает из данного договора.

5. Постановления Правительства Литовской Республики и нормативные правовые акты других государственных органов могут регулировать трудовые отношения лишь в пределах, установленных настоящим Кодексом.

6. Нормативные положения коллективных договоров и соглашений, заключенных между работодателем и рабочими советами, устанавливают взаимные права и обязанности попадающих в сферу их применения работодателей и работников и являются для них обязательными.

7. В установленном настоящим Кодексом и другими законами случаях и в установленном ими порядке, а также пользуясь предоставленным ему трудовым

договором правом на организацию работы подчиненных, работодатель может принимать местные нормативные правовые акты, регулирующие условия или порядок работы всех или части работников на месте работы.

8. Положения соглашений между работодателем и рабочим советом, местных нормативных правовых актов, постановлений Правительства Литовской Республики и нормативных правовых актов других государственных органов не могут ухудшать положение работников по сравнению с устанавливаемым настоящим Кодексом и законами, кроме исключений, установленных этими правовыми актами. В случае, если соглашение между работодателем и рабочим советом, местный нормативный правовой акт, нормативный правовой акт Правительства Литовской Республики или другого государственного органа противоречат нормам настоящего Кодекса или закона, применяются нормы настоящего Кодекса или закона.

9. Работодатель обязан привычными на месте работы способами оглашать применяемые на месте работы действующие коллективные договоры, соглашения между работодателем и рабочим советом, местные нормативные правовые акты.

Статья 4. Нормы трудового права и нормы других отраслей права

1. На нерегулируемые нормами трудового права трудовые отношения распространяются нормы трудового права, регулирующие сходные отношения.

2. Правовые нормы, регулирующие гражданские отношения, и принципы гражданского права могут распространяться на трудовые отношения только при наличии пробела правового регламентирования и если это не противоречит сути правового регулирования трудовых отношений.

3. Не разрешается применение по аналогии специальных правовых норм, то есть, норм, устанавливающих исключения из общих правил.

Статья 5. Принципы толкования норм трудового права

1. В целях обеспечения системности настоящего Кодекса и согласованности его структурных частей толкование норм настоящего Кодекса осуществляется с учетом системы настоящего Кодекса и его структуры.

2. Толкование употребляемых в нормах трудового права слов и словосочетаний осуществляется по их общеупотребительному значению, за исключением случаев, когда из контекста ясно, что слово или словосочетание употребляется в специальном – правовом, техническом или ином значении. Если общеупотребительное значение и

специальное значение слова не совпадают, преимущество отдается специальному значению слова.

3. При определении подлинного значения применяемой нормы учитываются цели и задачи настоящего Кодекса и разъясняемой нормы.

Статья 6. Толкование договоров, регулирующих трудовые отношения

1. Толкование положений трудовых договоров, коллективных договоров и соглашений осуществляется с учетом принципов правового регулирования трудовых отношений (статья 2 настоящего Кодекса).

2. При наличии сомнений по поводу условий договоров, регулирующих трудовые отношения, их толкование осуществляется в пользу работников.

Статья 7. Действие норм трудового права во времени

1. Действительными являются лишь нормы трудового права, принятые и оглашенные в установленном законодательством порядке.

2. Нормы трудового права не имеют обратной силы.

Статья 8. Применение норм трудового права Литвы в пространстве

1. Нормы трудового права Литвы распространяются на трудовые отношения и те связанные с осуществлением и защитой трудовых прав отношения, которые возникают, изменяются, прекращаются или осуществляются на территории Литовской Республики, за исключением правил, установленных в настоящем Кодексе, других законах, правовых актах Европейского Союза или международных договорах Литовской Республики.

2. Право, применимое к трудовым отношениям международного характера, устанавливается настоящим Кодексом или другими законами, правовыми актами Европейского Союза, а также международными договорами Литовской Республики.

РАЗДЕЛ II

ПРАВО, ПРИМЕНИМОЕ К ТРУДОВЫМ ОТНОШЕНИЯМ МЕЖДУНАРОДНОГО ХАРАКТЕРА

Статья 9. Право, применимое к трудовым отношениям командированных работников

1. Нормы трудового права Литовской Республики распространяются на трудовые отношения работника, по поручению работодателя, находящегося в юрисдикции

Литовской Республики, направленного для выполнения временной работы за границей, в той мере, в какой они не регламентируются императивными положениями того иностранного государства, в которое работник направляется для выполнения временной работы. Особенности условий труда командируемых в иностранное государство работников также устанавливаются другими нормами настоящего Кодекса.

2. В отношении работника, по поручению работодателя, находящегося в юрисдикции иностранного государства, прибывшего на территорию Литовской Республики для выполнения временной работы, применимое к его трудовому договору право применяется в той мере, в какой его работа императивно не регламентируется нормами трудового права Литовской Республики.

3. Императивными положениями считаются законы и другие правовые акты и (или) коллективные договоры или арбитражные решения, которые были объявлены общеприменимыми и отклонение от которых в соответствии с правовыми актами государства применимого права является недопустимым по соглашению сторон.

Статья 10. Регулирование трудовых отношений в дипломатических представительствах и консульских учреждениях Литвы

1. Трудовые отношения с представительством международной организации, иностранного государства или его административной единицы, выполняющим в Литве дипломатические или консульские функции, регулируются правом, выбранным сторонами трудового договора. В случае, если стороны трудового договора не выбрали трудового права, применяется право того государства, с которым трудовые отношения больше связаны по сути договора, а также обстоятельствам его заключения и выполнения.

2. Трудовые отношения между находящимся в юрисдикции Литовской Республики физическим лицом, действующим в качестве работника, и работником расположенного в Литве представительства, указанного в части 1 настоящей статьи, заключающим трудовой договор для удовлетворения личных потребностей или потребностей его семьи, регулируются нормами трудового права Литовской Республики, если только стороны трудового договора не договорились об ином.

Статья 11. Регулирование трудовых отношений в средствах водного, воздушного и автомобильного транспорта

1. Трудовые отношения на судах регулируются нормами трудового права Литовской Республики в случае, если эти суда плавают под флагом Литовского государства

2. Трудовые отношения на воздушных судах регулируются нормами трудового права Литовской Республики в случае, если эти воздушные суда обозначены отличительными знаками Литовской Республики, за исключением случаев передачи воздушного судна без экипажа во временное пользование субъекта, находящегося в юрисдикции иностранного государства.

3. Трудовые отношения в средствах автомобильного транспорта, пересекающих границы хотя бы двух государств, устанавливаются по месту нахождения работодателя, использующего транспортное средство для целей своей деятельности.

Статья 12. Право, применимое к индивидуальным трудовым отношениям

1. Если индивидуальные трудовые отношения связаны с более чем одним государством, стороны трудового договора могут выбрать применимое право как в отношении трудовых отношений в целом, так и в отношении их отдельных аспектов.

2. В случае, если стороны трудового договора не выбрали права, применимого к трудовым отношениям, к ним применяется право государства, в котором осуществляется постоянная работа по трудовому договору. Если работник не работает постоянно в одном государстве, применяется право государства, в котором находится работодатель, дающий поручения работнику, или место его работы.

3. Установленные в части 2 настоящей статьи правила не применяются, если трудовые отношения по сути трудового договора, а также обстоятельствам его заключения и выполнения больше связаны с другим государством.

4. В случае, если стороны трудового договора выбирают применимое право, как установлено в части 1 настоящей статьи, такой выбор не отвергает применение императивных норм государства, право которого применялось бы на основании частей 2 и 3 настоящей статьи.

5. Право другого государства не применяется в случае, если его применение противоречило бы общественному порядку, установленному Конституцией Литовской Республики, настоящим Кодексом и иными законами. В таком случае применяются нормы трудового права Литовской Республики.

Статья 13. Право, применимое к коллективным трудовым отношениям

1. В отношении процедур, связанных с информированием, консультированием и иным участием работников в принятии работодателем решений применяется право государства, на территории которого находится работодатель или место работы работодателя, в котором осуществляются эти процедуры.

2. Учреждение и деятельность профессиональных союзов регламентируются правом государства, являющегося местом их учреждения, а правовой статус других представителей работников регламентируется правом государства, в котором они действуют в рамках своей компетенции, за исключением случаев, когда законы устанавливают для них дополнительные права.

3. На создание, применение и действие коллективного договора или соглашения между работодателем и представителями работников распространяется право государства регистрации места нахождения одной из его сторон – работодателя, организации работодателей, если только стороны договора не договорятся об ином.

4. Законность коллективных действий в коллективных трудовых спорах устанавливается в соответствии с правом государства, где эти действия (действие или бездействие) имеют место.

РАЗДЕЛ III

СРОКИ

Статья 14. Определение срока и исчисление сроков

1. Установленный нормами трудового права, трудовым договором или органом по рассмотрению трудового спора срок определяется календарной датой или определенным периодом времени. Срок также может быть определен указанием на событие, которое обязательно должно наступить.

2. Течение срока, определенного определенным периодом времени, начинается на следующий день после календарной даты или наступления события, которыми определено его начало.

3. Сроки, определенные годами, месяцами или неделями, истекают в соответствующее число года, месяца или недели. Если окончание срока, определенного месяцами, приходится на месяц, в котором нет соответствующего числа, то срок истекает в последний день этого месяца. Если невозможно точно установить, в каком месяце начался срок, исчисляемый годами, или в какой день начался срок, исчисляемый месяцами, последним днем срока считается соответственно тридцатое июня и пятнадцатое число месяца.

4. В срок, исчисляемый в неделях или календарных днях, включаются выходные дни (суббота и воскресенье) и нерабочие праздничные дни. Если последний день срока приходится на выходной или нерабочий праздничный день, днем окончания срока

считается ближайший следующий за ним рабочий день. Срок, определенный днями, исчисляется в календарных днях, если законодательством не установлено иначе.

5. В случае установления срока для совершения какого-либо действия это действие можно выполнить до двадцати четырех часов последнего дня срока. Письменные ходатайства, заявления, извещения или документы, сданные на почту или в иное учреждение связи либо отправленные с помощью информационных технологий оговоренным или регламентированным способом до двадцати четырех часов последнего дня срока, считаются отправленными в срок.

6. Если действие должно быть выполнено на месте работы при физическом участии лица, срок выполнения действия заканчивается в тот час, в который заканчивается работа администрации этого места работы, если нормами трудового права или соглашением между сторонами не установлено иначе.

Статья 15. Исковая давность

1. Исковая давность – это установленный законодательством период времени (срок), в течение которого лицо может защитить свои нарушенные права путем предъявления иска или подачи ходатайства о рассмотрении трудового спора.

2. Общий срок исковой давности для регулируемых настоящим Кодексом отношений составляет три года в случае, если настоящим Кодексом и иными законами не устанавливаются более короткие сроки исковой давности по отношению к отдельным требованиям.

3. Исковая давность не распространяется на требования неимущественного характера, связанные с защитой чести и достоинства работника, а также на возмещение неимущественного ущерба, связанного с повреждением здоровья или лишением жизни. Законодательством может быть установлено, что исковая давность не распространяется и на некоторые другие требования.

4. Для исчисления и применения сроков исковой давности применяются положения Гражданского кодекса Литовской Республики и Гражданского процессуального кодекса Литовской Республики, если настоящим Кодексом или другими законами не устанавливаются специальные положения, касающиеся применения сроков исковой давности.

Статья 16. Процессуальные, процедурные и пресекательные сроки

1. На установленные трудовым законодательством процедурные сроки распространяются положения Гражданского процессуального кодекса Литовской

Республики относительно применения и исчисления подобных сроков, кроме установленных настоящим Кодексом или другими законами исключений.

2. Если настоящим Кодексом не установлено иначе, пропущенный процедурный срок может быть восстановлен применяющей его стороной или учреждением в случае, если они признают, что срок пропущен по уважительным причинам. О решении, вынесенном по данному вопросу, пропустившее срок лицо должно быть информировано в течение пяти рабочих дней со дня вынесения решения. Отказ работодателя в восстановлении пропущенного процедурного срока может быть обжалован в порядке, установленном для рассмотрения трудовых споров о праве.

3. В случае, если настоящим Кодексом или другими законами установлен пресекательный срок, с его истечением прекращается право стороны воспользоваться правом, предоставленным ей настоящим Кодексом или другим законом, или защитить его.

РАЗДЕЛ IV ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ

Статья 17. Защита трудовых прав в органах по рассмотрению трудовых споров

В установленном настоящим Кодексом и другими законами порядке защита прав, предоставляемых нормами трудового права, осуществляется в органах по рассмотрению трудовых споров и в судах.

Статья 18. Защита трудовых прав в административном порядке

Контроль за выполнением норм настоящего Кодекса и других норм трудового права осуществляется и превенция их нарушений в рамках установленной правовыми актами компетенции производится Государственной инспекцией труда при Министерстве социальной защиты и труда Литовской Республики (далее – Государственная инспекция труда) и другими органами.

Статья 19. Защита трудовых прав через представителей работников и работодателей

1. Защита прав и интересов работников и работодателей, а также их представительство в установленном настоящим Кодексом и другими законами порядке осуществляются их представителями в коллективных трудовых отношениях.

2. Компетенция профессиональных союзов, рабочих советов, доверенных лиц работников, организаций работодателей и порядок ее осуществления устанавливаются настоящим Кодексом, другими законами, коллективными договорами, соглашениями между работодателем и рабочим советом, а также иными нормами трудового права.

Статья 20. Ответственность

Ответственность за невыполнение или ненадлежащее выполнение установленных в настоящем Кодексе прав и обязанностей устанавливаются настоящим Кодексом, другими законами, а также иными нормами трудового права, договорами и соглашениями между участниками трудовых отношений.

ЧАСТЬ II

ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

РАЗДЕЛ I

СТОРОНЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ИХ ОБЩИЕ ОБЯЗАННОСТИ

Статья 21. Стороны трудового договора

1. Сторонами трудового договора являются работник и работодатель.
2. Работник – физическое лицо, обязавшееся за вознаграждение выполнять трудовую функцию по трудовому договору с работодателем. Работником может быть физическое лицо, имеющее трудовую правоспособность (способность иметь трудовые права и нести обязанности) и дееспособность (способность своими действиями приобрести трудовые права и создать трудовые обязанности). Работник приобретает трудовую правоспособность и дееспособность при достижении им шестнадцатилетнего возраста, кроме установленных законодательством исключений.
3. Работодатель – лицо, в пользу которого и находясь в подчинении которого согласно трудовому договору физическое лицо обязалось выполнить трудовую функцию за вознаграждение. Работодателем может быть находящееся в юрисдикции Литовской Республики физическое лицо, имеющее трудовую правоспособность и дееспособность, а также зарегистрированное на территории Литовской Республики подразделение (филиал, представительство) находящегося в юрисдикции иностранного государства юридического лица или другой организации либо находящееся в юрисдикции иностранного государства физическое или юридическое лицо, другая организация, подразделение (филиал, представительство) юридического лица или другой организации либо группа таких лиц.

Трудовая правоспособность и дееспособность работодателя – юридического лица возникают с момента его учреждения, если только регулирующие его деятельность правовые акты не устанавливают более поздний момент учреждения. Работодателем также может быть физическое лицо. Правоспособность и дееспособность работодателя – физического лица регламентируется Гражданским кодексом Литовской Республики.

4. Работодатель может иметь одно или несколько мест работы, то есть осуществляющих деятельность работодателя структурных организационных образований (филиалов, представительств или иных структурных, производственных, торговых или занимающихся деятельностью иного рода подразделений), в которых свои трудовые функции выполняют работники работодателя. Если юридическое лицо имеет несколько мест работы, работодателем считается само юридическое лицо, кроме зарегистрированного на территории Литовской Республики подразделения (филиала, представительства) находящегося в юрисдикции иностранного государства юридического лица или другой организации, которое в таком случае считается работодателем.

5. Работодатели свои права и обязанности перед работником могут осуществлять через своих законных представителей или уполномоченных лиц.

Статья 22. Порядок определения средней численности работников

1. Определение и применение средней численности работников осуществляются в случаях и в целях, установленных настоящим Кодексом или другими нормами трудового права.

2. Средняя численность работников работодателя – численность работников, связанных с работодателем действующими трудовыми отношениями на протяжении более трех месяцев. В эту численность работников включаются и работники всех находящихся на территории Литовской Республики филиалов, представительств и структурных организационных подразделений, а также других мест работы работодателя – юридического лица. В среднюю численность работников работодателя включаются работники предприятия по временному трудоустройству, работающие на его предприятии на протяжении более трех месяцев.

3. Средняя численность работников места работы – численность работников, связанных с работодателем действующими трудовыми отношениями, которые работают на этом месте работы на протяжении более трех месяцев.

4. Правила определения средней численности работников работодателя и места работы утверждаются министром социальной защиты и труда Литовской Республики.

Статья 23. Предоставление информации о состоянии трудовых отношений

1. В установленном настоящим Кодексом, другими законами и другими нормами трудового права порядке работодатель обязан предоставлять информацию о работниках и условиях их труда или других аспектах трудовых отношений указанным в них компетентным органам.

2. Работодатель, средняя численность работников которого составляет больше двадцати человек, по требованию рабочего совета, а в его отсутствие – действующего на уровне работодателя профессионального союза, обязан предоставлять обновляемую по крайней мере один раз в год информацию:

1) об обезличенных данных работников, кроме работников, занимающих руководящие должности, касающихся средней заработной платы в зависимости от профессиональных групп и пола, если профессиональная группа состоит из больше чем двух работников;

2) обнародовать которую обязывают законы, коллективные договоры, а также соглашения между работодателем и рабочим советом.

Статья 24. Осуществление принципов честности и сотрудничества

1. При осуществлении своих прав и исполнении обязанностей работодателя и работники обязаны действовать честно, сотрудничать и не злоупотреблять правом.

2. Осуществление трудовых прав и исполнение обязанностей не должны нарушать права и защищаемые законами интересы других лиц.

3. Каждая сторона должна осуществлять свои права и обязанности так, чтобы другая сторона могла защитить свои права с наименьшими временными и иными затратами.

4. Принадлежащие работодателю средства труда работник должен использовать для рабочих нужд, кроме случаев, когда стороны трудового договора договариваются относительно условий и порядка использования принадлежащих работодателю средств в других целях.

5. Каждая из сторон обязана избегать конфликта интересов и стремиться к общему благосостоянию работодателя и работника или всех работников, гармоничному развитию трудовых отношений и защите законных интересов другой стороны трудового договора.

6. В случае невыполнения или ненадлежащего выполнения одной из сторон установленных в настоящей статье обязанностей другая сторона имеет право получить возмещение ущерба или требовать защиты ее прав другими способами.

Статья 25. Достоверное информирование и защита конфиденциальной информации

1. Стороны трудового договора обязаны своевременно информировать друг друга о любых обстоятельствах, могущих оказать существенное влияние на заключение, исполнение и расторжение договора. Эта информация должны быть представлена достоверно, безвозмездно и в установленные сторонами трудового договора разумные сроки.

2. Передаваемые одной стороной трудового договора другой стороне трудового договора в установленных настоящим Кодексом, другими нормами трудового права или договорами случаях документы (уведомления, ходатайства, соглашения, возражения и прочее) и другая информация должны быть представлены в письменной форме. Считается, что документы и информация в письменной форме представлены должным образом в тех случаях, когда передача данных осуществляется с помощью обычно используемых средств информационных технологий (электронной почты, мобильного оборудования и прочее) при условии, что есть возможность определить содержание информации, представившего ее субъекта, факт и время представления, а также созданы разумные возможности для ее сохранения. В случае высказывания стороной трудового договора обоснованных сомнений относительно наличия обеих этих условий работодатель обязан доказать, что они были созданы.

3. Трудовой договор и нормы трудового права должны быть изложены на литовском языке или на литовском языке и другом приемлемом для сторон договора языке.

4. В указанных в частях 1 и 2 настоящей статьи случаях информация должна быть представлена на литовском языке. К ней могут прилагаться переводы на один или несколько языков.

5. Обязанность хранить конфиденциальную информацию (информацию, которая считается коммерческой (производственной), профессиональной, государственной или служебной тайной) и ответственность за ее нарушение регулируются законами. В установленном настоящим Кодексом порядке стороны трудового договора могут заключить дополнительные соглашения о защите конфиденциальной информации.

Статья 26. Гендерное равенство и недопущение дискриминации работников по другим основаниям

1. Работодатель обязан обеспечить реализацию принципов гендерного равенства и недопущения дискриминации по другим основаниям. Это означает, что при наличии

любых отношений между работодателем и работниками прямая или косвенная дискриминация, домогательство, сексуальное домогательство, дача указания дискриминировать по признаку пола, расы, национальности, языка, происхождения, социального положения, возраста, половой ориентации, недуга, этнической принадлежности, членства в политической партии или ассоциации, религии, вероисповедания, убеждений или взглядов, за исключением случаев, связанных с исповедуемой лицом религией, его вероисповеданием или убеждениями, касающихся лиц, работающих в религиозных общинах, обществах или центрах, если требование к работнику относительно исповедуемой религии, вероисповедания или убеждений, с учетом этоса религиозной общины, общества или центра, является обычным, законным и оправданным, в связи с намерением завести ребенка (детей), обстоятельствами, не связанными с деловыми качествами работников, или по другим установленным в законах основаниям запрещаются.

2. Работодатель, реализуя принципы гендерного равенства и недопущения дискриминации по другим основаниям, вне зависимости от пола, расы, национальности, языка, происхождения, социального положения, возраста, половой ориентации, недуга, этнической принадлежности, религии, вероисповедания, убеждений или взглядов, за исключением случаев, связанных с исповедуемой лицом религией, его вероисповеданием или убеждениями, касающихся лиц, работающих в религиозных общинах, обществах или центрах, если требование к работнику относительно исповедуемой религии, вероисповедания или убеждений, с учетом этоса религиозной общины, общества или центра, является обычным, законным и оправданным, намерения завести ребенка (детей) или других установленных в законах оснований обязан:

- 1) при приеме на работу применять одинаковые критерии и условия отбора;
- 2) создать равные условия для работы, возможности для повышения квалификации, профессионального развития, переквалификации, приобретения практического опыта работы, а также предоставлять одинаковые льготы;
- 3) применять одинаковые критерии оценки работы и одинаковые критерии увольнения с работы;
- 4) за одну и ту же и равноценную работу платить одинаковую заработную плату;
- 5) предпринять меры, чтобы работник на рабочем месте не подвергался бы домогательству, сексуальному домогательству и чтобы не давались указания дискриминировать, а также чтобы не подвергался преследованию и был бы защищен от враждебного к нему отношения или негативных последствий в случае подачи им жалобы по поводу дискриминации или участия в деле о дискриминации;

б) предпринять надлежащие меры по созданию для лиц с ограниченными возможностями здоровья условий для получения работы, условий работать, делать карьеру или получить образование, включая должное приспособление помещений, если в связи с такими мерами не будут непропорционально усложняться обязанности работодателя.

3. Особенности осуществления принципов гендерного равенства и недопущения дискриминации по другим основаниям могут быть установлены другими законами и другими нормами трудового права.

4. При рассмотрении дел о дискриминации в сфере оплаты труда заработной платой считается любая оплата труда или любое другое вознаграждение, в том числе вознаграждение наличными деньгами или натурой, которое работник непосредственно или косвенно получает от работодателя за свою работу.

5. При рассмотрении дел о гендерном равенстве и недопущении дискриминации по другим основаниям, связанных с трудовыми отношениями, в случае указания работником обстоятельств, позволяющих делать предположение, что работник подвергся дискриминации, на работодателя ложится обязанность доказать отсутствие дискриминации.

6. Работодатель, средняя численность работников которого составляет больше пятидесяти человек, обязан принять и привычными на месте работы способами огласить меры по реализации принципов осуществления и надзора за осуществлением политики равных возможностей.

Статья 27. Защита персональных данных работника и его права на частную жизнь

1. Работодатель обязан уважать право работника на частную жизнь, обеспечить защиту персональных данных работника.

2. Работодателю запрещается обрабатывать персональные данные работника, не связанные с рабочими нуждами (избыточные), а также предоставлять персональные данные работника третьим лицам, за исключением установленных законодательством случаев.

3. Работники должны быть ознакомлены с порядком применения информационных и коммуникационных технологий, а также мониторинга и контроля работников на рабочем месте.

4. При реализации работодателем прав собственности или прав управления на используемые на рабочем месте информационные и коммуникационные технологии не

может быть нарушена конфиденциальность личного общения работника через средства связи.

5. Видеонаблюдение и звукозапись на рабочем месте могут осуществляться в случае, если из-за специфики работы необходимо обеспечить безопасность лиц, имущества или общественности, а также в других случаях, когда иные способы или средства являются недостаточными и (или) неподходящими для достижения перечисленных целей, за исключением случаев, когда преследуется цель непосредственно контролировать качество и объем работы. Об осуществлении видеонаблюдения и звукозаписи на конкретном рабочем месте информируется при помощи визуального изображения на видном месте.

6. Правовая защита персональных данных и особенности осуществления права на частную жизнь работника могут быть установлены законами и другими нормами трудового права.

7. Работодатель, средняя численность работников которого составляет больше пятидесяти человек, обязан принять и привычными на месте работы способами огласить политику защиты персональных данных работников и меры по ее осуществлению.

Статья 28. Уважительное отношение к семейным обязательствам работника

1. Работодатель обязан предпринять меры, чтобы помочь работнику исполнять его семейные обязательства.

2. Поданные в установленных настоящим Кодексом случаях ходатайства работников, связанные с исполнением семейных обязательств, должны быть рассмотрены работодателем и на них должен быть дан мотивированный ответ в письменной форме.

3. Оценка поведения работника и его действий на работе должна производиться в целях практического и всестороннего осуществления принципа сочетания работы и семьи.

Статья 29. Поощрение стремления работника к профессиональному развитию

1. Работодатель обязан обучить работника работе в той мере, в какой это необходимо для выполнения его трудовой функции.

2. Работодатель обязан предпринять меры для повышения квалификации работников и их профессионального развития, развития способности приспосабливаться к изменяющимся условиям бизнеса, профессиональным или рабочим условиям. В этих целях в установленных настоящим Кодексом, нормами трудового права или соглашениями между сторонами случаях и в установленном ими порядке работодатель

создает условия для обучения, повышения квалификации и профессионального развития работника.

Статья 30. Защита чести и достоинства работника

1. Работодатель обязан создать такую рабочую среду, в которой работник или группа работников не подвергались бы враждебным, неэтичным, унижительным, агрессивным, оскорбительным действиям, посягающим на честь и достоинство отдельного работника или группы работников, физическую или психологическую неприкосновенность лица либо преследующим цель запугать, унижить работника или группу работников или поставить их в беспомощное и незащищенное положение.

2. Работодатель предпринимает все необходимые меры для предупреждения психологического насилия в рабочей среде и оказания помощи лицам, подвергшимся психологическому насилию в рабочей среде.

Статья 31. Защита имущественных и неимущественных интересов

1. Работодатель обязан создать работнику условия для выполнения трудовой функции и предоставить работнику необходимые средства труда или имущество. Стороны трудового договора договариваются, что работник во время работы будет использовать свои средства или имущество, кроме средств индивидуальной защиты, которыми обеспечить работников должен работодатель. В таком случае достигается договоренность относительно выплачиваемой работнику компенсации за использование его средств или имущества.

2. Работник обязан защищать имущественные и неимущественные интересы работодателя. Работник обязан использовать переданные работодателем средства труда, имущество, а также денежные средства по их целевому назначению и экономно. Работодатель вправе установить порядок использования принадлежащих ему и переданных работнику средств труда, имущества или денежных средств без нарушения установленных в настоящем Кодексе и других законах прав работника.

3. Извещение государственного органа или учреждения либо органа или учреждения самоуправления о совершаемых работодателем нарушениях трудовых или других правовых норм или обращение в орган по рассмотрению трудовых споров по поводу защиты нарушенных прав или интересов не могут считаться действиями, нарушающими имущественные или неимущественные интересы работодателя. Работник не может в связи с этим подвергаться преследованию и к нему не могут применяться меры, нарушающие его интересы.

4. Работник должен поощряться за инновации, направленные на улучшение деятельности работодателя, а также за меры, обеспечивающие эффективное использование имущества или денежных средств. Условия вознаграждения за них и формы поощрения устанавливаются нормами трудового права и соглашениями сторон трудового договора. Хранение созданных работником объектов авторских прав и возмещение за их использование должны осуществляться в порядке, установленном законами и соглашениями.

РАЗДЕЛ II

ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

ГЛАВА ПЕРВАЯ

ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, ЕГО СОДЕРЖАНИЕ. ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 32. Понятие трудового договора

1. Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник, находясь в подчинении работодателя, обязуется выполнить в его пользу трудовую функцию, а работодатель обязуется выплатить за это заработную плату.

2. Нахождение в подчинении работодателя означает выполнение трудовой функции, в ходе которого работодатель вправе контролировать и руководить как всем процессом работы, так и его частью, а работник подчиняется указаниям работодателя или действующему на месте работы порядку.

3. За возникающую при выполнении трудовой функции коммерческую, финансовую или производственную угрозу отвечает работодатель.

Статья 33. Содержание трудового договора

1. Условия трудового договора являются обязательными и дополнительными.

2. Обязательные условия трудового договора – условия (трудовая функция, условия оплаты труда и место работы), после достижения договоренности по которым считается, что трудовой договор заключен.

3. Дополнительные условия трудового договора – условия, устанавливаемые по соглашению сторон трудового договора, которые конкретизируют нормы трудового права или закрепляют не противоречащее им соглашение сторон трудового договора

относительно работы. Эти условия не должны быть обусловлены трудовым договором в обязательном порядке, однако они становятся обязательными для сторон трудового договора после достижения по ним договоренности.

4. В трудовом договоре, установленная в котором месячная заработная плата является не менее последней объявленной Департаментом статистики Литвы среднемесячной заработной платы (брутто) хозяйства страны в двойном размере, разрешается отступить от императивных правил, установленных в настоящем Кодексе или других нормах трудового права, за исключением правил, связанных с максимальной продолжительностью рабочего времени и минимальной продолжительностью времени отдыха, заключением и прекращением трудового договора, минимальной заработной платой, безопасностью и здоровьем работников, гендерным равенством и не допущением дискриминации по другим основаниям, если при помощи трудового договора достигается баланс интересов работодателя и работника. Споры по поводу законности таких норм рассматриваются в порядке, установленном для рассмотрения трудовых споров о праве. В случае установления того, что условие трудового договора противоречит императивным правилам, установленным в настоящем Кодексе или других нормах трудового права, или при помощи трудового договора не достигается баланс интересов работодателя и работника, условие трудового договора не может применяться, а должно применяться правило настоящего Кодекса или нормы трудового права. В любом случае условие трудового договора может улучшать положение работника, по сравнению с тем, которое установлено в настоящем Кодексе или в других нормах трудового права.

5. Стороны не могут заключать соглашения гражданского характера о по поводу осуществления установленных в настоящем Кодексе прав и обязанностей. К таким соглашениям применяются нормы трудового права.

6. Споры, возникающие в связи с действием условий трудового договора, их выполнением или ненадлежащим их выполнением либо возмещением ущерба, рассматриваются в порядке, установленном настоящим Кодексом для рассмотрения трудовых споров о праве.

Статья 34. Обязательные условия трудового договора

1. В каждом трудовом договоре должна быть достигнута договоренность по поводу трудовой функции, оплаты труда и места работы.

2. Трудовой функцией может считаться выполнение любых действий, услуг или деятельности, а также работа по определенной профессии, специальности, квалификации. Трудовая функция определяется в трудовом договоре, положении о должности или в

описании работы (деятельности). По ходатайству работника информацию о содержании согласованной трудовой функции и ее объеме (норме труда) или о предъявляемых к трудовой функции требованиях работодатель должен представить в письменной форме в течение пяти рабочих дней со дня подачи ходатайства работника работодателю.

3. В трудовом договоре стороны устанавливают размер заработной платы за месяц (месячный оклад) или за час работы (почасовая заработная плата), который не может быть меньше утвержденного Правительством Литовской Республики минимального месячного оклада или минимальной почасовой заработной платы. Стороны трудового договора могут договориться и насчет надбавок, доплат, премий или иной дополнительной выплаты согласно различным системам оплаты труда.

4. Работодатель и работник договариваются также и по поводу места работы, в котором работник будет выполнять свою трудовую функцию. Место выполнения трудовой функции может не совпадать с местом работы. В случае, если работник не имеет места выполнения основной трудовой функции или если оно не является постоянным, местом работы работника считается то место работы, от которого работник получает указания.

ГЛАВА ВТОРАЯ

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 35. Соглашение о выполнении дополнительной работы

1. Стороны трудового договора посредством соглашения о выполнении дополнительной работы, которое становится частью трудового договора, могут договориться о выполнении ранее не оговоренной в трудовом договоре дополнительной трудовой функции. Такая деятельность может осуществляться в свободное от выполнения основной трудовой функции время (соглашение о соединении трудовых функций) или одновременно с основной трудовой функцией (соглашение о совмещении трудовых функций), или заключается соглашение о проектной работе (соглашение о проектной работе). В отношении соглашения о проектной работе *mutatis mutandis* применяются установленные в настоящем Кодексе особенности договора на проектную работу.

2. Стороны трудового договора также вправе договориться относительно того, чтобы поменять местами основную трудовую функцию и дополнительную трудовую функцию на определенный период или на неограниченный срок.

3. В ходе осуществления соглашений о дополнительной работе не могут быть нарушены установленные настоящим Кодексом или другими нормами трудового права

требования, касающиеся максимальной продолжительности рабочего времени и минимальной продолжительности времени отдыха.

4. В соглашении о дополнительной работе должно быть указано, в какое время будет выполняться дополнительная трудовая функция, ее объем в рабочих часах, заработная плата либо доплата за дополнительную работу или прочее.

5. Одна из сторон трудового договора может расторгнуть соглашение о дополнительной работе, в письменной форме предупредив другую сторону трудового договора за пять рабочих дней. Соглашение о дополнительной работе также прекращается в случае прекращения трудового договора на выполнение основной трудовой функции, если только стороны трудового договора не договорятся об ином.

6. При конфликте между основной и дополнительной трудовыми функциями работник должен отдавать предпочтение основной трудовой функции, если только работодатель не установит иначе.

7. Если при выполнении дополнительной трудовой функции, предусмотренной в соглашении о соединении трудовых функций, работник в связи с этим приобретает право на установленные настоящим Кодексом или другими нормами трудового права дополнительные права или обязанности (более продолжительное время отдыха, неполное рабочее время, отпуска и прочее), они в отношении данного работника применяются только тогда, когда выполняется дополнительная функция, и только в том объеме, в каком она выполняется.

Статья 36. Соглашение об испытании

1. В целях проверки того, подходит ли работник для выполнения оговоренной работы, а также того, подходит ли оговоренная работа для работника, при заключении трудового договора стороны трудового договора могут договориться об испытании.

2. Срок испытания не может превышать трех месяцев, не считая времени, когда работник отсутствовал на работе в связи с временной нетрудоспособностью, отпуском или по другим уважительным причинам. Продление срока испытания по соглашению сторон трудового договора запрещается.

3. В случае признания работодателем того, что результаты испытания являются неудовлетворительными, он может до истечения срока испытания принять решение о расторжении трудового договора, предупредив об этом работника в письменной форме за три рабочих дня до прекращения трудового договора, без выплаты ему выходного пособия.

4. В течение срока испытания работник может расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три рабочих дня. Это предупреждение может быть отменено не позднее чем на следующий рабочий день после его вынесения. Вынесенное работником и не отмененное предупреждение прекращает трудовой договор и работодатель не позднее чем в последний рабочий день обязан оформить прекращение трудового договора.

Статья 37. Соглашение о возмещении расходов на обучение

1. Стороны трудового договора могут договориться об условиях возмещения понесенных работодателем расходов на обучение или повышение квалификации работника в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по вине работника или по инициативе работника без уважительных причин.

2. Возмещению подлежат только расходы, связанные с предоставлением знаний или навыков работника, превышающих требования, предъявляемые к трудовой деятельности. В соглашении может быть установлено, включаются ли в расходы на обучение или повышение квалификации другие командировочные расходы (на дорогу, ночлег и прочее).

3. Возмещению подлежат только расходы, понесенные работодателем в течение последних двух лет до прекращения трудового договора, если только в коллективном договоре не установлен другой срок, который не может превышать трех лет.

4. Если работник по собственной инициативе проходит обучение с целью получения квалификационной степени бакалавра, магистра определенного направления обучения и (или) профессиональной квалификации по программам формального профессионального обучения и работодатель оплачивает все или не менее половины этих расходов, стороны трудового договора дополнительно могут договориться, что работник в период продолжения обучения, оплаченного за счет средств работодателя, и в течение трех лет после окончания этого периода по собственной инициативе может расторгнуть трудовой договор без уважительных причин только после возмещения работодателю понесенных им расходов.

Статья 38. Соглашение о неконкуренции

1. Стороны трудового договора могут договориться, что работник в течение определенного времени не будет осуществлять определенную трудовую деятельность по трудовому договору с другим работодателем, а также не будет осуществлять связанную с трудовыми функциями самостоятельную коммерческую или производственную

деятельность, если эта деятельность будет непосредственно конкурировать с осуществляемой работодателем деятельностью. Это соглашение может заключаться в период действия трудового договора или (и) после прекращения трудового договора. В случае прекращения трудового договора данное соглашение остается в силе не более чем в течение двух лет после прекращения трудового договора.

2. Соглашения о неконкуренции возможны только с работниками, обладающими специальными знаниями или навыками, которые могут быть применены на конкурирующем с работодателем предприятии, в учреждении, или организации либо в случае осуществления самостоятельной деятельности и которые таким образом могут нанести ущерб работодателю.

3. В соглашении о неконкуренции должна быть определена запрещенная работнику трудовая или профессиональная деятельность, размер компенсации работнику за неконкуренцию, территория неконкуренции и срок действия соглашения о неконкуренции. В период неконкуренции с работодателем работнику должна выплачиваться компенсация, размер которой – не менее сорока процентов средней заработной платы работника.

4. Работник, нарушивший соглашение о неконкуренции, обязан на оговоренный в соглашении о неконкуренции период прекратить трудовую или профессиональную деятельность, вернуть полученную компенсацию и возместить нанесенный работодателю ущерб. Предварительные соглашения о неустойке, превышающие получаемую работником трехмесячную компенсацию за неконкуренцию, являются недействительными.

5. Работник вправе в одностороннем порядке расторгнуть соглашение о неконкуренции, если работодатель более чем на два месяца задерживает выплату компенсации за неконкуренцию или ее части.

Статья 39. Соглашение о защите конфиденциальной информации

1. Стороны трудового договора могут договориться, что работник во время осуществления трудового договора и после прекращения трудового договора не будет использовать в личных или коммерческих целях и не раскроет другим лицам определенную информацию, полученную от работодателя или в связи с выполнением трудовой функции, которую стороны трудового договора в своем соглашении о защите конфиденциальной информации обозначат в качестве конфиденциальной. Конфиденциальной информацией не могут считаться данные, которые являются общедоступными, а также данные, которые в соответствии с правовыми актами или по

своему назначению не могут считаться конфиденциальными или для защиты которых работодатель не предпринимает разумные меры. Запрет на разглашение конфиденциальной информации не применяется в случае, если информация предоставляется государственному органу или учреждению либо органу и учреждению самоуправления и касается совершаемых работодателем нарушений трудовых или других правовых норм, а также если информация предоставляется в суд или другой орган по рассмотрению трудовых споров.

2. В соглашении о защите конфиденциальной информации должны быть определены данные, составляющие конфиденциальную информацию, срок действия соглашения о защите конфиденциальной информации, обязанности работодателя по оказанию помощи работнику в сохранении секретности этой информации. Стороны трудового договора могут договориться относительно неустойки за невыполнение или ненадлежащее выполнение настоящего соглашения.

3. Соглашение о защите конфиденциальной информации остается в силе в течение одного года после прекращения трудовых отношений, если стороны трудового договора не договариваются относительно более длительного срока.

Статья 40. Соглашение о неполном рабочем времени

1. Как при заключении трудового договора, так и при его осуществлении может быть достигнуто соглашение о неполном рабочем времени, то есть о норме рабочего времени, которая является меньше, чем норма рабочего времени, устанавливаемая для работника в зависимости от его трудовой деятельности.

2. Неполное рабочее время устанавливается путем сокращения количества рабочих часов в день, сокращения количества рабочих дней за рабочую неделю или рабочий месяц либо путем применения и того, и другого. Условие неполного рабочего времени может быть установлено на ограниченный или неограниченный срок.

3. Работник, договорившийся, что будет работать на условиях неполного рабочего времени, при отсутствии иной договоренности не чаще одного раза в шесть месяцев вправе обращаться с просьбой об изменении условия неполного рабочего времени. Работодатель должен рассмотреть эту просьбу и сообщить работнику свое мотивированное решение в течение десяти рабочих дней.

4. Во время осуществления трудового договора работник, трудовые отношения которого с работодателем длятся не менее трех лет, вправе в письменной форме подать ходатайство о временном выполнении работы на условиях неполного рабочего времени. Ходатайство работника об изменении рабочего времени путем сокращения рабочего дня

до четырех часов в день или о сокращении количества рабочих дней до трех рабочих дней за рабочую неделю удовлетворяется в случае, если оно подано не менее чем за тридцать дней до его вступления в силу, а работа на условиях неполного рабочего времени будет осуществляться в течение не более одного года. Повторно обращаться с ходатайством об установлении неполного рабочего времени работник вправе только проработав на условиях полного рабочего времени такой срок, в течение которого он работал на условиях неполного рабочего времени. Работодатель может отказать в удовлетворении ходатайства работника о временном выполнении работы на условиях неполного рабочего времени только по уважительным причинам.

5. Установленные в части 4 настоящей статьи ограничения относительно неполного рабочего времени и его установления являются недействительными в случае, если работодатель согласен с другими предложенными работником условиями неполного рабочего времени или если ходатайство работника согласно заключению учреждения по надзору за здоровьем обусловлено состоянием здоровья, недугом работника или необходимостью ухаживать за членом семьи, а также по требованию беременной женщины, недавно родившей женщины, кормящей грудью женщины, работника, воспитывающего ребенка в возрасте до трех лет, а также работника, в одиночку воспитывающего ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка с недугом в возрасте до восемнадцати лет. Эти лица могут вернуться на работу на условиях полного рабочего времени, в письменной форме предупредив работодателя за две недели, кроме случаев, когда работодатель согласен не соблюдать этот срок.

6. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работающих работников ограничений при установлении продолжительности ежегодного отпуска, исчислении трудового стажа, назначении на более высокую должность, повышении квалификации, не ограничивает другие трудовые права работника по сравнению с работниками, выполняющими такую же или равноценную работу на условиях полного рабочего времени, с учетом стажа работы, квалификации и других обстоятельств. Работа на условиях неполного рабочего времени оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненной работы, по сравнению с работой, выполняемой на условиях полного рабочего времени.

7. Отказ работодателя в разрешении работать на условиях неполного рабочего времени, а также нарушения при установлении одинаковых условий труда могут быть обжалованы в порядке, установленном для рассмотрения трудовых споров о праве.

8. Работодатели обязаны регулярно, не реже одного раза в течение календарного года, по требованию рабочего совета, а в его отсутствие – действующего на уровне

работодателя профессионального союза, предоставлять информацию о работниках, работающих на предприятии, в учреждении, организации на условиях неполного рабочего времени, с указанием численности работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, занимаемых должностей и, если профессиональная группа состоит из больше чем двух работников, средней заработной платы по профессиональным группам и полу.

РАЗДЕЛ III

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 41. Преддоговорные отношения сторон трудового договора

1. Стороны трудового договора перед заключением трудового договора, а также и в том случае, если трудовой договор не заключен, должны придерживаться принципов гендерного равенства, недопущения дискриминации по другим основаниям, честности, обязанностей по предоставлению информации, необходимой для заключения и выполнения трудового договора, и защите конфиденциальной информации. Запрещается от работника требовать информацию, которая не связана с состоянием его здоровья, квалификацией или другими обстоятельствами, не связанными с непосредственным выполнением трудовой функции.

2. В случае невыполнения или ненадлежащего выполнения этих обязанностей другая сторона трудового договора приобретает право обращаться в орган по рассмотрению трудовых споров и требовать возмещения нанесенного ущерба или пользоваться другими предоставленными настоящим Кодексом средствами защиты нарушенных прав.

3. Для подбора работника на должности руководящих работников и специалистов, а также на такие должности, замещение которых разрешается лицам, которые обладают определенными способностями или к которым предъявляются особые интеллектуальные, физические требования, требования к здоровью или иные требования, может проводиться конкурс. Перечень должностей, в связи с которыми проводится конкурс, а также порядок организации и проведения конкурсов на государственных предприятиях и предприятиях самоуправлений, в государственных учреждениях и учреждениях самоуправлений, а также в публичных учреждениях, владельцем которых является государство или самоуправление, финансируемых за счет средств государственного бюджета, бюджетов самоуправлений и бюджета Фонда государственного социального страхования, а также других учрежденных государством фондов, устанавливаются Правительством Литовской

Республики, за исключением учреждений, в которых перечень должностей, в связи с которыми проводится конкурс, а также порядок организации и проведения конкурсов устанавливаются специальными законами. Лицо, победившее в конкурсе, вправе требовать заключения с ним трудового договора не позднее чем в течение двадцати рабочих дней, кроме установленных законодательством исключений.

Статья 42. Заключение трудового договора

1. Трудовой договор считается заключенным после достижения сторонами согласия относительно обязательных условий трудового договора (статья 34 настоящего Кодекса).

2. О заключении трудового договора и принятии работника на работу в установленном порядке необходимо информировать территориальное отделение правления Фонда государственного социального страхования при Министерстве социальной защиты и труда (далее – правление Фонда государственного социального страхования) как минимум за один рабочий день до предполагаемого начала работы. Данное требование не применяется в случаях, если лицо принимается на работу по трудовому договору, в котором указано, что рабочее место лица находится не в Литовской Республике, и если в соответствии с регламентами Европейского Союза о координации систем социальной защиты или международными договорами Литовской Республики в отношении этого лица применяются правовые акты в сфере социального страхования не Литовской Республики.

3. Трудовой договор вступает в силу в момент, когда работник приступает к работе. Если трудовой договор был заключен, но не вступил в силу не по вине работника, работодатель обязан выплатить работнику компенсацию в размере не менее заработной платы работника за оговоренный период работы, который не может составлять более одного месяца. Если трудовой договор был заключен, но не вступил в силу по вине работника – в связи с тем, что работник заблаговременно не информировал работодателя за три рабочих дня до оговоренного начала работы, работник обязан возместить нанесенный работодателю ущерб, размер которого не превышает заработную плату работника за оговоренный период работы, который не может составлять более двух недель.

4. Работодатель разрешает работнику приступить к работе только после ознакомления работника под расписку с условиями работы, устанавливающими порядок на месте работы нормами трудового права, требованиями по безопасности и здоровью работников.

Статья 43. Форма трудового договора

1. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах.
2. Изменения, вносимые в трудовой договор, также оформляются в письменной форме.
3. Министр социальной защиты и труда Литовской Республики утверждает типовую форму трудового договора.

Статья 44. Уведомление об условиях труда

1. До начала работы работодатель обязан представить работнику следующую информацию:

1) полное наименование, код, адрес зарегистрированного местонахождения работодателя (если это физическое лицо – имя, фамилия, личный код, в в его отсутствие – дата рождения и постоянное место жительства);

2) место выполнения трудовой функции. В случае, если работник не имеет места выполнения основной трудовой функции или если оно не является постоянным, указывается, что работник работает в нескольких местах, и адрес места работы, от которого работник получает указания;

3) вид трудового договора;

4) характеристика или описание трудовой функции либо наименование работы (должности или обязанностей, профессии, специальности) и, если установлено, – ее иерархический уровень (степень) и (или) уровень (степень) квалификации или сложности;

5) начало работы;

6) предполагаемый конец работы (в случае срочного трудового договора);

7) продолжительность ежегодного отпуска;

8) срок предупреждения в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя или работника;

9) заработная плата и ее составляющие, сроки и порядок выплаты возмещения за работу;

10) установленная продолжительность рабочего дня или рабочей недели работника;

11) информация о действующих на предприятии коллективных договорах с указанием порядка ознакомления с этими договорами.

2. Информация должна быть представлена работнику безвозмездно, путем представления одного или нескольких документов в письменной форме. Если информация

представлена в нескольких документах, по крайней мере в одном из них должна быть представлена информация, указанная в пунктах 1–10 части 1 настоящей статьи.

3. В случае, если продолжительность ежегодного отпуска или сроки предупреждения об увольнении с работы устанавливаются нормами трудового права, в документе представляются ссылки на устанавливающие это нормы трудового права.

4. В случае изменения указанных в частях 1 и 3 настоящей статьи условий труда работодатель в том же порядке представляет информацию о применяемых в отношении работника изменениях условий труда до их вступления в силу.

5. Настоящая статья может не применяться в отношении работников, срок действия трудового договора которых составляет менее одного месяца.

6. Представление указанной в части 1 настоящей статьи информации не отменяет обязанность представить работнику информацию об обязательных условиях трудового договора в соответствии со статьей 34 настоящего Кодекса.

РАЗДЕЛ IV

ВЫПОЛНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 45. Изменение условий труда по инициативе работодателя

1. Изменение обязательных условий трудового договора, дополнительных условий трудового договора, установленного режима рабочего времени или перевод работника на работу в другую местность по инициативе работодателя разрешается только в случае получения письменного согласия работника.

2. Согласие или несогласие работника работать на предложенных измененных обязательных или дополнительных условиях трудового договора, при ином режиме рабочего времени или в другой местности должно быть заявлено в течение установленного работодателем срока, который не может составлять менее пяти рабочих дней. Отказ работника от выполнения работы на предложенных измененных условиях может считаться причиной для прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя при отсутствии вины работника в установленном в статье 57 настоящего Кодекса порядке. Отказ работника от выполнения работы за сниженную заработную плату не может считаться законной причиной для расторжения трудового договора.

3. В связи с незаконным изменением трудового договора работник вправе обратиться в орган по рассмотрению трудовых споров о праве с просьбой возложить на работодателя обязанность выполнять трудовой договор и возместить возникший ущерб. Если работник этого не сделал в течение трех месяцев с того момента, когда ему стало

известно или должно было стать известно о нарушении его прав, считается, что работник согласился работать на предложенных измененных условиях труда.

4. Не перечисленные в части 1 настоящей статьи условия труда по решению работодателя могут быть изменены в случае изменения регламентирующих их правил либо в случаях экономической, организационной или производственной необходимости. Об изменениях этих условий работник должен быть информирован за разумный срок. Работодатель создает работнику достаточные условия для подготовки к предстоящим изменениям.

Статья 46. Изменение условий труда по инициативе работника

1. Если настоящим Кодексом или иными нормами трудового права работнику не предоставляется право требовать изменения условий труда, работник вправе обратиться к работодателю с ходатайством об изменении его условий труда.

2. Отказ в удовлетворении ходатайства работника об изменении обязательных или оговоренных сторонами трудового договора дополнительных условий трудового договора, поданного в письменной форме, должен быть мотивированным и представляться в письменной форме не позднее чем в течение пяти рабочих дней со дня подачи работником ходатайства.

3. В случае отказа работодателя в удовлетворении ходатайства работника об изменении условий труда работник может повторно обратиться относительно изменения этих условий не раньше чем через один месяц со дня подачи ходатайства работника об изменении условий труда.

4. В случае согласия работодателя с ходатайством работника или в случае внесения работодателем другого предложения, с которым работник согласен, считается, что условия труда изменены после внесения соответствующего изменения в трудовой договор.

Статья 47. Простой

1. В случае, если работодатель не может предоставить работнику оговоренную в трудовом договоре работу по объективным причинам не по вине работника и работник не соглашается выполнять другую предложенную ему работу, работодатель объявляет работнику простой. Простой может быть объявлен и группе работников.

2. При объявлении простоя продолжительностью до одного рабочего дня работнику выплачивается его средняя заработная плата и работодатель вправе требовать присутствия работника на месте работы.

3. В случае объявления простоя на срок продолжительностью более одного рабочего дня, но не более трех рабочих дней, нельзя требовать ежедневного прибытия работника на место работы на срок более одного часа. За время нахождения на месте работы во время простоя ему выплачивается его средняя заработная плата, а за другое время простоя, когда работник не обязан находиться на работе, ему выплачивается две трети от его средней заработной платы.

4. В случае объявления простоя на неопределенный срок или на срок продолжительностью более трех рабочих дней работник не обязан явиться на место работы, однако должен быть готов явиться на место работы на следующий рабочий день после получения уведомления работодателя. Оплата за время простоя продолжительностью до трех рабочих дней производится в установленном в частях 2 и 3 настоящей статьи порядке, а за другой период простоя за ним сохраняется сорок процентов его средней заработной платы.

5. В календарный месяц, когда работнику был объявлен простой, получаемая работником заработная плата за этот месяц не может быть меньше утвержденного Правительством Литовской Республики минимального месячного оклада, если в его трудовом договоре оговорена полная норма продолжительности рабочего времени.

6. Работодатель может объявить работнику частичный простой, когда на определенный период сокращается количество рабочих дней за неделю (не менее чем на два рабочих дня) или количество рабочих часов в день (не менее чем на три рабочих часа). В периоды частичного простоя, когда работник не обязан находиться на работе, ему выплачивается заработная плата в установленном в частях 3 и 4 настоящей статьи порядке.

Статья 48. Частичная занятость

1. Частичная занятость может быть установлена, когда по важным экономическим причинам, объективно существующим на определенной территории или в секторе хозяйственной деятельности и признанным таковыми Правительством Литовской Республики, работодатель не может предоставить работникам работу и имеются предпосылки для увольнения группы работников с работы (статья 63 настоящего Кодекса).

2. Частичная занятость характеризуется сокращенной до половины нормы рабочего времени работника продолжительностью рабочего времени, когда заработная плата, сниженная в связи с сокращением рабочего времени, компенсируется работнику путем

предоставления выплаты в связи с частичной занятостью в установленном Законом Литовской Республики о социальном страховании на случай безработицы порядке.

3. Основанием для установления работодателем частичной занятости является решение территориального отделения правления Фонда государственного социального страхования о назначении выплаты в связи с частичной занятостью. В решении работодателя относительно установления частичной занятости указывается часть нормы сокращенного рабочего времени, указывается, что сокращается (количество рабочих дней за рабочую неделю, количество рабочих часов в день или и то, и другое), начало и продолжительность работы на условиях частичной занятости, работники, в отношении которых применяются условия частичной занятости.

4. Решение работодателя относительно установления частичной занятости вступает в силу со дня, когда в соответствии с решением территориального отделения правления Фонда государственного социального страхования начинает производиться выплата в связи с частичной занятостью.

Статья 49. Приостановление исполнения трудового договора по инициативе работодателя или других лиц

1. В случае появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического, психотропного или токсического опьянения работодатель в тот день (смену) отстраняет его от работы, не допуская его к работе и лишая заработной платы.

2. Работодатель также в письменной форме отстраняет работника от работы, не допуская его к работе и лишая заработной платы, по письменному требованию должностных лиц или органов, которым законодательством предоставлено право отстранения, на срок до трех месяцев. В нем должен быть указан период времени, на который работник отстраняется, причина и правовое основание отстранения.

3. Работодатель при расследовании обстоятельств возможного совершенного работником нарушения трудовых обязанностей может отстранить работника от работы на срок до тридцати календарных дней с выплатой ему его средней заработной платы.

4. Отстраненный работник в случае его согласия может быть переведен на другую работу, если такой перевод не противоречит цели отстранения.

5. По истечении срока отстранения работник возвращается на прежнюю работу в случае, если в связи с отстранением не возникло основание для расторжения трудового договора.

6. В случае необоснованного отстранения работника от работы по требованию работодателя или уполномоченных на это органов либо должностных лиц ему в установленном законодательством порядке возмещается ущерб.

7. Споры по поводу обоснованности отстранения и возмещения ущерба рассматриваются в порядке, установленном для рассмотрения трудовых споров о праве.

Статья 50. Приостановление исполнения трудового договора по инициативе работника

1. Работник вправе временно на срок до трех месяцев приостановить исполнение трудового договора, в письменной форме предупредив об этом работодателя за три рабочих дня, если работодатель два или более месяцев подряд не выплачивает всю причитающуюся работнику заработную плату или более чем два месяца подряд не выполняет другие свои обязательства, установленные в трудовом и коллективном договоре или устанавливаемые нормами трудового права, регламентирующими время работы и отдыха, оплату за труд, безопасность и здоровье работников на работе. В данном случае работник освобождается от обязанности выполнять свою трудовую функцию.

2. Приостановление исполнения трудового договора прекращается на следующий день после отмены работником в письменной форме временного приостановления исполнения трудового договора или после полного выполнения работодателем своих обязательств перед работником и информирования его об этом в письменной форме, или после истечения установленного в части 1 настоящей статьи трехмесячного срока.

3. Работодатель выплачивает работнику компенсацию в размере не менее одного утвержденного Правительством Литовской Республики минимального месячного оклада за каждый месяц приостановления исполнения трудового договора, за исключением случаев необоснованного приостановления работником исполнения трудового договора.

4. Работник, необоснованно приостановивший исполнение трудового договора, в установленном законодательством порядке несет ответственность за причиненный работодателю ущерб.

Статья 51. Преемственность трудовых отношений в случае реорганизации, реструктуризации и передачи предпринимательского дела или его части

1. Изменения состава участников работодателя, его подведомственности, изменение участника или наименования, слияние, разделение, распределение или присоединение к другому предприятию, учреждению или организации либо

реструктуризация не изменяют условий труда работников и не могут являться законной причиной для расторжения трудовых отношений.

2. В случае, если на основании сделки, правового акта или нескольких сделок или правовых актов предпринимательское дело или его часть от одного работодателя (далее – субъект, передающий предпринимательское дело) переходит к другому субъекту (далее – преемник предпринимательского дела), к нему автоматически переходят трудовые отношения между работниками данного предпринимательского дела или его части. Преемник предпринимательского дела приобретает существующие в момент передачи права и обязанности субъекта, передающего предпринимательское дело, как работодателя. Если эти права и обязанности установлены в коллективных договорах, данные права и обязанности должны применяться в течение двух лет после передачи предпринимательского дела или его части, за исключением случаев прекращения этих коллективных договоров или установления данных условий для работников заново заключенным коллективным договором, применяемым к преемнику предпринимательского дела.

3. Трудовые отношения, перешедшие от субъекта, передающего предпринимательское дело, к преемнику предпринимательского дела, на тех же условиях продолжаются на предприятии, в учреждении или организации преемника предпринимательского дела, независимо от правовой основы передачи предпринимательского дела или его части. Изменить условия труда или расторгнуть трудовой договор в связи с передачей предпринимательского дела или его части запрещается. В случае перехода трудовых отношений к преемнику предпринимательского дела последний может их прекратить только на общих основаниях, не связанных с передачей предпринимательского дела или его части.

4. В случае невыполнения преемником предпринимательского дела указанных в частях 2 и 3 настоящей статьи обязанностей субъект, передающий предпринимательское дело, несет солидарную ответственность за осуществление прав работников, возникших до момента передачи. Солидарная ответственность применяется в течение одного года после передачи предпринимательского дела или его части. Преемник предпринимательского дела и субъект, передающий предпринимательское дело, могут договориться относительно компенсации преемнику предпринимательского дела в связи с передачей прав и обязанностей, приобретенных работником во время работы у субъекта, передающего предпринимательское дело (неиспользованный ежегодный отпуск, невыполненные денежные требования и прочее), субъекту, передающему предпринимательское дело.

5. О предстоящей передаче предпринимательского дела или его части работник должен быть извещен субъектом, передающим предпринимательское дело, заранее в письменной форме не позднее чем за десять рабочих дней до передачи с указанием даты, правовой основы передачи предпринимательского дела или его части, экономических и социальных последствий такой передачи для работника и принятых мер. В случае, если работник в течение пяти рабочих дней с момента получения извещения в письменной форме не соглашается с преемственностью трудовых отношений, субъект, передающий предпринимательское дело, расторгает трудовой договор с работником по инициативе работодателя при отсутствии вины работника в установленном в статье 57 настоящего Кодекса порядке.

6. Субъект, передающий предпринимательское дело или его часть, передает преемнику предпринимательского дела имеющиеся личные данные, документы работников и извещает о смене работодателя территориальное отделение правления Фонда государственного социального страхования. Не позднее чем в течение десяти рабочих дней с момента перехода трудовых отношений должны быть внесены изменения в трудовые договоры.

Статья 52. Дистанционная работа

1. Дистанционной работой является такая форма организации труда или такой способ выполнения работы, при которых работник отведенные ему трудовые функции или их часть в течение всего или части рабочего времени в согласованном с работодателем порядке регулярно выполняет дистанционным путем, то есть в обусловленном трудовым договором приемлемом для сторон трудового договора другом, нежели место работы, месте, также и с использованием информационных технологий (телеработа).

2. Назначение на работу дистанционным путем осуществляется по ходатайству работника или по соглашению сторон. Отказ работника от выполнения работы дистанционным путем не может считаться законной причиной для расторжения трудового договора или изменения условий труда. В случае, если работодатель не доказывает, что в связи с производственной необходимостью или особенностями организации труда это повлекло бы слишком большие затраты, он обязан удовлетворить ходатайство работника о выполнении работы дистанционным путем не менее чем одну пятую часть всей нормы рабочего времени, если этого требует беременная, недавно родившая или кормящая грудью работница, работник, воспитывающий ребенка в возрасте до трех лет, а также

работник, в одиночку воспитывающий ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка с недугом в возрасте до восемнадцати лет.

3. При назначении на работу дистанционным путем устанавливаются требования к рабочему месту (если они выдвигаются), предоставляемые для работы средства труда, порядок обеспечения ими, правила использования средств труда, а также указывается подразделение места работы, отдел или ответственное лицо, перед которым работник должен отчитаться за выполненную работу в установленном работодателем порядке.

4. В случае, если при выполнении работы дистанционным путем работник несет дополнительные расходы, связанные с его работой, приобретением, установкой и использованием средств труда, они должны быть компенсированы. Размер компенсации и условия ее выплаты устанавливаются соглашением сторон трудового договора.

5. В случае дистанционной работы отработанное работником время исчисляется в установленном работодателем порядке. Свое рабочее время работник распределяет по своему усмотрению, без нарушения требований, касающихся максимальной продолжительности рабочего времени, и требований, касающихся минимальной продолжительности времени отдыха.

6. Дистанционная работа не влечет ограничений при исчислении трудового стажа, назначении на более высокую должность, повышении квалификации, не ограничивает и не сужает другие трудовые права работника. Установленный работодателем порядок осуществления дистанционной работы не должен нарушать требований по защите личных данных работника и его права на частную жизнь.

7. Работодатель обязан создать работникам, выполняющим дистанционную работу, условия для общения и сотрудничества с другими работающими на месте работы работодателя работниками и представителями работников, получения от работодателя информации.

8. Работодатель обязан регулярно, не реже одного раза в течение календарного года, по требованию рабочего совета информировать рабочий совет, а в его отсутствие – действующий на уровне работодателя профессиональный союз о положении с дистанционной работой на предприятии, в учреждении, организации с указанием численности работников, работающих на таких условиях, занимаемых должностей и, если профессиональная группа состоит из больше чем двух работников, средней заработной платы по профессиональным группам и полу.

РАЗДЕЛ V

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 53. Основания прекращения трудового договора

Трудовой договор прекращается:

- 1) в случае расторжения трудового договора по соглашению сторон;
- 2) в случае расторжения трудового договора по инициативе одной из сторон;
- 3) в случае расторжения трудового договора по воле работодателя;
- 4) в случае расторжения трудового договора при отсутствии воли сторон;
- 5) в случае смерти одной из сторон трудового договора – физического лица;
- 6) в установленном министром социальной защиты и труда Литовской Республики порядке, если невозможно установить место пребывания работодателя – физического лица или представителей работодателя;
- 7) по другим установленным в настоящем Кодексе и других законах основаниям.

Статья 54. Расторжение трудового договора по соглашению сторон

1. Каждая из сторон трудового договора может предложить другой стороне трудового договора расторгнуть трудовой договор.

2. Предложение о расторжении трудового договора должен быть представлен в письменной форме. В нем должны быть изложены условия расторжения трудового договора (дата прекращения трудовых отношений, размер компенсации, порядок предоставления неиспользованного отпуска, порядок расчета и др.). Условия расторжения трудового договора могут быть ограничены законами, регламентирующими определенную деятельность.

3. В случае согласия другой стороны трудового договора с предложением она выражает согласие в письменной форме. Если сторона трудового договора в течение пяти рабочих дней не отвечает на предложение, считается, что предложение о расторжении трудового договора отклонено.

4. Заключенное соглашение о расторжении трудового договора или выраженное стороной трудового договора в письменной форме согласие с предложением о расторжении трудового договора прекращают трудовой договор на указанных в них условиях и работодатель не позднее чем в последний рабочий день обязан оформить прекращение трудового договора.

Статья 55. Расторжение трудового договора по инициативе работника без уважительных причин

1. Бессрочный трудовой договор и срочный трудовой договор, заключенный на срок более одного месяца, может быть расторгнут по письменному заявлению работника с предупреждением об этом работодателя не менее чем за двадцать календарных дней.

2. Работник имеет право отозвать заявление о расторжении трудового договора не позднее чем в течение трех рабочих дней со дня его подачи. Позднее он может отозвать заявление только с согласия работодателя.

3. Заявление работника прекращает трудовой договор после истечения срока предупреждения, за исключением установленного в части 2 настоящей статьи случая, и работодатель не позднее чем в последний рабочий день обязан оформить прекращение трудового договора.

Статья 56. Расторжение трудового договора по инициативе работника по уважительным причинам

1. Трудовой договор может быть расторгнут по письменному заявлению работника с предупреждением об этом работодателя не менее чем за пять рабочих дней в случае, если:

1) простой работника не по вине работника продолжается свыше тридцати дней подряд или если он составляет свыше сорока пяти дней за последние двенадцать месяцев;

2) работнику два месяца подряд и больше не выплачивается причитающаяся ему заработная плата (месячный оклад) в полном размере или если работодатель более чем два месяца подряд не выполняет свои обязательства, устанавливаемые нормами трудового права, регламентирующими безопасность и здоровье работников;

3) работник не может должным образом исполнить свою трудовую функцию в силу болезни или ограниченных возможностей здоровья либо осуществления на дому ухода за членом семьи (ребенком (приемным ребенком), отцом (приемным отцом), матерью (приемной матерью), мужем, женой), в отношении которых в установленном правовыми актами порядке установлена специальная потребность в постоянном медицинском уходе или специальная потребность в постоянном уходе (помощи);

4) работник, работающий по бессрочному трудовому договору, достиг установленного законами возраста для получения пенсии по старости и приобрел право на пенсию по старости в полном размере, работая у этого работодателя.

2. При расторжении трудового договора по установленному в настоящей статье основанию работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в размере его средней заработной платы за два месяца, а если трудовые отношения длились менее одного года, – выходное пособие в размере его средней заработной платы за один месяц.

3. Заявление работника прекращает трудовой договор после истечения срока предупреждения и работодатель не позднее чем в последний рабочий день обязан оформить прекращение трудового договора.

Статья 57. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не по вине работника

1. Работодатель вправе расторгнуть бессрочный или срочный трудовой договор досрочно по следующим причинам:

1) выполняемая работником трудовая функция становится для работодателя избыточной в связи с изменениями организации труда или по иным причинам, связанным с деятельностью работодателя;

2) работник не достигает оговоренных результатов труда по предусмотренному в части 5 настоящей статьи плану улучшения результатов;

3) работник отказывается работать в измененных обязательных или дополнительных условиях трудового договора или менять вид режима рабочего времени либо место работы;

4) работник не согласен с преемственностью трудовых отношений в случае передачи бизнеса или его части;

5) суд или орган работодателя принимает решение, в связи с которым прекращается деятельность работодателя.

2. Изменения организации труда или иные причины, связанные с деятельностью работодателя, могут стать причиной для расторжения трудового договора только в том случае, если они являются реальными и обуславливают отсутствие необходимости в выполняемой работником или их группой трудовой функции или трудовых функциях. Трудовой договор на этом основании может быть расторгнут только в том случае, если в период с момента предупреждения о расторжении трудового договора, когда до окончания срока предупреждения остается не больше пяти рабочих дней, на месте работы отсутствует вакантное рабочее место, на которое работник мог бы быть переведен с его согласия.

3. В случае, если избыточная трудовая функция выполняется несколькими работниками, а увольняется только их часть, критерии отбора увольняемых работников утверждаются работодателем после согласования с рабочим советом, а в его отсутствие – с профессиональным союзом. В таком случае отбор осуществляется и предложения относительно увольнения работников вносятся образованной работодателем комиссией, в состав которой должен быть включен хотя бы один член рабочего совета. При

установлении критериев отбора увольняемых работников должно обеспечиваться преимущественное право работников на оставление на работе, распространяющееся на этих работников по отношению ко всем остальным работникам соответствующего работодателя по той же специальности на том же месте работы:

1) которые на этом месте работы получили увечье или профессиональное заболевание;

2) которые воспитывают более чем троих детей (приемных детей) в возрасте до четырнадцати лет или в одиночку воспитывают детей (приемных детей) в возрасте до четырнадцати лет или ребенка с недугом в возрасте до восемнадцати лет, или в одиночку осуществляют уход за другими членами семьи, которым установлена степень трудоспособности в размере менее пятидесяти пяти процентов, либо за членами семьи, достигшими возраста для получения пенсии по старости, для которых установлен высокий или средний уровень специальных потребностей;

3) которые имеют не менее десяти лет непрерывного стажа работы на данном месте работы, за исключением работников, достигших установленными законами возраста для получения пенсии по старости и приобретших право на пенсию по старости в полном размере, работая на предприятии работодателя;

4) которым до установленного законами возраста для получения пенсии по старости осталось не более трех лет;

5) в отношении которых такое право установлено в коллективном договоре;

6) которые были избраны в органы управления представителей работников, действующих на уровне работодателя.

4. Установленное в пунктах 1–5 части 3 настоящей статьи преимущественное право на оставление на работе применяется в отношении работников, квалификация которых не ниже квалификации других работников той же специальности, работающих на этом предприятии, в учреждении, организации.

5. Результаты труда работника могут стать причиной для расторжения трудового договора в случае, если работнику в письменной форме были указаны недостатки его работы и не достигнутые личные результаты, а также если был совместно составлен план улучшения результатов, охватывающий период продолжительностью не менее двух месяцев, и результаты выполнения этого плана оказались неудовлетворительными.

6. Отказ работника работать на измененных обязательных или дополнительных условиях трудового договора или менять вид режима рабочего времени либо место работы может считаться причиной для расторжения трудового договора, если

предложение работодателя об изменении условий труда обосновано важными причинами экономической, организационной или производственной необходимости.

7. Трудовой договор расторгается с предупреждением об этом работника за один месяц, а если трудовые отношения длились менее одного года, – за две недели. Продолжительность сроков предупреждения удваивается для работников, которым до установленного законами возраста для получения пенсии по старости осталось менее пяти лет, и утраивается для работников, которые в одиночку воспитывают ребенка (приемного ребенка) в возрасте до четырнадцати лет, и работников, которые воспитывают ребенка с недугом в возрасте до восемнадцати лет, а также для работников с ограниченными возможностями здоровья и работников, которым до установленного законами возраста для получения пенсии по старости осталось менее двух лет.

8. Увольняемому работнику должно быть выплачено выходное пособие в размере его средней заработной платы за два месяца, а если трудовые отношения длились менее одного года, – выходное пособие в размере половины его средней заработной платы.

9. Увольняемому работнику в установленном законом порядке дополнительно выплачивается пособие за продолжительную работу с учетом непрерывного стажа этого работника на данном месте работы.

Статья 58. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по вине работника

1. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор без предупреждения и не выплачивать выходное пособие в случае, если работник в результате своего виновного действия или бездействия совершает нарушения обязанностей, установленных нормами трудового права или трудовым договором.

2. Причиной для расторжения трудового договора может быть:

1) грубое нарушение работником трудовых обязанностей;

2) совершенное работником за последние двенадцать месяцев второе такое же нарушение трудовых обязанностей.

3. Грубым нарушением трудовых обязанностей может считаться:

1) неявка на работу в течение всего рабочего дня или смены без уважительной причины;

2) появление в рабочее время на месте работы в нетрезвом состоянии или под воздействием наркотических, токсических или психотропных веществ, кроме случаев, когда такое состояние опьянения было вызвано исполнением профессиональных обязанностей;

3) отказ от проверки здоровья, если такая проверка является обязательной в соответствии с нормами трудового права;

4) притеснение по признаку пола или сексуальное домогательство, действия дискриминационного характера или нарушение чести и достоинства в отношении других работников или третьих лиц в рабочее время или на месте работы;

5) умышленное нанесение имущественного ущерба работодателю или попытка умышленного нанесения ему имущественного ущерба;

6) совершение в рабочее время или на месте работы деяния, содержащего в себе признаки преступления;

7) другие нарушения, которыми грубо нарушаются трудовые обязанности работника.

4. До принятия решения о расторжении трудового договора работодатель обязан потребовать от работника письменного объяснения, за исключением случаев, когда работник в течение установленного работодателем разумного срока не представляет данное объяснение. Трудовой договор в связи с повторно совершенным работником таким же нарушением трудовых обязанностей может быть расторгнут только в том случае, если и первое нарушение было установлено, работник имел возможность представить по этому поводу свои объяснения и работодатель в течение одного месяца со дня выявления нарушения предупредил работника о возможном увольнении за повторное такое же нарушение.

5. Решение о расторжении трудового договора в связи с совершенным работником нарушением работодатель должен принять после оценки тяжести и последствий, обстоятельств совершения нарушения или нарушений, вины работника, причинной связи между деянием работника и возникшими последствиями, его поведения и результатов работы до совершения нарушения или нарушений. Увольнение с работы должно быть мерой, пропорциональной нарушению или их совокупности.

6. Решение о расторжении трудового договора в связи с совершенным работником нарушением работодатель должен принять не позднее чем в течение одного месяца со дня выявления нарушения и не позднее чем в течение шести месяцев со дня его совершения. Указанный срок продлевается на срок до двух лет, если совершенное работником нарушение выявляется после проведения аудита, инвентаризации или проверки деятельности.

Статья 59. Расторжение трудового договора по воле работодателя

1. Работодатель, кроме государственных органов или учреждений либо органов или учреждений самоуправления, содержащихся за счет средств государственного бюджета или бюджета самоуправления, бюджета Фонда государственного социального страхования либо других созданных государством фондов, государственных предприятий или предприятий самоуправления, публичных учреждений, владельцем которых является государство или самоуправление, и Банка Литвы, вправе расторгнуть трудовой договор с работником по причинам, не указанным в части 1 статьи 57 настоящего Кодекса, с предупреждением его об этом за три рабочих дня и выплатой выходного пособия в размере его среднемесячной заработной платы не менее чем за шесть месяцев.

2. Трудовой договор на основании настоящей статьи не может быть расторгнут в связи с участием в деле против работодателя, обвиняемого в правонарушениях, а также в связи с обращением в административные органы по поводу дискриминации по признаку пола, сексуальной ориентации, расы, национальности, языка, происхождения, гражданства и социального положения, вероисповедания, брачного состояния и семейного положения, намерения завести ребенка (детей), убеждений или взглядов, принадлежности к политическим партиям и ассоциациям, возраста или по другим мотивам дискриминационного характера.

Статья 60. Расторжение трудового договора при отсутствии воли сторон трудового договора

1. Трудовой договор должен быть расторгнут без предупреждения:

1) в случае вступления в законную силу решения суда или приговора суда, которым работник подвергается наказанию, в связи с которым он не может выполнять работу;

2) в случае лишения работника в установленном законодательством порядке специальных прав на выполнение определенной работы или исполнение определенных обязанностей;

3) в случае, если один из родителей работника в возрасте до шестнадцати лет или законный представитель ребенка, или врач, осуществляющий надзор за здоровьем ребенка, или в течение учебного года школа, в которой ребенок обучается, требуют расторжения трудового договора;

4) в случае, если работник согласно заключению учреждения по надзору за здоровьем не может далее исполнять эти обязанности или выполнять эту работу и не согласен с переводом на другую имеющуюся на данном месте работы вакантную

должность или работу, соответствующую состоянию его здоровья, или если на на данном месте работы отсутствует такая должность или работа;

5) в случае возвращения на работу работника, на место которого был принят увольняемый работник;

6) по требованию компетентного должностного лица органа, осуществляющего контроль за нелегальной работой, при установлении случая нелегальной работы иностранца;

7) если трудовой договор противоречит законам и эти противоречия нельзя устранить, а работник не согласен или не может быть переведен на другую имеющуюся на данном месте работы вакантное рабочее место.

2. Работодатель, получивший документ, подтверждающий указанную в части 1 настоящей статьи причину, или узнавший о ней иным образом, обязан не позднее чем в течение пяти рабочих дней со дня получения документа или со дня, когда ему стало о ней известно, расторгнуть трудовой договор. Если решение в установленном в пункте 5 части 1 настоящей статьи случае не принято в указанный срок, причина для расторжения трудового договора считается исчерпанной.

3. В установленных в пунктах 4, 5 и 7 части 1 настоящей статьи случаях работнику выплачивается выходное пособие в размере его средней заработной платы за один месяц, а если трудовые отношения длились менее одного года, – выходное пособие в размере половины его средней заработной платы за один месяц.

Статья 61. Ограничения при расторжении трудового договора

1. Трудовой договор с беременной работницей в период ее беременности и до исполнения ее ребенку четырех месяцев может быть расторгнут по соглашению сторон, по ее инициативе, по ее инициативе в период испытания, при отсутствии воли сторон трудового договора, а также в случае прекращения трудового договора в связи с истечением срока его действия. Факт беременности работницы подтверждается путем представления справки от врача о беременности.

2. Со дня, когда работодателю стало известно о беременности работницы, до исполнения ее ребенку четырех месяцев работодатель не может сделать предупреждение беременной работнице о предстоящем расторжении трудового договора или принять решение о расторжении трудового договора по другим, нежели указано в части 1 настоящей статьи, основаниям. Если в этот период возникло основание для расторжения трудового договора, беременная работница может получить предупреждение о расторжении трудового договора или решение о расторжении трудового договора может

быть принято только по истечении этого периода. В случае, если работнице предоставляется отпуск по беременности и родам или отпуск по уходу за ребенком до исполнения ее ребенку четырех месяцев, трудовой договор можно расторгнуть только по завершении этого отпуска.

3. С работниками, воспитывающими ребенка (приемного ребенка) в возрасте до трех лет, трудовой договор не может быть расторгнут по инициативе работодателя при отсутствии вины работника (статья 57 настоящего Кодекса). С работниками, находящимися в отпуске по беременности и родам, по отцовству или по уходу за ребенком, трудовой договор не может быть расторгнут по воле работодателя (статья 59 настоящего Кодекса).

4. Запрещается увольнять с работы по инициативе работодателя при отсутствии вины работника или по воле работодателя работника, призванного для прохождения обязательной военной службы или альтернативной службы по охране края.

5. Если работник по истечении установленных в части 4 настоящей статьи периодов не является на работу, трудовой договор с ним может быть расторгнут по установленным в настоящем разделе основаниям расторжения трудового договора.

Статья 62. Расторжение трудового договора в случае банкротства работодателя

1. После вступления в законную силу определения суда о возбуждении в отношении работодателя дела о банкротстве или принятия собранием кредиторов решения об осуществлении процедур банкротства во внесудебном порядке назначенный администратор банкротства составляет список работников, с которыми будут заключены срочные трудовые договоры для выполнения работы на месте работы во время процесса банкротства. Такие срочные трудовые договоры не могут длиться дольше, чем до окончания процесса банкротства предприятия.

2. В течение трех рабочих дней со дня вступления в законную силу определения суда о возбуждении в отношении предприятия дела о банкротстве или со дня собрания кредиторов, на котором кредиторы приняли решение об осуществлении процедур банкротства предприятия во внесудебном порядке, работники в письменной форме предупреждаются о предстоящем расторжении трудового договора и не раньше чем по истечении пятнадцати рабочих дней с такого предупреждения с ними расторгаются трудовые договоры. В случае удовлетворения указанных в части 1 статьи 63 настоящего Кодекса условий должны применяться положения частей 3 и 4 статьи 63 настоящего Кодекса.

3. В предусмотренном в части 2 настоящей статьи случае увольняемым работникам выплачивается выходное пособие в размере их средней заработной платы за два месяца, а если трудовые отношения длились менее одного года, – выходное пособие в размере половины их средней заработной платы.

Статья 63. Увольнение группы работников

1. Увольнением группы работников считается расторжение трудовых договоров, при котором в течение тридцати календарных дней по инициативе работодателя при отсутствии вины работника (статья 57 настоящего Кодекса), по воле работодателя (статья 59 настоящего Кодекса) или по соглашению сторон трудового договора (статья 54 настоящего Кодекса), иницирующему работодателем, или в связи с банкротством работодателя (статья 62 настоящего Кодекса) намечается увольнение с работы:

1) десяти и более работников на месте работы, в котором средняя численность работников составляет от двадцати до девяноста девяти работников;

2) не менее десяти процентов работников на месте работы, в котором средняя численность работников составляет от ста до двухсот девяноста девяти работников;

3) тридцати и более работников на месте работы, в котором средняя численность работников составляет триста и более работников.

2. При подсчете указанного в части 1 настоящей статьи количества трудовых договоров, которые будут расторгнуты, учитывается расторжение трудовых договоров не менее пяти работников. Увольнением группы работников не считаются случаи увольнения работников с работы в связи с истечением срока трудового договора.

3. До принятия решения о расторжении трудового договора или об иницировании расторжения трудового договора работодатель обязан информировать рабочий совет, а в его отсутствие – действующий на уровне работодателя профессиональный союз и провести с ним консультации по поводу мер смягчения последствий предстоящего увольнения группы работников с работы (переквалификации, перевода на другие места работы, изменения режима рабочего времени, выходных пособий в большем размере, нежели предусмотрено в настоящем Кодексе, продления сроков предупреждения, предоставления свободного времени для поиска работы и др.). Во время консультаций стороны должны стремиться к заключению соглашения о реальном смягчении возможных негативных последствий .

4. О намечаемом увольнении группы работников работодатель обязан в письменной форме известить территориальную биржу труда в установленном министром социальной защиты и труда Литовской Республики порядке после завершения

консультаций с рабочим советом или действующим на уровне работодателя профессиональным союзом и не менее чем за тридцать дней до прекращения трудовых отношений, но не позднее чем до вручения работникам группы предупреждений об их увольнении. Копию такого извещения работодатель представляет рабочему совету или действующему на уровне работодателя профессиональному союзу, который может представить в территориальную биржу труда свои замечания и предложения.

5. Трудовой договор не может быть расторгнут в случае нарушения обязанности известить территориальную биржу труда о намечаемом увольнении группы работников или обязанности провести консультации с рабочим советом или действующим на уровне работодателя профессиональным союзом.

Статья 64. Предупреждение о расторжении трудового договора

1. В случае, если настоящим Кодексом или другими законами установлена обязанность работодателя предупредить работника о расторжении трудового договора, такое предупреждение должно быть представлено в письменной форме.

2. В предупреждении о расторжении трудового договора должны быть указаны причина расторжения трудового договора и норма закона, в которой указано основание расторжения трудового договора, день прекращения трудовых отношений.

3. Предупреждение о расторжении трудового договора передается работнику незамедлительно. В случае, если работник оспаривает законность увольнения с работы, бремя доказывания факта вручения предупреждения лежит на работодателе.

4. В случае, если работник в момент окончания срока предупреждения является временно нетрудоспособным, находится в предоставленном ему отпуске, окончание срока предупреждения переносится до окончания временной нетрудоспособности или отпуска.

5. Работодатель с согласия работника вправе в любое время до окончания срока предупреждения принять решение о расторжении трудового договора, перенося день прекращения трудовых отношений на последний день срока предупреждения и не позволяя работнику работать во время предупреждения, однако выплачивая за весь срок предупреждения причитающуюся ему заработную плату.

6. По ходатайству работника в период срока предупреждения ему должно быть предоставлено не менее десяти процентов бывшей нормы рабочего времени на поиск новой работы, во время которого работнику сохраняется его заработная плата. Если стороны договариваются о большей, чем десять процентов, бывшей норме рабочего времени, оплата этой части рабочего времени решается по соглашению сторон.

7. Заключенное соглашение о расторжении трудового договора или выраженное стороной в письменной форме согласие с предложением о расторжении трудового договора прекращают трудовой договор на указанных в них условиях и работодатель не позднее чем в последний рабочий день обязан оформить прекращение трудового договора.

Статья 65. Оформление прекращения трудового договора

1. При наличии указанной в настоящем Кодексе или другом законе причины, позволяющей прекратить трудовой договор, работодатель принимает решение о расторжении трудового договора, а в случае истечения срока трудового договора или в случае смерти работника констатирует прекращение трудового договора. Такое решение прекращает трудовой договор в указанный в нем день, за исключением случаев, указанных в части 6 настоящей статьи.

2. Если настоящий Кодекс устанавливает срок для принятия решения о расторжении трудового договора, а работодатель в течение этого срока не принимает решения о расторжении трудового договора, считается, что трудовой договор не расторгнут. Позже трудовой договор может быть расторгнут только на общих основаниях и в общем порядке.

3. Решение работодателя расторгнуть трудовой договор или констатировать прекращение трудового договора должно быть заявлено в письменной форме. В решении указываются причина расторжения трудового договора и норма закона, в которой указано основание расторжения трудового договора, день прекращения трудовых отношений.

4. Решение передается работнику незамедлительно. В случае, если работник оспаривает увольнение с работы в установленном порядке, бремя доказывания факта вручения решения работодателя лежит на работодателе.

5. День прекращения трудовых отношений является последним рабочим днем работника, за исключением случаев, когда трудовой договор расторгается при отсутствии работника на работе или когда работнику не разрешается в тот день работать.

6. Если в день прекращения трудового договора (за исключением случаев, когда трудовой договор расторгается по соглашению сторон или по инициативе работника, в случае истечения срока срочного трудового договора или прекращения деятельности работодателя) работник является временно нетрудоспособным или находится в предоставленном ему отпуске, день прекращения трудовых отношений переносится до окончания временной нетрудоспособности или отпуска, а работникам, осуществляющим уход за ребенком в возрасте до шестнадцати лет, страдающим тяжелыми заболеваниями,

список которых утверждается министром здравоохранения Литовской Республики и министром социальной защиты и труда Литовской Республики, еще на два месяца после окончания временной нетрудоспособности. В таком случае днем прекращения трудовых отношений соответственно считается первый рабочий день после окончания временной нетрудоспособности или отпуска либо первый день после истечения двухмесячного срока с момента окончания временной нетрудоспособности.

7. После прекращения трудового договора об этом производится запись в трудовом договоре. Не позднее чем на следующий рабочий день со дня прекращения трудовых отношений работодатель обязан информировать территориальное отделение правления Фонда государственного социального страхования о прекращении трудового договора.

8. При наличии ходатайства работника работодатель в течение десяти дней обязан выдать ему справку о выполнявшейся работником трудовой функции, ее начале и окончании, а также о полученной заработной плате.

9. В случае смерти работодателя – физического лица прекращение трудового договора оформляется в порядке, установленном министром социальной защиты и труда Литовской Республики.

РАЗДЕЛ VI

ВИДЫ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ

Статья 66. Виды трудовых договоров

1. Существуют следующие виды трудовых договоров:

- 1) бессрочный трудовой договор;
- 2) срочный трудовой договор;
- 3) трудовой договор о временной работе;
- 4) ученический трудовой договор;
- 5) договор на проектную работу;
- 6) договор о работе на условиях деления рабочего места;
- 7) договор о работе у нескольких работодателей;
- 8) договор о сезонной работе.

2. Если стороны трудового договора не договариваются относительно вида трудового договора, считается, что заключен бессрочный трудовой договор.

ГЛАВА ПЕРВАЯ

СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Статья 67. Определение срочного трудового договора и его срок

1. Срочный трудовой договор – трудовой договор, заключаемый на определенный срок или на срок выполнения определенных работ.

2. Срок действия срочного трудового договора может быть установлен до определенной календарной даты, на определенный период, исчисляемый днями, неделями, месяцами или годами, до выполнения определенного задания или возникновения, изменения или прекращения определенных обстоятельств.

3. Срочный трудовой договор становится бессрочным, если в период наличия трудовых отношений исчезают обстоятельства, в связи с которыми был определен срок договора.

4. Срочные трудовые договоры на выполнение работ постоянного характера не могут составлять более двадцати процентов от общего числа заключенных работодателем трудовых договоров.

Статья 68. Максимальный срок срочного трудового договора и связанные с ним исключения

1. Максимальный срок срочного трудового договора, а также общая максимальная продолжительность следующих непосредственно друг за другом срочных трудовых договоров, заключенных с одним и тем же работником для выполнения одной и той же трудовой функции, составляет два года, за исключением случаев, когда работник принимается для временного выполнения работы на место временно отсутствующего работника. Следующими непосредственно друг за другом срочными трудовыми договорами считаются трудовые договоры, которых разделяет период продолжительностью не более двух месяцев.

2. В случае, если установленный или продленный срок действия срочного трудового договора составляет более двух лет, а также если общая продолжительность следующих непосредственно друг за другом срочных трудовых договоров, как они определены в части 1 настоящей статьи, за исключением случаев, когда работник принимается для временного выполнения работы на место временно отсутствующего работника, составляет более двух лет, такой договор считается бессрочным. В таком случае периоды между срочными трудовыми договорами включаются в продолжительность трудовых отношений работника с работодателем, однако не подлежат оплате.

3. Общая продолжительность следующих непосредственно друг за другом срочных трудовых договоров, заключенных с одним и тем же работником для выполнения разных трудовых функций, не может превышать пяти лет. В случае нарушения данного требования такой трудовой договор становится бессрочным, а периоды между срочными трудовыми договорами включаются в продолжительность трудовых отношений работника с работодателем, однако не подлежат оплате.

4. Возможность заключения срочных трудовых договоров, максимальный срок которых не может превышать пяти лет, с избираемыми или назначаемыми работниками, работниками творческих профессий и научными работниками, назначаемыми работниками выборных коллегиальных органов или другими работниками в целях защиты публичного интереса устанавливается другими законами. Такие договоры могут быть заключены или продлены на установленном Законом основании и другие положения настоящей статьи на них не распространяются.

5. Исключения в применении настоящей статьи могут быть установлены также и другими положениями настоящего Кодекса.

Статья 69. Прекращение срочного трудового договора

1. Срочный трудовой договор прекращается в случае истечения срока, за исключением указанного в части 2 настоящей статьи случая.

2. Срочный трудовой договор становится бессрочным, если трудовые отношения фактически продолжаются больше одного рабочего дня администрации работодателя после истечения срока, за исключением случая, указанного в части 3 статьи 67 настоящего Кодекса.

3. В случае, если трудовые отношения по срочному трудовому договору длятся более одного года, о прекращении трудового договора в случае истечения срока работодатель обязан в письменной форме предупредить работника не менее чем за пять рабочих дней, а если трудовые отношения по срочному трудовому договору длятся более трех лет, – не менее чем за десять рабочих дней. В случае нарушения этой обязанности работодатель обязан выплатить работнику заработную плату за каждый день нарушения срока, но не более чем за пять или десять рабочих дней.

4. В случае, если трудовые отношения по срочному трудовому договору длятся более двух лет, после прекращения трудового договора по истечении срока работнику выплачивается выходное пособие в размере его средней заработной платы за один месяц.

5. Положения частей 2 и 3 настоящей статьи не применяются в отношении работников, указанных в части 3 статьи 68 настоящего Кодекса.

Статья 70. Запрещение дискриминации

1. Работникам, работающим по срочным трудовым договорам, не могут создаваться менее благоприятные условия труда, включая оплату труда, нежели работникам, работающим по бессрчному трудовому договору и выполняющим такую же или похожую по квалификации или навыкам трудовую функцию.

2. При установлении условий труда, оплаты труда, повышения квалификации или поощрения работодателю запрещается принимать во внимание разную продолжительность трудовых отношений работников, работающих по срочному трудовому договору и по бессрчному трудовому договору, с работодателем.

3. То обстоятельство, что работник работает по срочному трудовому договору, не освобождает работодателя от обязанности обеспечить обучение, повышение квалификации, профессиональное развитие и карьеру такого работника.

Статья 71. Устройство на работу по бессрчному трудовому договору

1. При наличии вакантного рабочего места, на которое работники будут приниматься для выполнения работ по бессрчному трудовому договору, работодатель должен предложить занять это вакантное рабочее место работнику, выполняющему такую же или похожую работу и отвечающему установленным квалификационным требованиям, который работает по срочному трудовому договору. Если таких работников несколько, предложение должно быть представлено тому работнику, трудовые отношения которого с работодателем длятся дольше всего.

2. Работодатель обязан информировать работников, работающих по срочным трудовым договорам, о вакантных рабочих местах, на которые работники будут приниматься для выполнения работ по бессрчному трудовому договору, и обеспечить для них равные с другими лицами возможности трудоустройства на постоянную работу. Такая информация оглашается привычными на месте работы способами.

3. Работодатели обязаны не реже одного раза в течение года по требованию рабочего совета, а в его отсутствие – действующего на уровне работодателя профессионального союза, предоставлять информацию о положении со срочными трудовыми договорами на предприятии, в учреждении, организации с указанием численности работников, работающих по срочным трудовым договорам, занимаемых должностей и, если профессиональная группа состоит из больше чем двух работников, средней заработной платы по профессиональным группам и полу.

ГЛАВА ВТОРАЯ

ДОГОВОРЫ О ВРЕМЕННОЙ РАБОТЕ

Статья 72. Понятие и виды договора о временной работе

1. Договор о временной работе – соглашение между работником (далее – временный работник) и работодателем (далее – предприятие по временному трудоустройству), согласно которому работник обязуется в течение определенного времени осуществлять трудовую деятельность в пользу указанного предприятием по временному трудоустройству лица (далее – пользователь временного труда) и находясь в его подчинении, а предприятие по временному трудоустройству обязуется предоставить за это возмещение.

2. Стороной договора о временной работе в качестве работодателя может выступать только предприятие по временному трудоустройству, соответствующее установленному Правительством Литовской Республики или уполномоченным им органом порядку и установленным ими критериям.

3. Договор о временной работе может быть срочным и бессрчным.

4. Срочный договор о временной работе может быть заключен на однократное направление к пользователю временного труда, однако срок действия договора может быть установлен и до определенной календарной даты, на определенный период, исчисляемый днями, неделями, месяцами или годами, или до выполнения определенного задания, или до возникновения, изменения или прекращения определенных обстоятельств.

5. В отклонение от правил, касающихся максимального срока трудового договора (статья 68 настоящего Кодекса), максимальный срок срочного трудового договора о временной работе, а также общая максимальная продолжительность следующих непосредственно друг за другом трудовых договоров, заключенных с одним и тем же работником для выполнения одной и той же работы, составляет три года. Следующими непосредственно друг за другом срочными трудовыми договорами о временной работе считаются трудовые договоры, которых разделяет период продолжительностью не более двух недель.

6. Положения настоящей главы не распространяются на экипажи судов, в отношении которых применяется Закон Литовской Республики о торговом судоходстве.

Статья 73. Содержание договора о временной работе

Помимо установленных в настоящем Кодексе обязательных условий трудового договора, в договоре о временной работе должна быть достигнута договоренность относительно:

- 1) формы и порядка направления временного работника на работу к пользователю временного труда и его отзыва без нарушения требований статьи 74 настоящего Кодекса;
- 2) формы и порядка направления временного работника на работу по направлению к пользователю временного труда;
- 3) размера и порядка выплаты заработной платы за работу пользователю временного труда, а также заработной платы, если она выплачивается за периоды между направлениями на работу к пользователю временного труда;
- 4) нормы рабочего времени.

Статья 74. Направление временного работника к пользователю временного труда

1. Направление на работу у пользователя временного труда должно быть вручено временному работнику не менее чем за два рабочих дня, если только временный работник в случае конкретного направления не соглашается приступить к работе раньше.

2. При направлении временного работника на работу у пользователя временного труда временному работнику должны быть указаны содержание и объем трудовой функции, начало и конец работы. Не позднее чем до начала работы временному работнику указываются режим рабочего времени, порядок доступа к месту работы пользователя временного труда, контактное лицо пользователя временного труда, которое обязано предоставить всю информацию о работе у пользователя временного труда.

3. Временный работник вправе отказаться от работы у пользователя временного труда, известив предприятие по временному трудоустройству не позднее чем в течение одного рабочего дня со дня поступления установленной в части 1 настоящей статьи информации. Такой отказ не считается нарушением трудовых обязанностей.

Статья 75. Применение принципа недискриминации

1. В период выполнения работы в пользу пользователя временного труда пользователь временного труда обязан обеспечить, что в отношении временного работника будут применяться такие же, как и действующие в отношении работников пользователя временного труда и применяемые на месте работы положения законов, коллективных договоров и других норм трудового права, касающиеся:

1) защиты беременных, недавно родивших, кормящих грудью женщин, работников, воспитывающих ребенка в возрасте до трех лет, а также лиц в возрасте до восемнадцати лет;

2) запрета дискриминации по признаку пола, сексуальной ориентации, расы, национальности, языка, происхождения, гражданства и социального положения, вероисповедания, семейного положения, намерения завести ребенка (детей), убеждений или взглядов, принадлежности к политическим партиям и ассоциациям, возраста;

3) продолжительности максимального рабочего времени и минимального времени отдыха, сверхурочных часов, перерывов работы в ночное время, отпуска и государственных праздников.

2. Предприятие по временному трудоустройству обязано обеспечить, чтобы заработная плата временного работника за работу в пользу пользователя временного труда была не меньше заработной платы, которая выплачивалась бы ему в случае, если пользователь временного труда устроил бы временного работника на работу по трудовому договору на том же рабочем месте, за исключением случаев, когда временные работники, работающие по бессрочному договору о временной работе, между направлениями на работу получают заработную плату от предприятия по временному трудоустройству и размер этой заработной платы между направлениями на работу является таким же, как и во время направлений на работу. За исполнение обязанности платить временному работнику за работу в пользу пользователя временного труда такую заработную плату, которая выплачивалась бы ему в случае, если пользователь временного труда устроил бы временного работника на работу по трудовому договору на том же рабочем месте, пользователь временного труда несет субсидиарную ответственность. Пользователь временного труда во время исполнения этой обязанности по требованию предприятия по временному трудоустройству должен представить информацию о заработной плате, выплачиваемой устроенным им на работу работникам соответствующей категории.

3. Временным работникам предоставляется право пользоваться имеющейся у пользователя временного труда инфраструктурой труда и отдыха работников, удовлетворения их интересов (комнатами отдыха, столовой, услугами по присмотру за детьми, транспортными услугами и др.) на тех же условиях, какими пользуются работники пользователя временного труда, за исключением случаев, когда применение разных условий является оправданным в силу объективных причин.

Статья 76. Периоды между направлениями на работу

Периоды между направлениями на работу продолжительностью до пяти рабочих дней подряд временного работника, работающего по бессрочному договору о временной работе, а также временного работника, срочный договор о временной работе которого не прекращается с окончанием работы у конкретного пользователя временного труда, не оплачиваются не чаще одного раза в месяц. За другие дни между направлениями на работу временный работник должен получать не меньше утвержденного Правительством Литовской Республики минимального месячного оклада, если только временный работник не отказался работать у указанного работодателем конкретного пользователя временного труда.

Статья 77. Возмещение причиненного временным работником ущерб

За ущерб, причиненный временным работником пользователю временного труда, временный работник несет ответственность перед предприятием по временному трудоустройству в порядке регресса, если в случае предоставления временному работнику возможности для участия доказывается его виновность и размер причиненного ущерба.

Статья 78. Взаимные права и обязанности временного работника и пользователя временного труда

1. Пользователь временного труда обязан до начала работы в письменной форме ознакомить временного работника с условиями труда, правилами трудового распорядка, другими правовыми актами, регламентирующими его работу в пользу пользователя временного труда, предпринять все меры по сохранению здоровья и жизни временного работника в соответствии с положениями Закона Литовской Республики о безопасности и здоровье работников.

2. Пользователь временного труда должен информировать временных работников об имеющихся у него вакантных рабочих местах с указанием трудовой функции и предъявляемых к ней требований. Информация о вакантных рабочих местах может быть обнародована публично на информационных стендах в помещениях пользователя временного труда или другими привычными на месте работы способами.

3. Ответственность за ущерб, причиненный пользователем временного труда временному работнику, несет пользователь временного труда.

Статья 79. Обязанности предприятия по временному трудоустройству и пользователя временного труда

1. Соглашения между предприятием по временному трудоустройству и пользователем временного труда или соглашения между предприятием по временному трудоустройству и временным работником, которыми заключение временным работником трудового договора с пользователем временного труда запрещается или ограничивается, являются недействительными. Данное положение не является препятствием для достижения предприятием по временному трудоустройству и пользователем временного труда договоренности по поводу возмещения за оказанные пользователю временного труда услуги, связанные с назначением, трудоустройством и обучением временных работников.

2. Предприятию по временному трудоустройству запрещается:

1) требовать от временного работника возместить или покрыть любые расходы в связи с заключением договора о временной работе и его выполнением или расторжением, а также в связи с заключением трудового договора с пользователем временного труда после окончания работы у него;

2) обрабатывать данные временных работников в иных целях, не связанных с установленными в договоре о временной работе обязательствами, их квалификацией, профессиональным опытом или другой важной информацией, или с нарушением их прав на неприкосновенность частной жизни;

3) обрабатывать данные, полученные от пользователя временного труда, в иных целях, не связанных с установленными в договоре о временной работе обязательствами, или с нарушением интересов пользователя временного труда.

3. Пользователю временного труда запрещается:

1) поручать временному работнику выполнять трудовые функции участвующих в забастовке работников пользователя временного труда;

2) заключать договоры о временном трудоустройстве в целях замены уволенных работников пользователя временного труда;

3) ограничивать возможности профессионального обучения и повышения квалификации временных работников;

4) ограничивать возможности трудоустройства временных работников на постоянную работу;

5) отказывать в предоставлении предприятию по временному трудоустройству информации о мерах обеспечения безопасности и здоровья работников на работе и условиях труда, которые применялись бы в случае, если пользователь временного труда устроил бы временного работника на работу по трудовому договору на том же рабочем месте.

4. Пользователь временного труда обязан один раз в течение года по требованию рабочего совета своего предприятия, учреждения, организации, а в его отсутствие – действующего на уровне работодателя профессионального союза, предоставлять информацию о положении в сфере временного труда на предприятии, в учреждении, организации с указанием численности временных работников, работавших или работающих в течение года, занимаемых должностей и, если профессиональная группа состоит из больше чем двух работников, средней заработной платы по профессиональным группам и полу.

5. Обязанности предприятия по временному трудоустройству и пользователя временного труда по обеспечению здоровья и безопасности временного работника на работе устанавливает Закон Литовской Республики о безопасности и здоровье работников.

6. Предприятия по временному трудоустройству в установленном Правительством Литовской Республики или уполномоченным им органом порядке и в установленные ими сроки должны предоставлять Государственной инспекции труда информацию о начатом осуществлении трудоустройства через предприятия по временному трудоустройству и численности временных работников.

Статья 80. Прекращение договора о временной работе

1. Во время осуществления работы в пользу пользователя временного труда временный работник может расторгнуть трудовой договор с предприятием по временному трудоустройству по установленным настоящим Кодексом основаниям и в установленном им порядке. После прекращения трудовых отношений с предприятием по временному трудоустройству прекращается его обязательство выполнять трудовую функцию в пользу пользователя временного труда.

2. В период между направлениями на работу временный работник вправе расторгнуть договор о временной работе по письменному заявлению, предупредив об этом предприятие по временному трудоустройству не менее чем за пять рабочих дней. Коллективным договором, заключенным между предприятием по временному трудоустройству и его работниками, может быть установлен и иной срок предупреждения, однако он не может превышать четырнадцати календарных дней.

3. Предприятие по временному трудоустройству может расторгнуть трудовой договор с временным работником по установленным настоящим Кодексом основаниям и в установленном им порядке.

ГЛАВА ТРЕТЬЯ

УЧЕНИЧЕСКИЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Статья 81. Понятие и виды ученического трудового договора

1. Ученический трудовой договор заключается при приеме на работу лица, желающего на рабочем месте приобрести необходимую для профессии квалификацию или компетенции в форме ученичества (далее – ученик).

2. Ученический трудовой договор может быть следующим:

- 1) ученический трудовой договор без заключения договора на обучение;
- 2) ученический трудовой договор, заключенный вместе с регламентируемым правовыми актами договором на обучение, касающимся формального или неформального обучения.

Статья 82. Общие положения ученических трудовых договоров

1. Ученический трудовой договор является срочным и его максимальный срок – шесть месяцев, за исключением ученического трудового договора, заключенного вместе с регламентируемым правовыми актами договором на обучение, касающимся формального или неформального обучения, в котором определяется более длительный срок обучения.

2. Работодатель обязан обеспечить достижение результатов, предусмотренных в программе формального или неформального обучения, или создать все условия для их достижения в случае, если обучение проводится по ученическому трудовому договору, заключенному вместе с регламентируемым правовыми актами договором на обучение, касающимся формального или неформального обучения.

3. По окончании программы формального или неформального обучения ученику выдается свидетельство об окончании обучения.

Статья 83. Ученический трудовой договор без заключения договора на обучение

1. При заключении ученического трудового договора работодатель обязан подготовить программу неформального обучения на весь период действия ученического трудового договора. При участии в этой программе обучения приобретаемые учеником компетенции, способы их приобретения, учебные предметы, продолжительность, результаты обучения и прочие существенные положения включаются в ученический трудовой договор. В период действия ученического трудового договора изменения в программу обучения могут вноситься только по соглашению сторон.

2. Работодатель вправе заключить такой трудовой договор с тем же лицом не ранее чем спустя три года после прекращения действовавшего до этого ученического трудового договора. В случае нарушения этих требований считается, что заключен бессрочный трудовой договор.

3. Число действующих одновременно ученических трудовых договоров на одного работодателя не может превышать одну десятую часть всех действующих его трудовых договоров.

4. Стороны трудового договора при заключении ученического трудового договора могут принять соглашение о возмещении расходов работодателя на обучение. В таком соглашении указываются расходы работодателя на обучение и их стоимость (стоимость услуг, материалов и прочее). На возмещение таких расходов может выделяться не более двадцати процентов заработной платы ученика за месяц. Возмещение расходов на обучение распределяется равномерно на весь период действия ученического трудового договора. В случае прекращения трудовых отношений до срока истечения ученического трудового договора работодатель не имеет права требовать возмещения расходов на обучение после прекращения трудовых отношений.

5. Помимо предусмотренных в настоящем Кодексе оснований прекращения трудового договора, ученический трудовой договор также может быть расторгнут досрочно по письменному заявлению ученика с предупреждением об этом работодателя за пять рабочих дней и по инициативе работодателя – с предупреждением об этом ученика за десять рабочих дней.

6. Работодатель обязан назначить руководителем учебной программы своего компетентного работника, который руководит учебным процессом, следит за выполнением трудовой функции, дает советы ученику и его консультирует.

Статья 84. Ученический трудовой договор, заключенный вместе с регламентируемым правовыми актами договором на обучение, касающимся формального или неформального обучения

1. Ученический трудовой договор может быть заключен в целях осуществления регламентируемых правовыми актами:

1) договора на обучение, касающегося формального обучения (первичного или последующего), между учеником и поставщиком услуг по обучению или работодателем, имеющими лицензию на формальное профессиональное обучение;

2) договора на обучение, касающегося неформального обучения, между учеником и работодателем, имеющим право на осуществление неформального обучения, или поставщиком услуги по обучению, заключившим договор с работодателем.

2. Договор на обучение прилагается к ученическому трудовому договору и является его неотъемлемой частью. Осуществление ученического трудового договора работодатель должен организовать так, чтобы были достигнуты цели указанной в договоре на обучение учебной программы и выполнены другие условия договора на обучение.

3. В ученическом трудовом договоре должна быть установлена продолжительность рабочего времени и времени на другое обучение. Общее время работы ученика в пользу работодателя и время на другое обучение не может превышать сорока восьми часов в неделю, за исключением ученика в возрасте до восемнадцати лет, продолжительность рабочего времени которого устанавливает Закон Литовской Республики о безопасности и здоровье работников. Обучение может проводиться как на месте работы, так и в учебном учреждении.

4. За фактически отработанное время ученику выплачивается предусмотренная в ученическом трудовом договоре заработная плата, которая не может быть меньше утвержденного Правительством Литовской Республики минимального месячного оклада или минимальной почасовой ставки. Проведенное на месте работы время, отведенное на приобретение теоретических знаний и обучение на рабочем месте, включается в продолжительность фактически отработанного времени в случае, если оно превышает двадцать процентов фактически отработанного времени.

5. Проведенное в учебном учреждении время не включается в рабочее время и за него работодатель не обязан платить заработную плату. Это время не должно составлять более тридцати процентов продолжительности действия ученического трудового договора.

6. Ученический трудовой договор прекращается в случае прекращения договора на обучение, касающегося формального или неформального обучения. Он также может быть расторгнут досрочно по письменному заявлению ученика с предупреждением об этом работодателя за пять рабочих дней и по инициативе работодателя – с предупреждением об этом ученика за пять рабочих дней.

7. Работодатель назначает работника (работников), ответственного (ответственных) за организацию трудовой деятельности и практического обучения ученика, а также работника, ответственного за координацию трудовой деятельности и практического обучения (мастера профессионального обучения). Руководитель учреждения

профессионального обучения назначает учителя по обучению профессии для руководства практическим обучением ученика, проводимым на рабочем месте.

Глава 4. Утратила силу с 01-07-2017.

ГЛАВА ПЯТАЯ ДОГОВОР НА ПРОЕКТНУЮ РАБОТУ

Статья 89. Понятие и виды договора на проектную работу

1. Договор на проектную работу является срочным трудовым договором, которым работник обязуется выполнить свою трудовую функцию для достижения конкретного результата по проекту, работая в самостоятельно установленном режиме рабочего времени на месте работы или за пределами места работы, а работодатель обязуется выплатить за это условленное возмещение.

2. При заключении договора на проектную работу стороны договора на проектную работу должны определить конкретный результат проекта, установить его окончание или условия его установления.

3. Договориться относительно договора на проектную работу можно в следующих случаях:

1) при заключении договора на проектную работу продолжительностью до двух лет с вновь принимаемым лицом;

2) при временной, сроком до пяти лет, замене действующего трудового договора другого вида;

3) при заключении соглашения продолжительностью до двух лет о проектной работе в период действия трудового договора другого вида. В отношении соглашения о проектной работе в период действия трудового договора другого вида положения данной главы применяются *mutatis mutandis*.

Статья 90. Норма рабочего времени и режим рабочего времени. Условия труда

1. В договоре на проектную работу должна быть установлена норма рабочего времени, то есть среднее количество рабочих часов в неделю, которое работник потратит на работу.

2. Свое рабочее время работник распределяет по своему усмотрению, однако без нарушения ограничений в отношении минимальной продолжительности времени отдыха и максимальной продолжительности рабочего времени.

3. Требования по безопасности и здоровью работников применяются в отношении работника в той мере, в какой они связаны с непосредственным выполнением работником оговоренной трудовой функции или с нахождением на месте работы либо с использованием переданных ему работодателем материалов или сооружений (оборудования). Если при выполнении трудовой функции работник может оказаться в условиях, вредных для его здоровья или опасных для его жизни, работодатель обязан своевременно информировать работника об этом и создать условия для безопасной работы.

Статья 91. Оплата труда

1. Работнику, работающему по договору на проектную работу, должно выплачиваться вознаграждение в размере не менее минимальной почасовой ставки с учетом установленной в части 1 статьи 90 настоящего Кодекса нормы рабочего времени. В договоре на проектную работу дополнительно может быть установлена повременная оплата труда или оплата труда по результатам работы, или может применяться комбинированный способ.

2. Условия премирования, оплаты труда по результатам работы устанавливаются в договоре на проектную работу.

3. Заработная плата работнику должна выплачиваться регулярно, но не реже одного раза в месяц.

Статья 92. Прекращение договора на проектную работу

1. Договор на проектную работу прекращается по установленным настоящим Кодексом основаниям и в установленном им порядке.

2. Положения настоящего Кодекса, регламентирующие максимальный срок срочного трудового договора (статья 68 настоящего Кодекса) и последствия прекращения срочного трудового договора (части 2–5 статьи 69 настоящего Кодекса), к договорам на проектную работу не применяются.

ГЛАВА ШЕСТАЯ

ДОГОВОР О РАБОТЕ НА УСЛОВИЯХ ДЕЛЕНИЯ РАБОЧЕГО МЕСТА

Статья 93. Понятие договора о работе на условиях деления рабочего места

1. Двое работников могут договориться с работодателем относительно разделения одного рабочего места без превышения установленной для одного работника максимальной нормы рабочего времени.

2. В трудовых договорах обоих работников должен быть указан вид такого трудового договора, идентичность другого работника и его контактные данные, норма рабочего времени работника (количество рабочих часов в неделю). Считается, что норма рабочего времени обоих работников одинакова, если в договорах не установлено иначе.

3. Договориться относительно договора о работе на условиях деления рабочего места можно как при заключении нового трудового договора, так и при временной замене действующего трудового договора другого вида. Работодатель должен рассмотреть и при наличии организационной и производственной возможности удовлетворить ходатайство работника, воспитывающего ребенка (приемного ребенка) в возрасте до семи лет, временно, до достижения ребенком (приемным ребенком) семи лет, заменить действующий трудовой договор другого вида на договор о работе на условиях деления рабочего места. Такой работник вправе вернуться на работу по действовавшему в отношении него до договора о работе на условиях деления рабочего места трудовому договору другого вида, в письменной форме предупредив работодателя за две недели, кроме случаев, когда работодатель согласен не соблюдать этот срок.

Статья 94. Режим рабочего времени

1. Каждый работник может выбрать свое рабочее время, договорившись об этом с другим работником. В любом случае должны соблюдаться требования, касающиеся максимальной продолжительности рабочего времени и минимальной продолжительности времени отдыха.

2. По требованию работодателя о распределении рабочего времени между работниками в течение дня, недели или более продолжительного периода работодатель должен быть информирован в установленный в договорах срок и в установленном в них порядке.

3. Режим рабочего времени может изменяться по взаимному согласию работников и, если это установлено в договоре о работе на условиях деления рабочего места, после извещения об этом работодателя.

4. Соглашения между работниками и их выполнение не могут оказать какое-либо влияние на обязанность работников работать на работодателя в согласованном с ним режиме рабочего времени. Во всех случаях работники обязаны заменить друг друга на работе так, чтобы не пострадало выполнение трудовой функции.

5. Временная нетрудоспособность, отпуск одного работника не оказывает влияния на режим рабочего времени другого работника, если только в договорах о работе на условиях деления рабочего места не установлено иначе. Работодатель может временно заменить такого работника другим работником, с которым работник, работающий по договору о работе на условиях деления рабочего места, должен кооперироваться для выполнения трудовой функции.

Статья 95. Прекращение договора о работе на условиях деления рабочего места

1. После прекращения договора о работе на условиях деления рабочего места с одним из работников договор о работе на условиях деления рабочего места другого работника остается в силе в течение одного месяца, до заключения договора о работе на условиях деления рабочего места с другим работником. В случае, если такой договор не будет заключен в течение указанного срока, работодатель должен предложить работнику работу в полном объеме, а в случае его отказа вправе уволить работника с предупреждением его об этом за три рабочих дня и выплатой выходного пособия в размере половины его средней заработной платы за один месяц, за исключением указанного в части 3 статьи 93 настоящего Кодекса работника, воспитывающего ребенка (приемного ребенка) в возрасте до семи лет, который остается на работе на условиях неполного рабочего времени.

2. Стороны трудового договора могут договориться, что после прекращения договора о работе на условиях деления рабочего места они заключат договор о работе на условиях неполного рабочего времени или иным образом изменят трудовой договор.

ГЛАВА СЕДЬМАЯ

ДОГОВОР О РАБОТЕ У НЕСКОЛЬКИХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Статья 96. Понятие договора о работе у нескольких работодателей

1. В заключаемом с работником трудовом договоре вместо одного работодателя могут быть указаны два или больше работодателей для выполнения одной и той же трудовой функции.

2. Каждый работодатель с учетом отведенного им времени работника вправе осуществлять в отношении работника права работодателя и обязан выполнять обязанности работодателя, обеспечить применение норм настоящего Кодекса и других норм трудового права.

3. В договоре о работе у нескольких работодателей может быть установлено, что рабочее время работника не распределяется между несколькими работодателями по отдельности, если работник одновременно выполняет задания нескольких работодателей, однако устанавливается часть нормы рабочего времени, оплачиваемая каждым работодателем.

Статья 97. Норма рабочего времени и режим рабочего времени

1. При наличии договоренности о том, что рабочее время работника распределяется между несколькими работодателями по отдельности, приходящаяся на каждого работодателя норма рабочего времени работника указывается либо в трудовом договоре, либо в сообщаемом ему не менее чем за пять рабочих дней графике работы.

2. Режим рабочего времени и график рабочего времени должны быть составлены так, чтобы не были нарушены требования, касающиеся максимальной продолжительности рабочего времени и минимальной продолжительности времени отдыха.

Статья 98. Первый работодатель и другие работодатели

1. В договоре о работе у нескольких работодателей по соглашению работодателей необходимо указать первого работодателя, который будет выполнять все функции работодателя, связанные с составлением графика работы, налогообложением доходов работника, уплатой взносов по социальному страхованию и других взносов за этого работника, предоставлением информации о нем.

2. Другие работодатели обязаны компенсировать расходы первому работодателю по заключенному между ними соглашению с учетом рабочего времени, затраченного этим работником на работу в их пользу. Компенсация этих расходов не считается доходами первого работодателя, а расходы всех работодателей приравниваются к трудовым затратам.

3. Все работодатели несут солидарную ответственность за исполнение своих обязательств перед работником и обязательств, связанных с налогообложением доходов работника, уплатой взносов по социальному страхованию и других взносов за этого работника.

4. Работник вправе требовать от любого работодателя выполнения обязанностей работодателя по трудовому договору.

5. Первый работодатель представляет всех работодателей в трудовых спорах с работником.

Статья 99. Прекращение договора о работе у нескольких работодателей

1. Работник вправе расторгнуть договор о работе у нескольких работодателей по установленным настоящим Кодексом основаниям и в установленном им порядке. Заявление о расторжении договора о работе у нескольких работодателей подается первому работодателю.

2. Любой работодатель вправе инициировать расторжение договора о работе у нескольких работодателей по установленным настоящим Кодексом основаниям и в установленном им порядке, известив об этом все стороны договора о работе у нескольких работодателей. Решение о расторжении договора о работе у нескольких работодателей или о предложении работнику изменить трудовой договор все работодатели принимают совместно, а в отношении с работником их представляет первый работодатель. Выплачиваемые увольняемому работнику суммы распределяются между работодателями пропорционально части нормы рабочего времени, оплачиваемой каждым работодателем.

3. В случае, если в договор о работе у нескольких работодателей изменения не были внесены, при расторжении договора о работе у нескольких работодателей трудовые отношения работника прекращаются со всеми работодателями.

ГЛАВА ВОСЬМАЯ ДОГОВОР О СЕЗОННОЙ РАБОТЕ

Статья 100. Договор о сезонной работе

1. Договор о сезонной работе заключается для выполнения сезонных работ. Сезонными признаются работы, которые в силу природных и климатических условий выполняются не круглый год, а в течение определенных периодов (сезонов), не превышающих восьми месяцев, следующих друг за другом в течение двенадцати месяцев, и которые включены в перечень сезонных работ.

2. Перечень сезонных работ, особенности заключения, изменения и прекращения договора о сезонной работе, а также рабочего времени и времени отдыха и оплаты труда на основании настоящего Кодекса устанавливаются Правительством Литовской Республики.

РАЗДЕЛ VII ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

ГЛАВА ПЕРВАЯ ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ

Статья 101. Руководитель юридического лица, члены органов управления и надзора, другие руководящие работники

1. С единоличным органом управления юридического лица – физическим лицом (далее – руководитель юридического лица), работающим за вознаграждение, должен быть заключен трудовой договор, за исключением руководителей малых товариществ и индивидуальных предприятий. Такой договор может быть заключен и на неполное рабочее время, в таком случае статья 40 настоящего Кодекса применяется *mutatis mutandis*.

2. С физическими лицами – членами коллегиального органа управления или надзора юридического лица – трудовые договоры не заключаются. Данное правило не применяется в случае, если с ними заключены трудовые договоры, согласно которым они за вознаграждение обязуются выполнять другие трудовые функции, в том числе и согласуя их с обязанностями члена.

3. С руководителями подразделений (филиалов, представительств) юридического лица трудовые договоры заключаются. В отношении них указанные в настоящем разделе особенности трудовых отношений действуют *mutatis mutandis*.

4. С другими не указанными в частях 1, 2 и 3 настоящей части руководящими работниками юридического лица, то есть работниками, которые вправе давать обязательные для исполнения предписания работникам, находящимся в их подчинении, заключаются трудовые договоры и особенности настоящего раздела к ним не применяются.

Статья 102. Особенности заключения трудового договора с руководителем юридического лица

Трудовой договор с руководителем юридического лица от имени юридического лица подписывает указанное в учредительных документах юридического лица или в законах лицо, уполномоченное компетентным органом управления юридического лица.

Статья 103. Особенности осуществления трудового договора

1. Руководитель юридического лица своим рабочим временем распоряжается самостоятельно, без нарушения требований, касающихся максимальной продолжительности рабочего времени и минимальной продолжительности времени отдыха, установленных нормами трудового права.

2. За ущерб, который он, как работник, причинил юридическому лицу, руководитель юридического лица несет ответственность в соответствии с нормами трудового права и условиями трудового договора.

3. За ущерб, причиненный юридическому лицу в связи с неисполнением или ненадлежащим исполнением гражданских прав и обязанностей, руководитель юридического лица несет ответственность в соответствии с нормами гражданского права.

Статья 104. Прекращение трудового договора

1. Помимо установленных в настоящем Кодексе или других законах оснований прекращения трудового договора, трудовой договор с руководителем юридического лица прекращается в случае отзыва руководителя юридического лица в установленном в законах или учредительных документах порядке.

2. В случае, если трудовые отношения с руководителем юридического лица продолжались более двух лет и он отзывается до истечения срока трудового договора в установленном в части 1 настоящей статьи порядке, руководителю юридического лица выплачивается выходное пособие в размере его средней заработной платы за один месяц, за исключением случаев, когда его отзыв был обусловлен его виновными действиями.

3. Положения настоящего Кодекса, регламентирующие последствия прекращения срочного трудового договора (части 2 и 3 статьи 69 настоящего Кодекса), к трудовому договору с руководителем юридического лица не применяются.

Статья 105. Споры между руководителем юридического лица и юридическим лицом

1. Трудовые споры между юридическим лицом и его руководителем рассматриваются в порядке, установленном для рассмотрения трудовых споров о праве.

2. Споры об отказе в заключении трудового договора, а также о правомерности расторжения трудового договора, а также о неисполнении (ненадлежащем исполнении) гражданских прав и обязанностей руководителя юридического лица рассматриваются в суде.

Статья 106. Избрание или назначение работника на должность руководителя публичного юридического лица

Работник юридического лица, избранный или назначенный на должность руководителя публичного юридического лица, после прекращения его трудовых отношений в качестве руководителя юридического лица, за исключением случая

расторжения трудового договора на установленном в статье 58 настоящего Кодекса основании, вправе вернуться на бывшую рабочую должность на тех же рабочих условиях, с учетом всех изменений условий труда, которые были совершены в отношении других работников, выполнявших такую же или похожую работу. О намерении вернуться на бывшую рабочую должность он обязан сообщить работодателю не позднее чем в течение трех рабочих дней после прекращения договора.

ГЛАВА ВТОРАЯ

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КОМАНДИРОВАННЫХ РАБОТНИКОВ

Статья 107. Понятие командировки работника

1. Командировкой работника является выполнение его трудовых обязанностей вне места постоянной работы.

2. Во время командировки работника за ним сохраняется его заработная плата. Если во время командировки работник несет дополнительные затраты (транспортные, дорожные расходы, расходы на ночлег и прочее), работодатель должен их компенсировать.

3. В случае, если продолжительность командировки работника составляет более одного рабочего дня (смены) или если работник командировается за границу, ему должны выплачиваться суточные, максимальные размеры и порядок уплаты которых устанавливается Правительством Литовской Республики или уполномоченным им органом.

4. Время командировки работника включает в себя время на проезд работника до указанного работодателем места работы и обратно. Если поездка осуществлялась по окончании рабочего дня, в выходной или нерабочий праздничный день, работник имеет право на отдых такой же продолжительности в первый день после возвращения или данное время отдыха прибавляется к времени ежегодного отпуска с сохранением заработной платы работника за это время отдыха.

5. Во время командировки работник должен работать в обычном режиме рабочего времени, если работодателем не установлены другие обязательства.

6. Работнику, который отправляется в другое государство на срок свыше тридцати дней, до отправления в командировку должны быть вручены указанные в частях 1 и 2 статьи 44 настоящего Кодекса документы, в которых дополнительно указывается:

1) продолжительности командировки;

- 2) валюта, в которой будет выплачиваться заработная плата во время командировки;
- 3) выплаты в денежной и натуральной форме, предназначенные за работу в другом государстве, если применяется;
- 4) условия возврата в государство постоянного места работы, если применяется.

Статья 108. Командировка работника иностранного работодателя на территорию Литовской Республики для оказания услуг

1. Работник работодателя, находящегося в юрисдикции иностранного государства, за исключением работников команд торговых судов, может быть командирован для выполнения временной работы на территорию Литовской Республики:

- 1) по договору об оказании услуг или выполнении работ, заключенному работодателем с заказчиком, действующим в Литовской Республике;
- 2) для работы в филиале, представительстве, на предприятии, входящем в группу предприятий работодателя-юридического лица, или в другом месте работы;
- 3) для работы в качестве временного работника.

2. В отношении работника, указанного в части 1 настоящей статьи, вне зависимости от права, применимого к трудовому договору или к трудовым отношениям, должны применяться нормы настоящего Кодекса и другие нормы трудового права Литовской Республики, устанавливающие:

- 1) максимальную продолжительность рабочего времени и минимальную продолжительность времени для отдыха;
- 2) минимальную продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 3) максимальную заработную плату, включая повышенную оплату за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 4) условия труда временных работников;
- 5) безопасность и здоровье работников;
- 6) безопасность на работе лиц в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин, недавно родивших женщин и кормящих грудью женщин;
- 7) запрещение дискриминации на работе;
- 8) положения, указанные в части 6 статьи 107 настоящего Кодекса.

3. Выплачиваемые работнику, указанному в части 1 настоящей статьи, суточные и другие выплаты, за исключением выплат, предназначенных для компенсации связанных с

командировкой фактических расходов на дорогу, ночлег и питание, считаются частью заработной платы.

4. В случае, если на территорию Литовской Республики командирован работник работодателя из государства, не принадлежащего к государствам Европейского экономического пространства, он должен получить разрешение в установленном законодательством Литовской Республики порядке.

5. В установленных в пунктах 1 и 2 части 1 настоящей статьи случаях положения, связанные с минимальной заработной платой, включая повышенную оплату за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, не применяются, если продолжительность командировки не превышает тридцати дней.

6. Положения пунктов 2 и 3 части 2 настоящей статьи, связанные с минимальной продолжительностью ежегодного отпуска, минимальной заработной платой и оплатой за сверхурочную работу, не применяются, если первоначальная сборка и (или) первоначальное внедрение изделия осуществляются квалифицированными работниками и (или) специалистами предприятия, поставляющего изделие, если это установлено в договоре на поставку товаров и необходимо при намерении пользоваться поставленным изделием и если продолжительность их командировки не превышает восьми дней. Данное исключение не применяется, если командированный работник на территории Литовской Республики выполняет строительные работы, установленные в Законе Литовской Республики о строительстве.

7. Для целей настоящей статьи продолжительность командировки исчисляется путем сложения всех календарных дней командировки или командировок за период продолжительностью в один год с начала первой командировки.

8. Подрядчик, если работодатель является субподрядчиком, несет субсидиарную ответственность за исполнение установленных в пункте 3 части 2 настоящей статьи денежных обязательств, связанных с минимальной заработной платой, перед указанным в части 1 настоящей статьи работником, если он выполняет работы, установленные в Законе Литовской Республики о строительстве.

9. Субсидиарная ответственность подрядчика, если работодатель является субподрядчиком, возникает из прав и обязанностей, установленных в договоре субподряда.

Статья 109. Обеспечение условий труда работников иностранного работодателя

1. Работодатель, находящийся в юрисдикции иностранного государства, который командировывает работника выполнять временную работу на территории Литовской Республики на срок свыше тридцати дней или выполнять строительные работы, установленные в Законе Литовской Республики о строительстве, в установленном министром социальной защиты и труда Литовской Республики порядке заблаговременно информирует территориальное отделение Государственной инспекции труда места выполнения трудовой функции командированного работника о применяемых в отношении этого работника условиях, установленных в пунктах 1–7 части 2 статьи 108 настоящего Кодекса.

2. Документы, связанные с командированным работником, работодатели обязаны иметь на месте выполнения трудовой функции на протяжении всей командировки и незамедлительно представить компетентным органам по их просьбе.

3. Государственная инспекция труда безвозмездно и незамедлительно представляет информацию или иным образом сотрудничает с компетентными органами других государств-членов Европейского Союза по поводу применения указанных в настоящем Кодексе условий в отношении командированных работников, а также по поводу нарушений гарантий командированным работникам. Государственная инспекция труда обеспечивает, чтобы информация о положениях нормативных правовых актов Литовской Республики, в том числе расширенных отраслевых и территориальных коллективных договоров, касающихся условий, применяемых в отношении командированного работника, была представлена работодателям государств-членов Европейского Союза бесплатно, четко, гласно, подробно и была доступна дистанционным путем и с помощью электронных средств с обеспечением доступа для лиц с ограниченными возможностями.

4. Работник, командированный на территорию Литовской Республики, свои нарушенные права может защищать в порядке рассмотрения трудовых споров о праве.

ГЛАВА ТРЕТЬЯ

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Статья 110. Особенности трудовых отношений для работодателей, принимающих на работу меньше десяти работников

В отношении работодателей, средняя численность работников которых составляет менее десяти работников, не применяются положения настоящего Кодекса, касающиеся:

1) обязанности предоставлять информацию доверенному лицу работников о состоянии дистанционного труда (статья 52 настоящего Кодекса), срочных трудовых

договоров (часть 3 статьи 71 настоящего Кодекса), временного труда (часть 4 статьи 79 настоящего Кодекса) на предприятии, в учреждении, организации;

2) обязанности по ходатайству работника изменить время работы в случае неполного рабочего времени (части 3 и 4 статьи 40 настоящего Кодекса);

3) обязанности утвердить критерии отбора увольняемых работников и создать комиссию по отбору при увольнении работников по инициативе работодателя при отсутствии их вины (часть 3 статьи 57 настоящего Кодекса);

4) обязанности сообщить о сменных графиках работы не позднее чем за пять рабочих дней. Такие работодатели обязаны сообщить о сменных графиках работы не позднее чем за три рабочих дня, если только с работником не заключено соглашение относительно других сроков сообщения (часть 2 статьи 115 настоящего Кодекса);

5) правил установления очередности предоставления ежегодного отпуска (часть 4 статьи 128 настоящего Кодекса). Ежегодный отпуск предоставляется по соглашению сторон;

6) оплаты отпуска на обучение за счет средств работодателя (часть 3 статьи 135 настоящего Кодекса). Оплату отпуска на обучение стороны устанавливают соглашением;

7) права работников на использование всего или части ежегодного отпуска. Такие работодатели могут не предоставить работнику ежегодный отпуск, если трудовые отношения с работником длились менее одного года, однако должны выплатить компенсацию за неиспользованный ежегодный отпуск (статья 127 настоящего Кодекса).

РАЗДЕЛ VIII

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

ГЛАВА ПЕРВАЯ

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Статья 111. Понятие рабочего времени

1. Рабочее время – любое время, в течение которого работник находится в распоряжении работодателя или исполняет обязанности по трудовому договору.

2. В рабочее время в любом случае включаются следующие периоды:

1) подготовка к работе на месте работы;

2) перерывы на удовлетворение физиологических потребностей и специальные перерывы;

- 3) время, затраченное на путь от места работы до указанного работодателем места временного выполнения трудовой функции;
- 4) время дежурства в установленном настоящим Кодексом порядке;
- 5) время на повышение квалификации по поручению работодателя;
- 6) время на обязательные медицинские осмотры работников;
- 7) время простоя;
- 8) время отстранения от работы, если отстраненный работник обязан соблюдать установленный по месту работы порядок;
- 9) другие установленные нормами трудового права периоды.

Статья 112. Норма рабочего времени

1. Норма рабочего времени, то есть период времени, который работник за определенный промежуток времени в среднем должен отработать у работодателя, чтобы исполнить свои обязанности по трудовому договору (не считая дополнительную работу и сверхурочные часы), должна быть установлена в трудовом договоре.

2. Норма рабочего времени указывается в рабочих часах за неделю, в рабочих часах за день или другой учетный период без нарушения установленных настоящим Кодексом или другими нормами трудового права требований, касающихся максимальной продолжительности рабочего времени и минимальной продолжительности времени отдыха.

3. Норма рабочего времени работника составляет сорок часов в неделю, если только нормы трудового права не устанавливают для работника сокращенную норму рабочего времени или стороны не договариваются относительно неполного рабочего времени.

4. Правительство Литовской Республики устанавливает сокращенные нормы рабочего времени и порядок оплаты для лиц, характер работы которых связан с повышенным умственным, эмоциональным напряжением, и перечень этих работ, профессий и должностей, а также сокращенные нормы рабочего времени для работников, выполняющих работу в рабочей среде, в которой после оценки риска установлено, что уровни вредных для здоровья факторов превышают допустимые правовыми актами по безопасности и здоровью работников уровни (количество), и что техническими или иными средствами их количество в рабочей среде уменьшить до безвредных для здоровья уровней невозможно.

5. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час, за исключением работников, работающих в соответствии с сокращенной нормой рабочего времени.

Статья 113. Режим рабочего времени

1. Режим рабочего времени – распределение нормы рабочего времени в пределах рабочего дня (смены), недели, месяца или другого учетного периода, который не может превышать трех следующих непосредственно друг за другом месяцев.

2. Если нормами трудового права или трудовым договором не установлено иначе, режим рабочего времени для одного или нескольких работников (группы работников) либо для всех работников на месте работы устанавливает работодатель, устанавливая при этом один из следующих видов режима рабочего времени:

1) неизменную продолжительность рабочего дня (смены) и количество рабочих дней в неделю;

2) суммированный учет рабочего времени, при котором норма рабочего времени за весь учетный период выполняется в течение учетного периода;

3) гибкий график работы, при котором работник обязан присутствовать на месте работы в фиксированные часы рабочего дня (смены), а в остальные часы этого дня (смены) может работать до или после этих часов;

4) режим раздробленного рабочего дня, при котором работнику в течение рабочего дня (смены) предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи, продолжительность которого превышает установленную максимальную продолжительность перерыва для отдыха и приема пищи;

5) индивидуальный режим рабочего времени.

3. Если не установлено иначе, считается, что норма рабочего времени выполняется в течение учетного периода продолжительностью в одну неделю при пятидневной рабочей неделе и одинаковом количестве часов в рабочие дни каждой недели.

4. Режим рабочего времени работников на государственных предприятиях, в учреждениях и организациях, а также на предприятиях, в учреждениях и организациях самоуправлений устанавливается Правительством Литовской Республики на основании положений настоящего раздела.

Статья 114. Требования, касающиеся максимальной продолжительности рабочего времени

Если нормами настоящего Кодекса не установлено иначе, режим рабочего времени не может нарушать следующие требования, касающиеся максимальной продолжительности рабочего времени:

1) средняя продолжительность рабочего времени, включая сверхурочные часы, однако не считая работу по соглашению о дополнительной работе, в течение любого семидневного периода не может превышать сорока восьми часов;

2) продолжительность рабочего времени, включая сверхурочные часы и работу по соглашению о дополнительной работе, в течение рабочего дня (смены) не может превышать двенадцати часов, не считая обеденный перерыв, и шестидесяти часов в течение любого семидневного периода;

3) необходимо соблюдать особенности режима рабочего времени для работников, работающих в ночное время (статья 117 настоящего Кодекса), беременных женщин, недавно родивших женщин, кормящих грудью женщин и лиц в возрасте до восемнадцати лет, как это установлено в Законе Литовской Республики о безопасности и здоровье работников;

4) не разрешается работать более шести дней в течение семи следующих непосредственно друг за другом дней;

5) *утратил силу.*

Статья 115. Режим рабочего времени в случае применения суммированного учета рабочего времени

1. Суммированный учет рабочего времени вводится в случае необходимости после проведения процедуры информирования и консультирования с рабочим советом и с учетом мнения действующего на уровне работодателя профессионального союза. В случае установления суммированного учета рабочего времени работа осуществляется в установленном в графиках работы (сменности) время с соблюдением установленных требований, касающихся максимальной продолжительности рабочего времени.

2. Графики работы (сменности) сообщаются работникам не позднее чем за семь дней до их вступления в силу. Они могут быть изменены только в случаях, не зависящих от воли работодателя, с предупреждением об этом работника за два рабочих дня работника. Графики работы (сменности) утверждает администрация после согласования порядка согласования графиков работы (сменности) с рабочим советом, а в его отсутствие – с действующим на уровне работодателя профессиональным союзом, или в установленном коллективным договором порядке.

3. Графики работы (сменности) должны быть составлены так, чтобы не был нарушен максимальный срок продолжительностью пятьдесят два часа в течение любого семидневного периода, без применения данного правила в отношении работы по соглашению о дополнительной работе и дежурства. Работодатель обязан обеспечить равномерное чередование работников по сменам. Правом на выбор смены в течение двух рабочих дней с момента сообщения графиков работы (сменности) обладают лица, воспитывающие ребенка в возрасте до трех лет, а воспитывающие ребенка в возрасте до семи лет – при наличии такой возможности.

4. Работодатель обязан составить графики работы (сменности) так, чтобы как можно более равномерно распределить рабочее время работника в течение учетного периода. Запрещается привлечение работника к работе в течение двух смен подряд.

5. В случае, если в конце учетного периода работник по причине установленного для него режима рабочего времени не отработал общую норму рабочего времени за весь учетный период, за невыполненную норму рабочего времени ему выплачивается половина подлежащей выплате заработной платы.

6. В случае, если в конце учетного периода работник отработал больше часов, чем общая норма рабочего времени за весь учетный период, за превышенную норму рабочего времени ему оплачивается как за сверхурочную работу или по ходатайству работника переработанное рабочее время, умноженное на число 1,5, может быть прибавлено к времени ежегодного отпуска.

7. При суммированном учете рабочего времени заработная плата выплачивается за фактически отработанное время, за исключением установленных в частях 5 и 6 настоящей статьи случаев. Работодатель вправе за каждый месяц учетного периода платить постоянную заработную плату, невзирая на фактически отработанную норму рабочего времени, а окончательный расчет за работу в течение учетного периода по фактическим данным произвести при оплате за работу в последний месяц учетного периода.

Статья 116. Режим рабочего времени при осуществлении работы по гибкому графику

1. В случае установления гибкого графика работы (на все или только на несколько дней рабочей недели) начало и (или) окончание рабочего дня (смены) устанавливает сам работник с соблюдением правил, указанных в части 2 настоящей статьи.

2. Работодатель устанавливает фиксированные часы рабочего дня (смены), в течение которых работник обязан выполнять работу на месте работы. Менять указанное рабочее время можно в случае предупреждения работника не менее чем за два рабочих

дня работника. Работа в нефиксированные часы рабочего дня (смены) по выбору работника выполняется до и (или) после фиксированных часов рабочего дня (смены).

3. С согласия работодателя недоработанные нефиксированные часы рабочего дня (смены) могут быть перенесены на другой рабочий день без нарушения требований, касающихся максимальной продолжительности рабочего времени и минимальной продолжительности времени отдыха.

Статья 117. Особенности режима рабочего времени при осуществлении работы в ночное время

1. Ночное время – календарное время с двадцати двух часов до шести часов.

2. Работающим ночью считается такой работник, который:

1) не менее трех часов в течение рабочего дня (смены) работает в ночное время или

2) не менее четверти всего своего рабочего времени в течение года работает в ночное время.

3. Рабочее время работника, работающего в ночное время, в среднем не может превышать восьми часов за рабочий день (смену) в течение учетного периода продолжительностью три месяца, если в коллективных договорах вышестоящего уровня по сравнению с уровнем работодателя отсутствует иная договоренность.

4. Рабочее время работников, работающих в ночное время, за исключением работников, указанных в статье 118 настоящего Кодекса, чья работа связана с особыми опасностями либо со значительным физическим или умственным напряжением (часть 4 статьи 112 настоящего Кодекса), в течение каждого двадцатичетырехчасового периода, на протяжении которого они выполняют ночную работу, не может превышать восьми часов за рабочий день (смену).

Статья 118. Особенности режима рабочего времени при осуществлении дежурства

1. Если работник выполняет свою рабочую функцию при осуществлении дежурства (активное дежурство), продолжительность рабочего дня (смены) не может превышать двадцати четырех часов, однако не может превышать норму рабочего времени работника за максимальный учетный период продолжительностью три месяца.

2. Если работник должен находиться в указанном работодателем месте, готовый при необходимости выполнить свои функции (пассивное дежурство), продолжительность рабочего дня (смены) может составлять до двадцати четырех часов, однако не может превышать норму рабочего времени работника за максимальный учетный период

продолжительностью два месяца. В таком случае работнику должна быть предоставлена возможность отдохнуть и поесть на рабочем месте.

3. Как при активном, так и при пассивном дежурстве работнику должны быть созданы условия для приема пищи и отдыха. В отношении режима и учета рабочего времени этих работников применяются правила суммированного учета рабочего времени.

4. Пребывание работника не на месте работы, но в готовности выполнить определенные действия или явиться на место работы в случае необходимости в обычное время отдыха (пассивное дежурство на дому), не считается рабочим временем, за исключением времени фактически выполненных действий. Такое дежурство не может длиться более одной непрерывной недели за четырехнедельный период. По поводу такого пассивного дежурства на дому необходимо договориться в трудовом договоре и работнику должна выплачиваться доплата в размере не менее двадцати процентов от среднемесячной заработной платы за каждую неделю дежурства на дому. За фактически выполненные действия оплачивается как за фактически отработанное рабочее время, которое однако не должно превышать шестидесяти часов в неделю. Лицо не может назначаться на пассивное дежурство на дому в тот день, в который он непрерывно работал не менее одиннадцати часов подряд.

5. На пассивное дежурство и на пассивное дежурство на дому не могут назначаться лица в возрасте до восемнадцати лет. Беременные женщины, недавно родившие женщины и кормящие грудью женщины, работники, воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка ребенка с недугом в возрасте до восемнадцати лет, лица, осуществляющие уход за лицом с недугом, лица с недугом, если им не запрещает Служба по установлению степени недуга и трудоспособности при Министерстве социальной защиты и труда, на пассивное дежурство и на пассивное дежурство на дому могут назначаться только с их согласия.

Статья 119. Сверхурочная работа

1. Сверхурочные часы – время, когда работник фактически работает сверх установленной для него режимом рабочего времени общей продолжительности рабочего времени за рабочий день (смену) или за учетный период.

2. Привлечение работодателем работника к сверхурочным работам допускается только с согласия работника, кроме следующих исключительных случаев:

1) при производстве непредвиденных общественно необходимых работ или стремлении предотвратить катастрофы, угрозы, аварии или стихийные бедствия либо ликвидировать их последствия, подлежащие срочному устранению;

2) при необходимости закончить работу или устранить неисправность, в связи с которой большое число работников было бы вынуждено прервать работу или которая могла бы повлечь порчу материалов, продуктов либо неисправность оборудования;

3) это предусмотрено в коллективном договоре.

3. Продолжительность сверхурочной работы в течение семи следующих непосредственно друг за другом календарных дней не должна превышать восьми часов, если только работник не даст письменное согласие на сверхурочную работу до двенадцати часов в неделю. В таких случаях не может быть нарушена максимальная средняя 48-часовая продолжительность рабочего времени в неделю, считая за учетный период. Максимальная продолжительность сверхурочных работ в год – сто восемьдесят часов. В коллективном договоре может быть достигнуто соглашение о большей продолжительности сверхурочных работ.

4. При выполнении сверхурочных работ не могут быть нарушены требования, касающиеся максимальной продолжительности рабочего времени и минимальной продолжительности времени отдыха.

Статья 120. Учет рабочего времени

1. Работодатель обязан вести учет рабочего времени работников, за исключением работников, работающих в режиме рабочего времени, характеризующемся неизменной продолжительностью рабочего дня (смены) и неизменным количеством рабочих дней в неделю.

2. Работодатель обязан включить в учет рабочего времени фактически отработанные работником:

- 1) сверхурочные часы;
- 2) работу в нерабочие праздничные дни;
- 3) работу в выходные дни, если она не установлена по графику;
- 4) работу в ночное время;
- 5) работу по соглашению о дополнительной работе.

3. Учет рабочего времени ведется в ведомостях учета рабочего времени утвержденной работодателем формы, которые могут заполняться и храниться в электронном виде.

4. В случае, если работник своим рабочим временем полностью или частично распоряжается по своему усмотрению либо обязан самостоятельно вести учет отработанного им рабочего времени, работодатель может установить правила учета этого рабочего времени.

5. Работник имеет право ознакомиться с учетом его рабочего времени и требовать безвозмездного получения выписки из ведомости учета рабочего времени.

Статья 121. Особенности режима рабочего времени по сферам экономической деятельности

Требования, касающиеся максимальной продолжительности рабочего времени и минимальной продолжительности времени отдыха, правила режима рабочего времени и учета рабочего времени на транспортных, почтовых, сельскохозяйственных, энергетических предприятиях, в лечебных учреждениях и учреждениях социальной опеки, а также в морском и речном судоходстве и других сферах экономической деятельности могут отличаться от установленных настоящим Кодексом норм. Особенности времени работы и отдыха в этих сферах деятельности устанавливаются Правительством Литовской Республики или коллективными договорами.

ГЛАВА ВТОРАЯ ВРЕМЯ ОТДЫХА

Статья 122. Требования, касающиеся минимальной продолжительности времени отдыха

1. Время отдыха – свободное от работы время.
2. Если нормами настоящего Кодекса не установлено иначе, режим рабочего времени не может нарушать следующие требования, касающиеся минимальной продолжительности времени отдыха:

1) на протяжении рабочего дня (смены) в соответствии с нуждами работника ему предоставляются перерывы на удовлетворение физиологических потребностей и специальные перерывы в случае выполнения работы в полевых условиях (на открытом воздухе или в неотопливаемых помещениях), в условиях профессионального риска, а также в случае выполнения тяжелой физической работы или работы, требующей большого умственного напряжения;

2) не позднее чем через пять часов работы работникам должен быть предоставлен обеденный перерыв, предназначенный для отдыха и приема пищи. Продолжительность этого перерыва не может быть менее тридцати минут и более двух часов, если только стороны не договорятся относительно режима раздробленного рабочего дня. В обеденный перерыв работник может покинуть место работы;

3) продолжительность ежедневного непрерывного отдыха между рабочими днями (сменами) не может быть менее одиннадцати часов подряд, а в течение семи следующих непосредственно друг за другом календарных дней работнику должно быть предоставлено время непрерывного отдыха продолжительностью как минимум тридцать пять часов. Если продолжительность рабочего дня (смены) работника составляет более двенадцати часов, но не более двадцати четырех часов, время непрерывного отдыха между рабочими днями (сменами) не может составлять менее двадцати четырех часов;

4) если дежурство длится двадцать четыре часа, время отдыха длится не менее двадцати четырех часов.

3. Продолжительность перерывов, их начало, окончание и другие условия устанавливают нормы трудового права и графики работы (сменности). Работникам, выполняющим работы, во время которых в связи с условиями производства перерыв для отдыха и питания является невозможным, должна быть предоставлена возможность для питания во время работы.

4. Продолжительность специальных перерывов, предусмотренных в пункте 1 части 2 настоящей статьи, на протяжении рабочего дня (смены) и условия их установления устанавливаются Правительством Литовской Республики.

Статья 123. Нерабочие праздничные дни

1. Работа, как правило, не проводится в следующие праздничные дни:

- 1) 1 января – день Нового года;
- 2) 16 февраля – День восстановления Литовского государства;
- 3) 11 марта – День восстановления независимости Литвы;
- 4) воскресенье и понедельник – дни христианской Пасхи (по западной традиции);
- 5) 1 мая – Международный день труда;
- 6) первое воскресенье мая – День матери;
- 7) первое воскресенье июня – День отца;
- 8) 24 июня – День Росы и Йонинес;
- 9) 6 июля – День государства (коронации короля Литвы Миндаугаса);
- 10) 15 августа – Жолине (День вознесения Св. Девы Марии);
- 11) 1 ноября – День Всех Святых;
- 12) 24 декабря – День сочельника;
- 13) 25 и 26 декабря – Дни рождества.

2. В нерабочий праздничный день работа осуществляется только с согласия работника, за исключением случаев, когда работа осуществляется с применением

суммированного учета рабочего времени или в установленных в коллективном договоре случаях.

Статья 124. Выходные дни

1. Выходной день – день, когда работа в режиме рабочего времени не осуществляется. Общим выходным днем является воскресенье.

2. Привлекать к работе в выходной день можно только с согласия работника, за исключением случаев, когда работа осуществляется с применением суммированного учета рабочего времени или в установленных в коллективном договоре случаях.

Статья 125. Виды отпусков

1. Отпуск может быть:

- 1) ежегодный;
- 2) целевой;
- 3) удлиненный, дополнительный.

2. В период отпуска за работником сохраняется рабочее место (должность).

3. Если в соответствии с нормами трудового права или трудовым договором за работником сохраняется заработная плата, она выплачивается в установленные для выплаты заработной платы сроки и в установленном для нее порядке, кроме отпускных, выплачиваемых работнику за ежегодный отпуск.

Статья 126. Понятие и продолжительность ежегодного отпуска

1. Ежегодный отпуск – свободное от работы время, предоставляемое работнику для отдыха и восстановления работоспособности, с выплатой отпускных.

2. Работникам предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью не менее двадцати рабочих дней (при пятидневной рабочей неделе) или не менее двадцати четырех рабочих дней (при шестидневной рабочей неделе). При меньшем или разном количестве рабочих дней в неделю работнику должен быть предоставлен отпуск продолжительностью не менее четырех недель.

3. Продолжительность отпуска исчисляется в рабочих днях. Нерабочие праздничные дни в продолжительность отпуска не включаются.

4. Трудовыми и коллективными договорами, нормами трудового права может быть установлен отпуск большей продолжительности.

Статья 127. Право на ежегодный отпуск

1. *Утратила силу.*

2. Право на использование части ежегодного отпуска (или на получение денежной компенсации за него в установленном настоящим Кодексом случае) возникает, когда работник приобретает право на отпуск продолжительностью хотя бы один рабочий день.

3. Рабочий год, за который предоставляется ежегодный отпуск, начинается с того дня, когда работник приступает к работе по трудовому договору.

4. В число рабочих дней, приходящихся на рабочий год, за который предоставляется ежегодный отпуск, включаются:

1) фактически отработанные рабочие дни и рабочее время, указанное в части 2 статьи 111 настоящего Кодекса;

2) рабочие дни во время нахождения в командировке;

3) рабочие дни, в которые работник не работал в связи с временной нетрудоспособностью, осуществлением ухода за больными членами семьи, ежегодным, удлиненным, дополнительным отпуском, отпуском по беременности и родам, отпуском по отцовству, отпуском на обучение;

4) предоставленный по ходатайству работника и с согласия работодателя неоплачиваемый отпуск продолжительностью до десяти рабочих дней в год, а также другой предоставленный неоплачиваемый отпуск указанной в статье 137 настоящего Кодекса продолжительности;

5) творческий отпуск, если по этому поводу имеется соглашение сторон или если это предусмотрено нормами трудового права;

6) время законной забастовки;

7) время вынужденного прогула;

8) время на исполнение общественно-государственных, гражданских или иных обязанностей;

9) дополнительное время отдыха для родителей, воспитывающих детей;

10) время на исполнение обязанностей лиц, осуществляющих представительство работников, а также время на их обучение и образование (части 1 и 2 статьи 168 настоящего Кодекса);

11) другие установленные законодательством периоды.

5. Право на использование всего или части ежегодного отпуска (или на получение денежной компенсации за него в установленном настоящим Кодексом случае) утрачивается по истечении трех лет с окончания календарного года, в котором было приобретено право на ежегодный отпуск полной продолжительности, за исключением случаев, когда работник фактически не мог им воспользоваться.

6. Замена ежегодного отпуска денежной компенсацией запрещается, за исключением случая прекращения трудовых отношений, при котором работнику выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск полной продолжительности или за его часть, с установленными в части 5 настоящей статьи ограничениями.

Статья 128. Предоставление ежегодного отпуска

1. Ежегодный отпуск должен предоставляться хотя бы один раз в течение рабочего года. Продолжительность хотя бы одной из частей ежегодного отпуска не может составлять менее десяти рабочих дней или менее двенадцати рабочих дней (при шестидневной рабочей неделе), а при меньшем или разном количестве рабочих дней в неделю часть отпуска не может быть менее двух недель.

2. За первый рабочий год ежегодный отпуск полной продолжительности, как правило, предоставляется после отработки хотя бы половины рабочих дней, приходящихся на рабочий год. До наступления шестимесячного срока непрерывной работы ежегодный отпуск по ходатайству работника предоставляется:

- 1) беременным женщинам до или после отпуска по беременности и родам;
- 2) отцам в период нахождения матери их ребенка в отпуске по беременности и родам, до или после отпуска по отцовству;
- 3) во время предоставляемого на месте работы летнего отпуска;
- 4) школьным педагогам в первый рабочий год ежегодный отпуск предоставляется во время летних каникул школьников и студентов, независимо от того, когда эти педагоги начали работать в данной школе;
- 5) в других установленных нормами трудового права случаях.

3. За второй и последующие рабочие годы ежегодный отпуск предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных отпусков на месте работы. Такая очередность устанавливается в порядке, предусмотренном в коллективном договоре или в соглашении между работодателем и рабочим советом либо в других нормах трудового права, с 1 июня по 31 мая следующего года, если в них не установлено иначе.

4. Очередность предоставления ежегодных отпусков на месте работы устанавливается с учетом пожеланий этих работников (в приоритетном порядке):

- 1) беременные женщины и работники, воспитывающие хотя бы одного ребенка в возрасте до трех лет;
- 2) работники, воспитывающие хотя бы одного ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка с недугом в возрасте до восемнадцати лет;

- 3) работники, воспитывающие двух и более детей;
- 4) работники, отпуск которых за последний календарный год составил менее десяти рабочих дней;
- 5) работники, имеющие неиспользованный ежегодный отпуск за истекший рабочий год.

5. Работодатель должен удовлетворить ходатайство работника о предоставлении ежегодного отпуска:

- 1) беременным женщинам до или после отпуска по беременности и родам;
 - 2) отцам в период нахождения матери их ребенка в отпуске по беременности и родам, до или после отпуска по отцовству;
 - 3) работникам, которые обучаются без отрыва от работы, согласовывая ежегодный отпуск со временем сдачи экзаменов, зачетов, подготовки дипломной (бакалаврской, магистерской) работы, проведения лабораторных работ и консультаций;
 - 4) работникам, осуществляющим уход за больными членами семьи и лицами с недугами, а также лицам, страдающим хроническими заболеваниями, обострение которых зависит от атмосферных условий, при наличии рекомендации медицинского учреждения.
6. Ежегодный отпуск оформляется в установленном работодателем порядке.

Статья 129. Перенос и продление ежегодного отпуска

1. Если работник не может воспользоваться ежегодным отпуском по его целевому назначению по той причине, что является временно нетрудоспособным или пользуется правом на целевой отпуск, указанный в статьях 132, 133 и 134 настоящего Кодекса, либо ему предоставляется установленный в части 1 статьи 137 настоящего Кодекса неоплачиваемый отпуск, уже предоставленный ежегодный отпуск период переносится на другой период.

2. Если установленные в части 1 настоящей статьи обстоятельства возникли до начала ежегодного отпуска, начало ежегодного отпуска переносится, но не более чем до окончания предоставленного ежегодного отпуска. Если такие обстоятельства возникли во время ежегодного отпуска, неиспользованный ежегодный отпуск работника ему предоставляется в другое оговоренное сторонами время, однако в том же рабочем году. По ходатайству работника часть продленного ежегодного отпуска может быть перенесена и присоединена к ежегодному отпуску следующего рабочего года.

Статья 130. Отпускные

1. Во время ежегодного отпуска за работником сохраняется его средняя заработная плата (отпускные).

2. Отпускные выплачиваются не позднее чем в последний рабочий день до начала ежегодного отпуска. Отпускные за часть отпуска, превышающую двадцать рабочих дней (при пятидневной рабочей неделе) или двадцать четыре рабочих дня (при шестидневной рабочей неделе), или четыре недели (при меньшем или разном количестве рабочих дней в неделю), выплачиваются работнику во время отпуска в установленном для выплаты заработной платы порядке и в установленные для нее сроки.

3. По отдельному ходатайству работника отпускные при предоставлении ежегодного отпуска выплачиваются в обычном порядке, установленном для выплаты заработной платы.

4. При нарушении работодателем срока оплаты ежегодного отпуска период, оплата за который была просрочена, присоединяется к следующему ежегодному отпуску, если работник подал ходатайство в течение первых трех рабочих дней после ежегодного отпуска.

Статья 131. Целевой отпуск

1. Целевым отпуском является:

- 1) отпуск по беременности и родам;
- 2) отпуск по отцовству;
- 3) отпуск по уходу за ребенком;
- 4) отпуск на обучение;
- 5) творческий отпуск;
- 6) неоплачиваемый отпуск.

2. Работодатель обеспечивает право работника вернуться после целевого отпуска на то же самое или равноценное место работы (должность) на не менее благоприятных по сравнению с предыдущими условиях, включая заработную плату, и пользоваться всеми более благоприятными условиями, в том числе правом на увеличение заработной платы, на которые он имел бы право в том случае, если бы работал.

Статья 132. Отпуск по беременности и родам

1. Женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам – семьдесят календарных дней до родов и пятьдесят шесть календарных дней после родов (в случае родов с осложнениями или при рождении двух и более детей – семьдесят календарных дней). Этот отпуск исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью,

независимо от числа фактически использованных до родов дней. Если женщина не воспользовалась отпуском по беременности и родам, работодатель обязан предоставить часть отпуска продолжительностью четырнадцать дней сразу после родов, независимо от ходатайства женщины.

2. Работникам, назначенным опекунами новорожденных, предоставляется отпуск за период со дня установления опеки до достижения младенцем семидесяти дней.

3. За указанное в частях 1 и 2 настоящей статьи время выплачивается установленное Законом Литовской Республики о социальном страховании по случаю болезни и материнству пособие.

Статья 133. Отпуск по отцовству

1. Работникам после рождения ребенка предоставляется непрерывный отпуск по отцовству продолжительностью тридцать календарных дней. Данный отпуск предоставляется в любой период с момента рождения ребенка до достижения ребенком трех месяцев (в случае родов с осложнениями или при рождении двух и более детей – с момента рождения ребенка до достижения ребенком шести месяцев).

2. За время установленного в части 1 настоящей статьи отпуска выплачивается установленное Законом Литовской Республики о социальном страховании по случаю болезни и материнству пособие.

Статья 134. Отпуск по уходу за ребенком

1. По выбору семьи матери (приемной матери), отцу (приемному отцу), бабушке, дедушке или другим родственникам, фактически воспитывающим ребенка, а также работнику, назначенному опекуном ребенка, предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения ребенком трехлетнего возраста. Отпуск можно брать целиком или по частям. Работники, имеющие право на получение этого отпуска, могут брать его поочередно.

2. В течение одного месяца со дня вступления в силу решения суда об усыновлении (в случае безотлагательного исполнения – в течение одного месяца с начала исполнения решения) выбору семьи приемной матери или приемному отцу, за исключением случаев, когда усыновлен ребенок супруга или когда приемной матери (приемному отцу) уже был предоставлен отпуск по уходу за тем же ребенком в соответствии с частью 1 настоящей статьи, предоставляется трехмесячный отпуск по уходу за ребенком. Если работник одновременно имеет право на отпуск по уходу за тем же ребенком как в соответствии с частью 1 настоящей статьи, так и в соответствии с настоящей частью, работнику

предоставляется соответствующий отпуск по его выбору. Работники, имеющие право на получение этого отпуска, могут брать его поочередно.

3. Работник, намеревающийся воспользоваться отпуском в соответствии с частью 1 настоящей статьи или вернуться на работу до его окончания, обязан в письменной форме предупредить об этом работодателя не позднее чем за четырнадцать календарных дней. Работник, намеревающийся воспользоваться отпуском в соответствии с частью 2 настоящей статьи или вернуться на работу до его окончания, обязан в письменной форме предупредить об этом работодателя не позднее чем за три рабочих дня. Коллективным договором может быть установлен более длительный срок для предупреждения.

Статья 135. Отпуск на обучение

1. Работникам, которые обучаются по программам формального образования, по справкам осуществляющих эти программы поставщиков образовательных услуг предоставляется отпуск на обучение:

1) для подготовки к очередным экзаменам и их сдаче – по три календарных дня для каждого экзамена;

2) для подготовки к зачетам и их сдаче – по два календарных дня для каждого зачета;

3) для выполнения лабораторных работ и консультаций – столько дней, сколько установлено в учебных планах и расписаниях;

4) для завершения и защиты дипломной работы (на степень бакалавра, магистра) или докторской диссертации либо художественного проекта – тридцать календарных дней;

5) для подготовки к государственным (выпускным) экзаменам и их сдачи – по шесть календарных дней для каждого экзамена.

2. Работникам, которые участвуют в программах неформального образования для взрослых, предоставляется отпуск на обучение продолжительностью до пяти рабочих дней в год для участия в программах неформального образования взрослых. Такой отпуск предоставляется после извещения работодателя не ранее чем за двадцать календарных дней.

3. За работниками, трудовые отношения которых с работодателем делятся более пяти лет, за отпуск на обучение, указанный в частях 1 и 2 настоящей статьи, если участие в программе неформального образования для взрослых связано с повышением квалификации работника, продолжительностью до десяти рабочих дней в течение

одного рабочего года, сохраняется не менее половины средней заработной платы работника.

Статья 136. Творческий отпуск

1. В установленных настоящим Кодексом, нормами трудового права случаях или по соглашению между работником и работодателем работнику может быть предоставлен творческий отпуск продолжительностью до двенадцати месяцев для создания произведения искусства, научной работы.

2. Вопросы выплаты заработной платы и включения времени творческого отпуска в рабочий год для получения ежегодного отпуска устанавливаются нормами трудового права и соглашениями сторон.

Статья 137. Неоплачиваемый отпуск и неоплачиваемое свободное время

1. Работодатель должен удовлетворить ходатайство работника о предоставлении неоплачиваемого отпуска, продолжительность которого должна быть не менее той, о которой ходатайствует работник, если оно подано:

1) работником, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, – до четырнадцати календарных дней;

2) работником с ограниченными возможностями здоровья, а также работником, воспитывающим ребенка с недугом в возрасте до восемнадцати лет или осуществляющим уход за лицом с недугом, в отношении которого установлена потребность в постоянном уходе, – до тридцати календарных дней;

3) в период нахождения матери ребенка в отпуске по беременности и родам и во время отпуска по уходу за ребенком отцом по его желанию (матерью – во время отпуска отца по уходу за ребенком); общая продолжительность этого отпуска не может превышать трех месяцев;

4) работником, осуществляющим уход за больным членом семьи, – на период, рекомендуемый учреждением по надзору за здоровьем;

5) работником для заключения брака – до трех календарных дней;

6) работником для участия в похоронах скончавшегося члена семьи – до пяти календарных дней;

7) работником в установленных коллективным договором случаях и в установленном им порядке – установленной в нем продолжительности.

2. Неоплачиваемый отпуск продолжительностью более одного рабочего дня (смены) может быть предоставлен по ходатайству работника и с согласия работодателя.

3. Во время рабочего дня (смены) по ходатайству работника и с согласия работодателя предоставляется неоплачиваемое свободное время для удовлетворения личных потребностей работодателя. Стороны трудового договора могут договориться о переносе рабочего времени на другой рабочий день (смену) без нарушения требований, касающихся максимальной продолжительности рабочего времени и минимальной продолжительности времени отдыха.

4. В установленном законодательством порядке работник освобождается от обязанности работать с сохранением за ним рабочего места, если это необходимо для выполнения государственных, гражданских или иных обязанностей.

Статья 138. Удлиненный отпуск, дополнительный отпуск и другие льготы

1. Работникам в возрасте до восемнадцати лет, работникам, в одиночку воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка с недугом в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью двадцать пять рабочих дней (при пятидневной рабочей неделе) или тридцать рабочих дней (при шестидневной рабочей неделе). При меньшем или разном количестве рабочих дней в неделю работнику должен быть предоставлен отпуск продолжительностью пять недель. Работникам, работа которых связана с повышенным нервным, эмоциональным, умственным напряжением и профессиональным риском, а также условия труда которых являются специфическими, предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью до сорока одного рабочего дня (при пятидневной рабочей неделе) или до пятидесяти рабочих дней (при шестидневной рабочей неделе), или до восьми недель (при меньшем или разном количестве рабочих дней в неделю). Правительство Литовской Республики утверждает перечень категорий работников, имеющих право на этот отпуск, и устанавливает конкретную продолжительность удлиненного отпуска в отношении каждой категории работников.

2. За продолжительную непрерывную работу на одном и том же месте работы, за работу в условиях, когда имеются отклонения от нормальных условий труда и такие отклонения нельзя устранить, и за особый характер работы предоставляется дополнительный отпуск. Продолжительность, условия и порядок предоставления дополнительного отпуска устанавливает Правительство Литовской Республики.

3. Работникам, воспитывающим ребенка с недугом в возрасте до восемнадцати лет или двух детей в возрасте до двенадцати лет, предоставляется один дополнительный выходной день в месяц (или сокращается рабочее время на два часа в неделю), а воспитывающим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет – два дня в месяц (или

сокращается рабочее время на четыре часа в неделю) с выплатой работнику его средней заработной платы. По просьбе работников, выполняющих сменную работу с продолжительностью смены более восьми часов, указанное дополнительное время отдыха может суммироваться каждые три месяца.

4. Работникам, которые не имеют права на установленные в части 3 настоящей статьи дополнительные выходные дни, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, обучающегося по программам дошкольного, начального или основного образования, предоставляется свободное от работы время продолжительностью не менее половины рабочего дня в год в первый день учебного года с выплатой работнику его средней заработной платы.

5. В нормах трудового права или трудовых договорах может быть установлен отпуск большей продолжительности или других видов, дополнительные льготы при выборе времени ежегодного отпуска, установлены выплаты в большем размере за ежегодный и целевой отпуск, чем гарантирует настоящий Кодекс.

РАЗДЕЛ IX ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Статья 139. Понятие заработной платы

1. Заработная плата – вознаграждение за работу, выполняемую работником в соответствии с трудовым договором.

2. Заработная плата работника состоит из:

1) базовой (тарифной) заработной платы (почасовой заработной платы или месячного оклада);

2) дополнительной части заработной платы, установленной по соглашению сторон или выплачиваемой в соответствии с нормами трудового права или применяемой на месте работы системой оплаты труда;

3) надбавок за приобретенную квалификацию;

4) доплат за дополнительную работу или выполнение дополнительных обязанностей или задач;

5) премий за выполненную работу, установленных по соглашению сторон или выплачиваемых в соответствии с нормами трудового права или применяемой на месте работы системой оплаты труда;

б) премий, назначаемых по инициативе работодателя для поощрения работника за хорошо выполненную работу, его деятельность или деятельность предприятия, подразделения или группы работников либо результаты деятельности.

3. Выплата заработной платы должна осуществляться в денежной форме. Переданные работодателем или другими лицами вещи или оказанные ими услуги не могут считаться заработной платой, за исключением указанных в части 6 статьи 140 настоящего Кодекса случаев.

4. В тех случаях, когда работнику в соответствии с настоящим Кодексом или другими нормами трудового права либо трудовым договором должна выплачиваться средняя заработная плата (или ее часть), зависящая от ранее получаемой заработной платы, для расчета такой заработной платы применяются предусмотренные в пунктах 1–5 части 2 настоящей статьи части заработной платы в установленном Правительством Литовской Республики порядке.

Статья 140. Установление заработной платы

1. В каждом трудовом договоре должен быть установлен размер заработной платы за месяц, за исключением случаев, когда размер заработной платы устанавливается нормами трудового права. В таком случае в договоре должна быть представлена ссылка на устанавливающие это нормы трудового права.

2. Размер заработной платы не может быть меньше размера, установленного применяемыми к трудовым отношениям законами, коллективными договорами, другими нормами трудового права или утвержденной на месте работы системой оплаты труда.

3. Система оплаты труда на месте работы или на предприятии, в учреждении, организации работодателя устанавливается коллективным договором. При отсутствии устанавливающего это коллективного договора на местах работы, в которых средняя численность работников составляет двадцать и больше человек, системы оплаты труда должен утвердить работодатель и сделать это доступным для ознакомления всем работникам. Перед тем, как утвердить или изменить систему оплаты труда, должны быть проведены процедуры информирования и консультирования в установленном настоящим Кодексом порядке. В системе оплаты труда указываются категории работников по должности и квалификации, а также формы оплаты каждой из них и размеры заработной платы (минимальный и максимальный), основания и порядок назначения дополнительной оплаты (надбавок и доплат), порядок индексации заработной платы.

4. Условия оплаты труда работников предприятий, учреждений и организаций, финансируемых за счет средств государственного бюджета, бюджета самоуправлений и

бюджета Фонда государственного социального страхования, а также других созданных государством фондов определяются в установленном правовыми актами порядке.

5. Система оплаты труда должна быть разработана таким образом, чтобы при ее применении была исключена любая дискриминация по половому признаку и другим основаниям. Мужчинам и женщинам за такую же или равноценную работу выплачивается заработная плата в одинаковом размере. Такая же работа означает осуществление трудовой деятельности, которая по объективным критериям является одинаковой или похожей на другую трудовую деятельность настолько, что обоих работников можно поменять местами без каких-либо значительных затрат со стороны работодателя. Равноценная работа означает, что она по объективным критериям требует не меньшей квалификации и является не менее значимой для работодателя, стремящегося реализовать цели своей деятельности, чем другая сравниваемая работа.

6. В целях реализации принципов гендерного равенства и недопущения дискриминации по другим основаниям недискриминационная заработная плата работника означает заработную плату на недискриминационной основе, а также все дополнительные заработки наличными деньгами или натурой, которые работник непосредственно или косвенно получает от работодателя за свою работу.

Статья 141. Минимальная заработная плата

1. Зарплата работника за месяц не может быть меньше минимальной заработной платы, определенной в установленном настоящей статьей порядке.

2. Минимальная заработная плата (минимальная почасовая заработная плата или минимальный месячный оклад) – минимально допустимый уровень оплаты неквалифицированного труда работника соответственно за один час работы или за полную норму рабочего времени на календарный месяц. Неквалифицированной считается работа, для выполнения которой не требуются какие-либо специальные квалификационные или профессиональные навыки.

3. Минимальную почасовую заработную плату и минимальный месячный оклад утверждает Правительство Литовской Республики после получения рекомендации Трехстороннего совета Литовской Республики и с учетом показателей и тенденций развития хозяйства страны. Трехсторонний совет Литовской Республики представляет свое заключение Правительству Литовской Республики ежегодно до 15 июня или до другой запрашиваемой Правительством Литовской Республики даты.

4. В коллективных договорах минимальная почасовая заработная плата и минимальный месячный оклад могут быть установлены в большем размере, чем установлено в части 3 настоящей статьи.

Статья 142. Премирование работников

1. Возможные цели премирования работника:

1) вознаграждение работника в установленных трудовым договором, системой оплаты труда или другими нормами трудового права случаях, размерах и порядке за работу по трудовому договору;

2) поощрение работника по инициативе работодателя за хорошо выполненную работу, деятельность или результаты деятельности.

2. Премия, предусмотренная в пункте 2 части 1 настоящей статьи, может не назначаться в случае совершения работником за последние шесть месяцев нарушения обязанностей, установленных в нормах трудового права или в трудовом договоре.

3. Если премирование предусмотрено в соответствии с пунктом 1 части 1 настоящей статьи, прекращение трудовых отношений не освобождает работодателя от обязанности выплатить премию, размер которой пропорционален рабочему времени за период, за который назначается премия, если стороны не устанавливают иной период.

Статья 143. Нормы труда

1. В случае, если для работника (как в индивидуальном порядке, так и для группы работников) устанавливается объем трудовой функции (нормы труда), работодатель должен обеспечить такие условия труда, чтобы работник (как в индивидуальном порядке, так и группа работников) мог выполнить нормы труда.

2. Мотивированное ходатайство работника в связи с нормой труда, установленной ненадлежащим образом, рассматривается органами по рассмотрению трудовых споров о праве. Работодатель должен доказать, что норма труда установлена с учетом профессионального риска, затрат рабочего времени и обстоятельств выполнения трудовой функции.

3. Если работник не по своей вине не выполняет нормы труда, оплата производится за фактически выполненную работу. В этом случае месячная заработная плата не может быть меньше двух третей его средней заработной платы и должна быть не меньше минимальной заработной платы.

4. При невыполнении норм труда по вине работника оплата производится за фактически выполненную работу.

Статья 144. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу, а также компенсации работникам, работа которых имеет передвижной характер или связана с разъездами либо проходит в пути

1. За работу в выходной день, который не установлен по графику работы (сменности), работнику выплачивается заработная плата не менее чем в двойном размере.

2. За работу в нерабочий праздничный день работнику выплачивается заработная плата не менее чем в двойном размере.

3. За работу в ночное время работнику выплачивается заработная плата не менее чем в полуторном размере.

4. За сверхурочную работу работнику выплачивается заработная плата не менее чем в полуторном размере. За сверхурочную работу в выходной день, который не установлен по графику работы (сменности), или за сверхурочную работу в ночное время работнику выплачивается заработная плата не менее чем в двойном размере, а за сверхурочную работу в нерабочий праздничный день – не менее двух с половиной размеров заработной платы работника.

5. По ходатайству работника время работы в выходные или нерабочие праздничные дни либо время сверхурочной работы, умноженное на установленный в частях 1–4 настоящей статьи соответствующий размер, может быть прибавлено к времени ежегодного отпуска.

6. Учет работы единоличного органа управления юридического лица в выходной день, в нерабочий праздничный день, в ночное время и сверхурочной работы ведется, однако оплата за эту работу не производится, если только стороны в трудовом договоре не договорились иначе. Учет работы руководящих работников юридического лица (части 3 и 4 статьи 101 настоящего Кодекса) в выходной день, в нерабочий праздничный день, в ночное время и сверхурочной работы ведется и оплата за нее производится как за работу в обычном режиме рабочего времени, если только стороны в трудовом договоре не договорились иначе. Численность таких руководящих работников юридического лица на предприятии, в учреждении или организации не может составлять более двадцати процентов от средней численности работников работодателя. Перечень таких работников устанавливается нормами трудового права.

7. За работу при наличии отклонений от нормальных условий труда, а также при увеличении объема труда работника, выплачивается повышенная, по сравнению с нормальными условиями труда, заработная плата, указанная в части 4 статьи 139

настоящего Кодекса. Конкретные размеры оплаты устанавливаются в коллективных и трудовых договорах.

8. Работникам, работа которых имеет передвижной характер или связана с разъездами либо проходит в пути, компенсируются связанные с этим возросшие расходы за фактически отработанное рабочее время такого характера. Размер этих компенсаций не может превышать 50 процентов базовой (тарифной) заработной платы и их выплата производится в том случае, когда работнику не оплачиваются командировочные расходы.

Статья 145. Выплата средней заработной платы

1. В установленных в настоящем Кодексе и других нормах трудового права случаях расчет выплачиваемых работнику выплат производится в соответствии с его средней заработной платой.

2. Правительство Литовской Республики утверждает Описание порядка расчета средней заработной платы работников.

Статья 146. Сроки, место и порядок выплаты заработной платы

1. Зарплата работнику выплачивается не реже двух раз в месяц, а при наличии ходатайства работника – один раз в месяц. В любом случае оплата за работу в течение календарного месяца не может быть произведена позднее, чем в течение десяти рабочих дней с момента его окончания, если нормами трудового права или трудовым договором не установлено иначе.

2. После прекращения трудового договора все связанные с трудовыми отношениями работника выплаты производятся при расторжении трудового договора с работником, но не позднее, чем до окончания трудовых отношений, если только стороны не договариваются, что расчет с работником будет произведен не позднее чем в течение десяти рабочих дней. Часть заработной платы или связанных с ней выплат, не превышающая размера средней заработной платы работника за один месяц, во всех случаях должна быть выплачена не позднее чем в день прекращения трудовых отношений, если только во время увольнения не была достигнута иная договоренность.

Статья 147. Задержка выплаты заработной платы и других связанных с трудовыми отношениями выплат

1. До прекращения трудовых отношений, когда по вине работодателя произошла задержка выплаты заработной платы или других связанных с трудовыми отношениями выплат, одновременно с ними работнику, имеющему трудовые отношения,

выплачиваются пени, размер которых утверждается министром социальной защиты и труда Литовской Республики, если нормы трудового права не устанавливают большего размера пени. Министр социальной защиты и труда Литовской Республики ежегодно до 1 февраля утверждает размер пеней с учетом объявленного Департаментом статистики Литвы индекса потребительских цен за истекший календарный год (по итогам декабря прошлого года по сравнению с декабрем позапрошлого года). В случае возбуждения в отношении работодателя дела о банкротстве или с началом процедуры банкротства во внесудебном порядке начисление пеней прекращается после вступления в законную силу определения суда о возбуждении дела о банкротстве или со дня собрания кредиторов, на котором кредиторы приняли решение об осуществлении процедур банкротства предприятия во внесудебном порядке.

2. В случае прекращения трудовых отношений и задержки работодателем расчета с работником не по вине работника (часть 2 статьи 146 настоящего Кодекса) работодатель обязан выплатить неустойку, размер которой – средняя заработная плата работника за месяц, умноженная на количество просроченных месяцев, но не более, чем на шесть. Если сумма просроченной выплаты меньше, чем средняя заработная плата работника за один месяц, размер неустойки составляет сумма просроченной работодателем выплаты, умноженная на количество просроченных месяцев, но не более, чем на шесть.

Статья 148. Информация о заработной плате и выполнявшейся работе

1. Работодатель не реже одного раза в месяц обязан в письменной или электронной форме представить работнику информацию о начисленных, выплаченных ему и удержанных суммах и о продолжительности отработанного рабочего времени с отдельным указанием продолжительности сверхурочных работ.

2. Сведения о заработной плате отдельного работника представляются или обнародуются только в установленных законодательством случаях или с согласия работника.

3. По требованию работника работодатель обязан выдать справку о работе на данном предприятии с указанием трудовой функции или должности работника, продолжительности периода его работы, размера заработной платы и размера уплаченных налогов, а также взносов по государственному социальному страхованию.

Статья 149. Защита требований работников при неплатежеспособности работодателя

1. Работодатель считается неплатежеспособным, если в отношении него применяются процедуры банкротства, а также в других установленных законодательством случаях.

2. Требования работников, связанные с трудовыми отношениями, требования по возмещению ущерба, нанесенного здоровью, или в связи со смертью в результате несчастного случая на работе удовлетворяются в первую очередь в установленном Законом Литовской Республики о банкротстве предприятий или Законом Литовской Республики о банкротстве физических лиц порядке.

3. Работникам, которым необходимо участвовать в процессе банкротства, за исключением работников, участвующих в осуществляемой далее хозяйственно-коммерческой деятельности, заработная плата за работу в этот период выплачивается из средств, предназначенных для административных расходов.

4. В случаях неплатежеспособности работодателя в установленном законодательством порядке и на установленных законодательством условиях требования работника, связанные с трудовыми отношениями, удовлетворяются в порядке, установленном Законом Литовской Республики о гарантиях работникам при неплатежеспособности их работодателя и о выплатах за долголетний труд.

Статья 150. Удержания из заработной платы

1. Удержания из заработной платы работника могут производиться только в установленных настоящим Кодексом или другими законами случаях.

2. Удержания могут производиться в следующих случаях:

1) для возврата денежных сумм работодателя, переданных работнику и неиспользованных по назначению;

2) для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок;

3) для возмещения ущерба, нанесенного работником по его вине работодателю;

4) для взыскания отпускных за предоставленный отпуск, превышающий приобретенное право на ежегодный отпуск полной продолжительности или его часть, в случае расторжения трудового договора по инициативе работника без уважительных причин (статья 55 настоящего Кодекса) или по вине работника по инициативе работодателя (статья 58 настоящего Кодекса).

3. Работодатель вправе дать указание произвести удержание не позднее, чем в течение одного месяца со дня, в который работодателю стало известно или должно было стать известно о возникновении основания для удержания.

4. Размер удержаний из заработной платы, не превышающей установленного Правительством Литовской Республики минимального месячного оклада, не может превышать двадцати процентов подлежащей выплате заработной платы, а при взыскании содержания в виде периодических выплат, возмещения ущерба, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья, а также лишением кормильца жизни, и возмещения ущерба, причиненного преступным деянием, – до пятидесяти процентов причитающейся работнику заработной платы.

5. При производстве удержаний из заработной платы, не превышающей утвержденного Правительством Литовской Республики минимального месячного оклада, по нескольким исполнительным документам, за работником должно быть сохранено пятьдесят процентов от подлежащей выплате заработной платы.

6. Из части заработной платы, превышающей размер утвержденного Правительством Литовской Республики минимального месячного оклада, вычитается семьдесят процентов подлежащей выплате заработной платы, если органом, рассматривавшим трудовой спор, не устанавливается меньший размер удержаний.

РАЗДЕЛ X ВОЗМЕЩЕНИЕ УЩЕРБА

Статья 151. Условия возмещения ущерба

Любая из сторон трудового договора обязана возместить имущественный ущерб, а также и неимущественный ущерб, нанесенный другой стороне договора по ее вине в результате нарушения ее трудовых обязанностей.

Статья 152. Определение размера подлежащего возмещению имущественного ущерба

1. Размер подлежащего возмещению имущественного ущерба составляют прямые убытки и неполученные доходы.

2. При определении размера подлежащего возмещению имущественного ущерба учитываются:

1) стоимость утраченного имущества или имущества, стоимость которого снизилась, после вычета износа, естественной убыли и понесенных расходов (прямых убытков);

2) степень вины стороны трудового договора, понесшей ущерб, и ее действия в целях предотвращения возникновения ущерба;

3) степень вины стороны трудового договора, причинившей ущерб, и ее действия в целях предотвращения возникновения ущерба;

4) факт влияния характера деятельности работодателя на возникновение понесенного ущерба и связанный с ним коммерческий и производственный риск.

3. Орган по рассмотрению трудового спора о праве может уменьшить размер подлежащего возмещению имущественного ущерба с учетом финансовых и экономических возможностей стороны трудового договора, причинившей ущерб, за исключением случаев умышленного нанесения ущерба. Если в отношении определенного работника уменьшается размер подлежащего возмещению имущественного ущерба, это не может быть основанием для увеличения подлежащего возмещению имущественного ущерба для других лиц, вместе причинивших ущерб.

Статья 153. Границы возмещаемого работником имущественного ущерба

1. Кроме предусмотренных в настоящем Кодексе и других законах случаев, работник обязан возместить весь нанесенный имущественный ущерб, но не более чем в размере его средней заработной платы за три месяца, а в случае нанесения имущественного ущерба в результате грубой неосторожности работника – не более чем в размере его средней заработной платы за шесть месяцев.

2. Территориальным, отраслевым коллективным договором могут быть предусмотрены другие размеры возмещаемого имущественного ущерба, которые не могут превышать размер средней заработной платы работника за двенадцать месяцев.

Статья 154. Случаи обязательного возмещения работником ущерба в полном размере

Работник обязан полностью возместить ущерб в следующих случаях:

- 1) ущерб нанесен преднамеренно;
- 2) ущерб нанесен в результате его деятельности, имеющей признаки преступления;
- 3) ущерб нанесен работником, находящимся в нетрезвом состоянии или под воздействием наркотических, токсических или психотропных веществ;
- 4) ущерб нанесен в результате нарушения обязанности хранить конфиденциальную информацию, соглашения о неконкуренции;
- 5) работодателю нанесен неимущественный ущерб;
- 6) если случай полного возмещения ущерба предусмотрен коллективным договором.

Статья 155. Возмещение ущерба и страхование гражданской ответственности

1. В случае, если работодатель застраховал гражданскую ответственность работника (также и в отношении третьих лиц), работодатель обязан обращаться за выплатой страхового возмещения непосредственно к страховщику.

2. Если работодатель обязан возместить работнику ущерб, причиненный в результате нанесения увечья работнику или иного повреждения его здоровья, или в случае его смерти, или в случае его заболевания профессиональной болезнью, работодатель обязан возместить ущерб в той мере, в какой его не покрывают выплаты по государственному социальному страхованию.

Статья 156. Порядок взыскания ущерба

1. Причиненный работником и не возмещенный добровольно по договоренности сторон в натуральном виде или в денежном выражении ущерб может удерживаться из причитающейся работнику заработной платы по письменному указанию работодателя. Размер такого удержания не может превышать размер средней заработной платы работника за один месяц даже в том случае, если был нанесен больший ущерб. Указание работодателя о взыскании этого ущерба может быть принято не позднее чем в течение трех месяцев со дня выявления ущерба.

2. В связи с удержанием, превышающим размер средней заработной платы работника за один месяц, или в случае просрочки сроков удержания работодатель должен требовать возмещения ущерба в порядке, установленном для рассмотрения трудовых споров о праве.

3. Причиненный работодателем работнику ущерб возмещается в порядке, установленном для рассмотрения трудовых споров о праве.

Статья 157. Возмещение ущерба после реорганизации работодателя или прекращения его деятельности

1. В случае реорганизации работодателя, обязанного возместить пострадавшему лицу ущерб, требования по возмещению ущерба переходят его правопреемнику.

2. После ликвидации государственного предприятия, учреждения или организации либо предприятия, учреждения или организации самоуправления обязанность возмещения ущерба переходит к государству или самоуправлению.

3. Если предприятие работодателя ликвидируется без возмещения пострадавшим лицам ущерба, нанесенного в результате несчастного случая на работе или профессионального заболевания, суммы возмещения невозмещенного ущерба

накапливаются и взыскиваются в установленном Гражданским кодексом Литовской Республики порядке.

РАЗДЕЛ XI

БЕЗОПАСНОСТЬ И ЗДОРОВЬЕ РАБОТНИКОВ

Статья 158. Организация безопасности и здоровья работников

1. Каждому работнику должны быть созданы надлежащие, безопасные и безвредные для здоровья условия труда, установленные в Законе Литовской Республики о безопасности и здоровье работников. Этим Законом также устанавливаются права и обязанности работодателей и работников, институциональная система обеспечения безопасности и здоровья работников, а также специальные положения по защите отдельных групп работников (беременных женщин, недавно родивших или кормящих грудью женщин, лиц в возрасте до восемнадцати лет, лиц с недугом).

2. Рабочее место и окружающая среда каждого работника должны быть безопасными и безвредными для здоровья, оборудованными в соответствии с требованиями нормативных правовых актов о безопасности и здоровье работников.

3. Работа должна организовываться в соответствии с требованиями нормативных правовых актов о безопасности и здоровье работников.

4. Меры по обеспечению безопасности и здоровья работников финансируются за счет средств работодателя.

Статья 159. Право работников на безопасные условия труда

1. Работник вправе отказаться от выполнения работы при наличии угрозы для его безопасности и здоровья, а также выполнять те работы, безопасному выполнению которых он не был обучен, если не оборудованы средства коллективной защиты или он сам не обеспечен необходимыми средствами индивидуальной защиты.

2. Обоснованный отказ работника от работы не может считаться нарушением его трудовых обязанностей.

Статья 160. Возмещение ущерба

Передача обязанностей или компетенции работодателя другим лицам не отменяет обязательства работодателя возместить нанесенный здоровью работника ущерб, возникший в результате нанесения работнику увечья или иного повреждения его

здоровья, или в случае его смерти, или в случае его заболевания профессиональной болезнью.

ЧАСТЬ III

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

РАЗДЕЛ I

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 161. Цель и принципы социального партнерства в трудовых отношениях

1. Стороны трудового договора и их представители согласовывают и реализуют свои интересы с помощью форм социального партнерства.

2. При осуществлении социального партнерства должны соблюдаться принципы равноправия сторон, доброжелательности и уважения законных интересов друг друга, добровольности и самостоятельности при принятии связывающих стороны обязательств, реального выполнения обязательств, а также другие принципы, устанавливаемые нормами трудового права, международными договорами Литовской Республики и стандартами прав человека.

Статья 162. Стороны социального партнерства

1. Сторонами социального партнерства – социальными партнерами – считаются представители работников и работодателей, а также их организации, а партнерства на уровне работодателя (или в соответствующих случаях – места работы) – работодатель и представители работников.

2. Правительство Литовской Республики или уполномоченные им органы, органы самоуправления сторонами социального партнерства считаются в тех случаях, когда они действуют в качестве работодателей и их представителей, а также в других установленных настоящим Кодексом или другими законами случаях.

3. В установленных настоящим Кодексом или другими нормами трудового права случаях работники могут участвовать в социальном партнерстве непосредственно.

Статья 163. Уровни социального партнерства

Социальное партнерство может осуществляться на следующих уровнях:

1) национальном;

- 2) отрасли (производства, услуг, профессии);
- 3) территории (самоуправления, уезда);
- 4) работодателя (работодателя – физического лица или работодателя – юридического лица, а в установленном в части 4 статьи 21 настоящего Кодекса случае – его подразделения (филиала, представительства);
- 5) места работы (если это установлено настоящим Кодексом, нормами трудового права или соглашениями социальных партнеров).

Статья 164. Формы социального партнерства

Социальное партнерство осуществляется:

- 1) путем создания двухсторонних, трехсторонних советов, участия в их деятельности и заключения соглашений по трудовым, социальным и экономическим вопросам;
- 2) путем инициирования, ведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров,
- 3) при помощи процедур, связанных с информированием, консультированием, и участия в управлении работодателем – юридическим лицом.

РАЗДЕЛ II

СТОРОНЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

ГЛАВА ПЕРВАЯ

ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТНИКОВ

Статья 165. Система представительства работников

1. Представительство работников означает защиту прав и интересов работников, а также их представительство в отношениях с другими сторонами социального партнерства, в органах по рассмотрению трудовых споров и в органах социального партнерства, создание и изменение для них прав и обязанностей или иное участие при установлении трудовых, социальных и экономических прав и обязанностей работников в порядке, установленном нормами трудового права.

2. Представителями работников считаются профессиональный союз, рабочий совет или доверенное лицо работников.

3. Профессиональные союзы в установленных настоящим Кодексом и другими законами случаях осуществляют коллективное представительство своих членов –

работников и лиц, работающих на основании указанных в Законе Литовской Республики о занятости правовых отношений, приравненных к трудовым отношениям, в коллективных трудовых отношениях. Профессиональные союзы в установленном законодательством порядке во время судебных или административных процедур могут представлять также и граждан третьих стран. Профессиональные союзы также защищают своих членов в индивидуальном порядке и представляют их в индивидуальных трудовых отношениях. Коллективные переговоры, заключение коллективных договоров и инициирование коллективных трудовых споров об интересах являются исключительным правом профессиональных союзов.

4. Рабочий совет и доверенное лицо работников являются независимыми представительными органами работников, в установленных настоящим Кодексом случаях и в установленном им порядке представляющими всех работников на уровне работодателя или, если это установлено настоящим Кодексом или соглашениями социальных партнеров, на уровне места работы, в процедурах, связанных с информированием, консультированием и иным участием, при помощи которых работники и их представители привлекаются к процессу принятия работодателем решений. Если нормами трудового права или соглашениями социальных партнеров не установлено иначе, представители работников на уровне работодателя считаются представителями работников на уровне места работы.

5. Деятельность представителей работников должна быть организована и осуществляться в сотрудничестве друг с другом и так, чтобы общие интересы и права работников защищались как можно более эффективно. Рабочий совет не может выполнять те функции представительства работников, которые в соответствии с настоящим Кодексом считаются исключительными правами профессиональных союзов.

Статья 166. Гарантии независимости представителей работников

1. Представители работников действуют свободно и независимо от других сторон социального партнерства. Работодателю или другим сторонам социального партнерства запрещается оказывать влияние на решения представителей работников или иным способом вмешиваться в деятельность представителей работников. Работодателю, его законному представителю или уполномоченному лицу запрещается оказывать решающее влияние при приеме на работу или предлагать сохранить рабочее место, требуя, чтобы работник не вступал в профессиональный союз или вышел из него. Работодателю, его законному представителю или уполномоченному лицу запрещается организовывать и финансировать организации, преследующие цель препятствовать деятельности

профессиональных союзов, прекратить ее или контролировать. Государственные органы, органы самоуправления должны воздерживаться от вмешательства в деятельность представителей работников, за исключением случаев, когда это делается на основании законов в связи с совершением правонарушения.

2. Представители работников вправе обратиться в органы по рассмотрению трудовых споров и в другие компетентные органы по поводу незаконного вмешательством в их деятельность с просьбой о возложении обязанности прекратить подобные действия, обязанности выполнить определенные действия или возместить ущерб.

3. Работодатель или другая сторона социального партнерства вправе обратиться в суд с просьбой прекратить действия представителей работников, нарушающие их права, Конституцию Литовской Республики, настоящий Кодекс или другие законы либо соглашения сторон.

4. Деятельность представителей работников может быть приостановлена или прекращена только решением суда. В случае нарушения представителем работников Конституции Литовской Республики или настоящего Кодекса прокурор вправе обратиться в суд по поводу приостановления деятельности представителей работников на срок до трех месяцев. В случае, если в течение этого срока указанное нарушение не устраняется, деятельность представителей работников по предложению прокурора и решением суда может быть прекращена. На этом основании полномочия профессионального союза, рабочего совета или представителя работников считаются прекращенными.

Статья 167. Гарантии деятельности представителей работников

1. Для выполнения функций членов органов управления действующих на уровне работодателя профессиональных союзов, членов рабочих советов и доверенного лица работников работодатель выделяет бесплатное помещение, разрешает пользоваться имеющимися средствами труда. Другие условия материально-технического обеспечения устанавливаются соглашениями социальных партнеров.

2. В установленном законами и нормами трудового права порядке, а также в соответствии с соглашениями социальных партнеров на деятельность представителей работников могут быть выделены денежные средства других социальных партнеров. Такое выделение денежных средств не может быть условием требования нарушить гарантии независимости представителей.

3. Представители работников в установленном законодательством порядке вправе обратиться в органы по рассмотрению трудовых споров и в другие компетентные органы

по поводу нарушения их прав и законных интересов. Лица, незаконными действиями причинившие ущерб представителям работников, обязаны его возместить в установленном законодательством порядке.

**Статья 168. Гарантии и защита от дискриминации лиц, осуществляющих
представительство работников на уровне работодателя**

1. Члены органов управления действующих на уровне работодателя профессиональных союзов и члены рабочих советов, а также доверенное лицо работников (далее – лица, осуществляющие представительство работников) обязаны, как правило, исполнять в рабочее время. Для этой цели лица, осуществляющие представительство работников, на время исполнения их обязанностей освобождаются от работы не менее чем на шестьдесят рабочих часов в год. За это время за ними сохраняется их средняя заработная плата.

2. Работодатель создает условия для обучения и образования своих работников – лиц, осуществляющих представительство работников. Для этого в согласованное с работодателем время им должно быть предоставлено не менее пяти рабочих дней в год. За это время работнику сохраняется его средняя заработная плата не менее чем за два рабочих дня, если только нормы трудового права, соглашения социальных партнеров не устанавливают иначе. Для обучения и образования может быть использовано и установленное в части 1 настоящей статьи время на исполнение функций представительства.

3. Лица, осуществляющие представительство работников, в течение срока, на который они избраны, и в течение шести месяцев после окончания срока их полномочий не могут быть уволены с работы по инициативе работодателя или по воле работодателя и обязательные условия их трудового договора не могут быть ухудшены по сравнению с прежними обязательными условиями их трудового договора или по сравнению с обязательными условиями трудового договора других работников той же категории без согласия уполномоченного главным государственным инспектором труда Литовской Республики руководителя территориального отделения Государственной инспекции труда, на территории которого находится место работы работодателя. Мотивированное ходатайство работодателя о даче согласия на расторжение трудового договора или на изменение обязательных условий трудового договора должно быть рассмотрено руководителем территориального отделения Государственной инспекции труда и ответ работодателю должен быть представлен в течение двадцати рабочих дней со дня получения ходатайства. Работники или их представители по собственной инициативе или

по просьбе руководителя территориального отделения Государственной инспекции труда вправе представить свое мнение. Руководитель территориального отделения Государственной инспекции труда дает согласие на расторжение трудового договора или на изменение обязательных условий трудового договора в случае, если работодатель представляет сведения о том, что расторжение трудового договора или изменение обязательных условий трудового договора не связано с осуществляемой работником деятельностью по представительству работников, не дискриминирует работника в связи с осуществляемой им деятельностью по представительству работников или в связи с членством в профессиональном союзе. Руководитель территориального отделения Государственной инспекции труда после получения мотивированного ходатайства работодателя информирует об этом представительный орган работников и самого работника, в связи с которым подано ходатайство, и устанавливает срок продолжительностью не менее пяти рабочих дней для представления мнения представителей работников и самого работника. Решение руководителя территориального отделения Государственной инспекции труда может быть обжаловано в порядке, установленном Законом Литовской Республики о производстве по административным делам. Трудовой договор с лицами, осуществляющими представительство работников, не может быть расторгнут до тех пор, пока не закончился трудовой спор. В течение десяти рабочих дней со дня введения в действие Трудового кодекса действующие на уровне работодателя профессиональные союзы в письменной форме представляют работодателю перечень членов органов управления, в отношении которых применяются гарантии настоящей части, а вновь учрежденные – не позднее чем в течение десяти дней со дня учреждения.

4. Решение руководителя территориального отделения Государственной инспекции труда об отказе в даче согласия на расторжение трудового договора работодатель вправе оспорить в течение тридцати дней в установленном Законом Литовской Республики о производстве по административным делам порядке. Вступление в законную силу решения суда относительно решения руководителя территориального отделения Государственной инспекции труда об отказе в даче согласия предоставляет работодателю право в течение одного месяца начать процедуру расторжения трудового договора в установленном настоящим Кодексом порядке. Вступление в законную силу решения суда относительно решения руководителя территориального отделения Государственной инспекции труда об отказе в даче согласия само по себе не определяет законность прекращения трудового договора.

5. Установленные в частях 1, 2 и 3 настоящей статьи гарантии распространяются на такое число членов органов управления каждого действующего на уровне работодателя профессионального союза, каким было бы (является) число членов рабочего совета, установленное в соответствии с частью 1 статьи 170 настоящего Кодекса, с учетом средней численности работников работодателя.

6. Другие гарантии могут быть установлены нормами трудового права или соглашениями сторон социального партнерства.

7. Членство работника в профессиональном союзе или участие в деятельности профессионального союза либо в представительных органах работников не могут считаться нарушением трудовых обязанностей работника.

ГЛАВА ВТОРАЯ РАБОЧИЙ СОВЕТ

Статья 169. Предпосылки формирования рабочего совета и инициатива проведения выборов

1. Рабочий совет по инициативе работодателя должен быть создан, если средняя численность работников работодателя составляет двадцать и больше человек, за исключением случая, указанного в части 3 настоящей статьи.

2. Рабочий совет создается на трехлетний срок полномочий, исчисление которого начинается с начала осуществления рабочим советом своих полномочий.

3. При наличии на месте работы действующего на уровне работодателя профессионального союза, членами которого являются более 1/3 всех работников работодателя, рабочий совет не создается, а профессиональный союз приобретает все полномочия рабочего совета и выполняет все функции, отнесенные настоящим Кодексом к компетенции рабочего совета. Если на месте работы более 1/3 работников принадлежат действующим на уровне работодателя профессиональным союзам, функции рабочего совета выполняет избранный членами профессиональных союзов профессиональный союз или единый представительный орган профессиональных союзов.

Статья 170. Состав рабочего совета

1. В состав рабочего совета с учетом средней численности работников работодателя входит не менее трех и не более одиннадцати членов, если численность работников составляет:

- 1) до ста работников – три члена рабочего совета;

- 2) от одного ста одного до трехсот работников – пять членов рабочего совета;
- 3) от трехсот одного до пятисот работников – семь членов рабочего совета;
- 4) от пятисот одного до семисот работников – девять членов рабочего совета;
- 5) более семисот одного работника – одиннадцать членов рабочего совета.

2. Членами рабочего совета могут избираться все работники, достигшие восемнадцатилетнего возраста, трудовые отношения которых с работодателем длятся более шести месяцев. Работники, отработавшие менее шести месяцев, членами рабочего совета могут быть избраны только в том случае, если все работники работают менее шести месяцев.

3. Работодатель и представляющие его в соответствии с законами, полномочиями или учредительными документами лица не могут быть членами рабочего совета.

Статья 171. Выборы рабочего совета

1. Рабочий совет избирается на основе всеобщего и равного избирательного права при тайном голосовании в ходе прямых выборов. В выборах рабочего совета могут участвовать и право голоса имеют все работники работодателя, имеющие трудовые отношения с работодателем на протяжении хотя бы трех месяцев непрерывно, за исключением лиц, указанных в части 3 статьи 170 настоящего Кодекса.

2. Первые выборы проводятся избирательной комиссией, которую своим приказом формирует работодатель. При возникновении установленных в настоящем Кодексе условий работодатель не позднее чем в течение двух недель создает избирательную комиссию, состоящую минимум из трех и максимум из семи членов. Должностные лица администрации работодателя не могут составлять более одной трети от общего числа членов этой комиссии. Последующие выборы организуются и проводятся самим рабочим советом.

3. Избирательная комиссия должна собраться на первое заседание и приступить к организации выборов рабочего совета не позднее чем в течение семи дней со дня ее образования. На первом заседании избирательная комиссия из числа своих членов избирает председателя и:

1) устанавливает дату выборов рабочего совета. Она не может быть установлена позже, чем через два месяца со дня образования избирательной комиссии;

2) объявляет регистрацию кандидатов в члены рабочего совета и устанавливает дату, до которой могут быть выдвинуты кандидаты, осуществляет регистрацию кандидатов и составляет окончательный список кандидатов;

3) организует подготовку и печать бюллетеней для голосования. В бюллетене для голосования фамилии кандидатов в члены рабочего совета располагаются в алфавитном порядке. В бюллетене для голосования должен быть указан образец голосования и число членов избираемого рабочего совета. Число бюллетеней для голосования должно соответствовать числу работников, имеющих право голоса. Каждый бюллетень для голосования должен быть подписан председателем избирательной комиссии;

4) на основании полученных от работодателя сведений составляет список работников, имеющих право участвовать в выборах рабочего совета;

5) организует и проводит выборы рабочего совета;

6) подсчитывает результаты выборов и объявляет их не позднее чем в течение трех дней со дня выборов;

7) выполняет другие функции, необходимые для организации и проведения выборов рабочего совета.

4. Работники, назначенные в избирательную комиссию, во время полномочий избирательной комиссии по инициативе работодателя не могут быть уволены с работы. За время, потраченное на организацию и проведение выборов рабочего совета, им выплачивается средняя заработная плата. Полномочия избирательной комиссии прекращаются после того, как рабочий совет собирается на первое заседание.

5. Кандидатов в члены рабочего совета могут предлагать работники, имеющие избирательное право. Кандидатами могут быть только работники, имеющие избирательное право, за исключением членов избирательной комиссии. Каждый работник может предложить по одному кандидату, обратившись в письменной форме в избирательную комиссию и представив письменное согласие предлагаемого кандидата на его избрание в рабочий совет. Действующие на уровне работодателя профессиональные союзы имеют право предложить в качестве кандидатов в члены рабочего совета не менее трех работников, имеющих избирательное право, из которых избранным будет считаться кандидат, набравший наибольшее число голосов работников. Список всех кандидатов должен быть составлен не позднее чем за четырнадцать дней до дня выборов рабочего совета. Если число предложенных кандидатов равно числу членов избираемого рабочего совета или является меньше этого числа, избирательная комиссия устанавливает дополнительное время, в течение которого можно предлагать дополнительных кандидатов. В данном случае повторно предлагать кандидатов могут и те работники, которые уже предложили своих кандидатов. Если в течение дополнительного времени не предлагается достаточное число кандидатов в члены рабочего совета, избирательная комиссия составляет и публично обнародует протокол о том, что выборы рабочего совета

считаются несостоявшимися. В таком случае новые выборы рабочего совета в соответствии с установленным в настоящем Кодексе порядком проводятся не раньше чем по истечении шести месяцев с момента вынесения избирательной комиссией решения считать выборы рабочего совета несостоявшимися.

6. Выборы рабочего совета проводятся на предприятии, в учреждении, организации в рабочее время. Работодатель обязан создать работникам условия для участия в выборах и за это время платить им их среднюю заработную плату. Избирательная комиссия и работодатель обязаны создать условия для участия в выборах рабочего совета тем работникам, которые работают не на месте работы.

7. Бюллетень для голосования выдается под расписку. Каждый работник, участвующий в выборах, имеет количество голосов, равное числу членов избираемого рабочего совета. За каждого указанного в бюллетене для голосования кандидата можно отдавать только по одному голосу, проставляя соответствующую отметку в бюллетене для голосования.

8. По истечении установленного избирательной комиссией срока избирательная комиссия производит подсчет голосов и составляет протокол выборов рабочего совета. В нем должны быть указаны:

- 1) место и время выборов рабочего совета;
- 2) состав комиссии по выборам рабочего совета;
- 3) список кандидатов в члены рабочего совета и число членов избираемого рабочего совета;
- 4) число работников, имеющих право участвовать в выборах рабочего совета;
- 5) число работников, участвовавших в выборах рабочего совета, число выданных и неиспользованных бюллетеней для голосования;
- 6) число действительных и число недействительных (бюллетени, в которых число отмеченных кандидатов превышает установленное число членов избираемого рабочего совета, или в которых невозможно определить волеизъявление избирателя) бюллетеней для голосования в отдельности;
- 7) число собранных каждым кандидатом голосов (представляется полный список кандидатов, составленный в порядке убывания числа полученных на выборах голосов);
- 8) список кандидатов, избранных в рабочий совет;
- 9) список кандидатов, получивших на выборах хотя бы по одному голосу, но неизбранных в рабочий совет (в порядке убывания числа собранных ими голосов), в соответствии с которым составляется список запасных членов рабочего совета.

9. Протокол выборов подписывается членами избирательной комиссии. Не позднее чем в течение трех дней со дня установления результатов выборов результаты выборов рабочего совета должны быть публично оглашены, а копия протокола вручена работодателю.

10. Выборы рабочего совета считаются состоявшимися, если в них приняло участие более половины работников, имеющих избирательное право. Если в результате недостаточного участия работников в выборах рабочего совета эти выборы объявляются несостоявшимися, в течение ближайших семи дней должны быть проведены повторные выборы. Они считаются состоявшимися, если в них приняла участие одна четвертая часть работников предприятия, учреждения, организации, имеющих право на голосование.

11. Избранными членами рабочего совета считаются те кандидаты, которые получили большинство голосов. Если несколько кандидатов получают равное число голосов, избранным считается тот кандидат, стаж работы которого на данном предприятии, в учреждения, организации является больше. Лица, включенные в список запасных членов рабочего совета, в порядке очередности могут стать членами рабочего совета в случае появления вакантного места члена рабочего совета.

12. Все документы, связанные с образованием избирательной комиссии, организацией и проведением выборов, а также бюллетени для голосования передаются рабочему совету на первом его заседании. Рабочий совет обеспечивает их хранение до образования нового рабочего совета.

13. Материально-техническое обеспечение выборов рабочего совета предоставляет работодатель.

14. Работник (работники), работодатель или представитель работодателя в течение пяти дней со дня обнародования результатов выборов могут в письменной форме обратиться в избирательную комиссию с ходатайством исправить совершенные, по их мнению, в ходе выборов нарушения настоящего Кодекса. Избирательная комиссия должна рассмотреть это ходатайство и обнародовать решение в течение трех дней. Решение избирательной комиссии может быть обжаловано в суд в течение пяти дней со дня его обнародования. Суд может вынести решение запретить созыв избранного рабочего совета до рассмотрения поданной жалобы. Суд, установив, что было допущено грубое нарушение положений настоящего Кодекса или подлог избирательных документов и что это оказало влияние на ход определения основных результатов выборов, аннулирует результаты выборов рабочего совета. Повторные выборы с соблюдением установленного настоящим Кодексом порядка и установленных им условий должны быть проведены не позднее чем через один месяц со дня вступления в законную силу решения суда.

15. Если средняя численность работников работодателя, исчисленная в установленном настоящим Кодексом порядке, увеличивается на двадцать процентов или больше и в связи с этим увеличивается установленное настоящим Кодексом число членов рабочего совета, председатель рабочего совета в установленном настоящим Кодексом порядке инициирует выборы нового члена или членов, наделенных полномочиями до окончания срока полномочий действующего рабочего совета. Выборы нового члена или членов проводит комиссия по выборам рабочего совета с применением положений настоящей статьи *mutatis mutandis*.

16. Электронное голосование при выборе рабочего совета по взаимному согласию избирательной комиссии и работодателя можно проводить в случае возможности обеспечить тайну голосования и справедливое выражение волеизъявления работников.

Статья 172. Членство в рабочем совете

1. Работник, избранный в рабочий совет, членом рабочего совета считается с момента обнародования итогов голосования на выборах рабочего совета. Работник, включенный в список запасных членов рабочего совета, становится членом рабочего совета вместо работника, прекратившего членство в рабочем совете, с момента вынесения решения рабочего совета, которым подтверждаются его полномочия в качестве нового члена рабочего совета.

2. Членство в рабочем совете прекращается:

- 1) в случае отставки с должности члена рабочего совета;
- 2) в случае прекращения трудовых отношений;
- 3) в случае смерти члена рабочего совета;
- 4) в случае вступления в законную силу решения суда, которым избрание члена рабочего совета в рабочий совет признано незаконным;
- 5) в случае истечения срока полномочий рабочего совета;
- 6) в случае отставки с должности члена рабочего совета по письменному требованию не менее одной трети работников работодателя или места работы, имеющих избирательное право. Рабочий совет по получении такого письменного требования работников не позднее чем в течение трех недель должен провести тайное голосование работников, которое является правомочным при участии в нем более половины работников работодателя или места работы, имеющих избирательное право. Член рабочего совета отстраняется от должности, если за это проголосовало больше двух третей работников, участвовавших в голосовании.

Статья 173. Организация деятельности рабочего совета

1. Рабочий совет приобретает свои полномочия и приступает к выполнению установленных в настоящем Кодексе функций, собравшись на первом заседании. Первое заседание рабочего совета председатель избирательной комиссии должен созвать не раньше чем в течение пяти и не позднее чем в течение десяти дней со дня обнародования результатов выборов.

2. Члены рабочего совета на первом заседании рабочего совета большинством голосов всех членов рабочего совета из числа своих членов избирает председателя и секретаря рабочего совета.

3. Председатель рабочего совета:

1) созывает заседания рабочего совета и председательствует на них;

2) представляет рабочий совет в отношениях с работниками, работодателем, профессиональными союзами и третьими лицами;

3) разрабатывает проект годового отчета о деятельности рабочего совета для работников предприятия, учреждения, организации и представляет работникам предприятия, учреждения, организации утвержденный отчет рабочего совета;

4) имеет другие права, установленные в настоящем Кодексе и других законах, а также в регламенте деятельности рабочего совета, утверждаемом на первом заседании рабочего совета.

4. Секретарь рабочего совета ведет и хранит документацию рабочего совета, информирует членов рабочего совета о дате, времени, месте, повестке дня созываемого заседания рабочего совета, информирует работодателя о дате, времени и месте заседания рабочего совета, ведет протокол заседания рабочего совета и выполняет другие поручения председателя рабочего совета. В случае, если секретарь рабочего совета временно не может исполнять свои обязанности, его замещает член рабочего совета, назначенный председателем рабочего совета.

5. Формой деятельности рабочего совета являются заседания. По приглашению или с одобрения рабочего совета (с одобрения большинства членов рабочего совета) в его заседаниях вправе участвовать работодатель или представляющие его лица, представители действующего на предприятии профессионального союза или отраслевых профессиональных союзов. При необходимости рабочий совет может приглашать на свои заседания экспертов соответствующей области. Вопросы организации деятельности рабочего совета регламентируются регламентом деятельности рабочего совета, который на срок его полномочий утверждает рабочий совет большинством голосов всех членов рабочего совета.

6. Не позднее, чем в течение одного месяца с начала осуществления рабочим советом своих полномочий председатель рабочего совета в письменной форме информирует территориальное отделение Государственной инспекции труда на территории местопребывания работодателя о создании рабочего совета, органах его управления, наименовании предприятия, учреждения или организации работодателя, в которых создан рабочий совет.

Статья 174. Права и обязанности рабочего совета

1. Рабочий совет вправе:

1) участвовать в процедурах, связанных с информированием, консультированием и иным участием, при помощи которых работники и их представители привлекаются к процессу принятия работодателем решений;

2) в установленных настоящим Кодексом и другими законами случаях и в установленные ими сроки получать от работодателя и от государственных органов и учреждений, органов и учреждений самоуправлений информацию, необходимую для выполнения его функций;

3) представлять работодателю предложения, связанные с экономическими, социальными и трудовыми вопросами, с осуществлением актуальных для работников решений работодателя, норм трудового права;

4) инициировать коллективный трудовой спор о праве в случае невыполнения работодателем требований норм трудового права или соглашений между работодателем и рабочим советом;

5) в случае необходимости обсудить важные экономические, социальные и трудовые вопросы работников работодателя, созвать общее собрание (конференцию) работников работодателя или места работы по согласованию с работодателем даты, времени и места собрания (конференции);

6) выполнять иные действия, не противоречащие настоящему Кодексу, другим нормам трудового права, а также действия, установленные в нормах трудового права или в соглашениях между работодателем и рабочим советом.

2. Рабочий совет обязан:

1) выполнять свои функции с соблюдением требований настоящего Кодекса, других законов и других норм трудового права, а также соглашений между рабочим советом и работодателем;

2) при выполнении своих функций учитывать права и интересы всех работников работодателя, не дискриминировать отдельных работников, их групп или работников отдельных мест работы;

3) информировать работников о своей деятельности путем ежегодного публичного представления работникам предприятия, учреждения, организации годового отчета о деятельности рабочего совета или другим установленным в регламенте деятельности рабочего совета способом;

4) в письменной форме информировать работодателя и профессиональный союз, действующий на уровне работодателя, о своих уполномоченных членах;

5) если на уровне работодателя действует один или несколько профессиональных союзов, на основании взаимного доверия осуществлять сотрудничество со всеми профессиональными союзами.

Статья 175. Соглашение между работодателем и рабочим советом

1. Работодатель и рабочий совет могут заключить письменное соглашение, в котором были бы оговорены главные вопросы, касающиеся осуществления компетенции, организации деятельности, финансирования рабочего совета, установления дополнительных гарантий членам рабочего совета в период осуществления их деятельности, а также другие связанные с этим вопросы, поощряющие сотрудничество рабочего совета и работодателя.

2. В соглашении между работодателем и рабочим советом нельзя договариваться относительно условий труда, заработной платы, рабочего времени и времени отдыха работников, а также других вопросов, которые должны быть регламентированы в применяемом к работникам работодателя коллективном договоре.

3. Соглашение между работодателем и рабочим советом заключается на ограниченный срок. Срок его действия не может превышать одного года после окончания срока полномочий заключившего его рабочего совета.

4. Соглашение между работодателем и рабочим советом может быть расторгнуто любой из сторон после письменного предупреждения другой стороны хотя бы за три месяца. Это положение применяется и в том случае, когда избирается новый рабочий совет и действует соглашение, заключенное между работодателем и бывшим рабочим советом.

Статья 176. Прекращение деятельности рабочего совета

1. Деятельность рабочего совета прекращается:

1) в случае прекращения деятельности работодателя при отсутствии его правопреемника или прекращения деятельности места работы без перевода работника на другое место работы работодателя;

2) в случае истечения срока полномочий рабочего совета;

3) если в рабочем совете остается менее трех членов и в списке запасных членов рабочего совета нет ни одного кандидата, имеющего право стать членом рабочего совета;

4) по решению рабочего совета, принятому более чем двумя третями голосов членов рабочего совета;

5) в случае слияния или присоединения работодателя к другому предприятию, учреждению или организации либо передачи предпринимательского дела или части предпринимательского дела работодателя другому и достижения действовавшим в нем рабочим советом договоренности с рабочим советом преемника предпринимательского дела относительно выборов нового рабочего совета. В случае недостижения такой договоренности действовавший рабочий совет сохраняет свои полномочия на представительство работников работодателя либо предпринимательского дела или части предпринимательского дела до истечения срока своих полномочий или до образования нового рабочего совета на предприятии, в учреждении, организации субъекта, передающего предпринимательское дело, в зависимости от того, какой срок является короче.

2. Процедура выборов нового рабочего совета начинается не менее чем за три месяца до истечения срока полномочий рабочего совета или в течение месяца с момента возникновения обстоятельств, установленных в пунктах 3, 4 и 5 части 1 настоящей статьи. Выборы нового рабочего совета должен инициировать рабочий совет, предложив работодателю создать избирательную комиссию в установленном настоящим Кодексом порядке.

3. О прекращении деятельности рабочего совета на основании пункта 1 части 1 настоящей статьи и на установленных в пунктах 2 и 3 части 1 настоящей статьи основаниях, если новый рабочий совет не образуется в течение шести месяцев, работодатель в письменной форме информирует территориальное отделение Государственной инспекции труда на территории местопребывания работодателя.

ГЛАВА ТРЕТЬЯ

ДОВЕРЕННОЕ ЛИЦО РАБОТНИКОВ

Статья 177. Компетенция доверенного лица работников

1. Если средняя численность работников работодателя составляет менее двадцати, права представительства работников может осуществлять избранное ими доверенное лицо работников, избираемое на три года на общем собрании работников работодателя.

2. Если не установлено иначе, к доверенному лицу работников *mutatis mutandis* применяются все положения настоящего Кодекса и других законов, других норм трудового права, устанавливающие права, обязанности и гарантии рабочего совета и его членов.

Статья 178. Выборы доверенного лица работников

Доверенное лиц работников избирается тайным голосованием на общем собрании работников работодателя. Общее собрание работников работодателя является правомочным при участии в нем не менее двух работников предприятия. Доверенным лицом работников лицо считается со дня обнародования итогов голосования на выборах.

ГЛАВА ЧЕТВЕРТАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СОЮЗЫ

Статья 179. Профессиональные союзы

1. Профессиональные союзы при защите трудовых, профессиональных, экономических и социальных прав и интересов работников руководствуются законами, регламентирующими деятельность профессиональных союзов, настоящим Кодексом и своим уставом.

2. Для учреждения действующего на уровне работодателя (физического лица, предприятия, учреждения или организации либо в установленном в части 4 статьи 21 настоящего Кодекса случае – подразделения (филиала, представительства) профессионального союза необходимо, чтобы он имел двадцать учредителей или чтобы учредителями были бы не менее 1/10 всех работников работодателя, но не менее трех.

3. Профессиональные союзы также вправе учреждать организации профессиональных союзов, действующие на отраслевом или территориальном уровне, если в их составе имеется не менее пяти профессиональных союзов, действующих на уровне работодателя, и вступать в них.

4. В организации профессиональных союзов национального уровня могут объединяться организации профессиональных союзов, действующие на отраслевом или территориальном уровне.

ГЛАВА ПЯТАЯ

ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Статья 180. Представительство работодателей в социальном партнерстве на уровне работодателя

1. Работодатель – физическое лицо – участвует в социальном партнерстве, принимают на себя права и обязанности самостоятельно.

2. Представительство работодателя – юридического лица – в социальном партнерстве на уровне работодателя осуществляет единоличный орган управления юридического лица или уполномоченные им лица.

Статья 181. Представительство работодателей в социальном партнерстве на отраслевом, территориальном или национальном уровне

1. Представительство работодателей в социальном партнерстве на отраслевом, территориальном или национальном уровне осуществляют организации работодателей (ассоциации, федерации, конфедерации, объединения и др.).

2. В социальном партнерстве на отраслевом или национальном уровне представительство работодателей – учреждений, организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, бюджетов самоуправлений и бюджета Фонда государственного социального страхования, а также других учрежденных государством фондов, а также предприятий, учреждений и организаций, права и обязанности собственника которых осуществляются государством или самоуправлением, – осуществляет Правительство Литовской Республики или уполномоченный им орган.

3. В социальном партнерстве на территориальном уровне представительство работодателей – учреждений, организаций, содержащихся за счет средств бюджетов самоуправлений, – осуществляет совет самоуправления, представительство учреждений, организаций, содержащихся за счет средств бюджета Фонда государственного социального страхования, а также других учрежденных государством фондов осуществляет Правительство Литовской Республики или уполномоченный им орган. Совет самоуправления также осуществляет представительство в социальном партнерстве на территориальном уровне тех предприятий, учреждений и организаций, права и обязанности собственника которых осуществляет соответствующее самоуправление.

4. В установленных в частях 2 и 3 настоящей статьи случаях в отношении Правительства Литовской Республики или уполномоченного им органа либо совета

самоуправления *mutatis mutandis* применяются правовые нормы, регламентирующие права и обязанности организации работодателей.

5. Положения настоящей статьи применяются и в том случае, если эти предприятия, учреждения или организации участвуют в отношениях социального партнерства с профессиональными союзами, представляющими лиц, работающих на основании указанных в Законе Литовской Республики о занятости правовых отношений, приравненных к трудовым отношениям.

Статья 182. Понятие и основы деятельности организации работодателей

1. Организация работодателей является публичным юридическим лицом с ограниченной гражданской ответственностью, имеющим свое наименование, – ассоциацией, учрежденной в соответствии с Законом Литовской Республики об ассоциациях.

2. Работодатели вправе без каких-либо ограничений учреждать организации работодателей, деятельность которых основывается на настоящем Кодексе, Законе Литовской Республики об ассоциациях и уставах (статутах) самих организаций работодателей, а также присоединяться к этим организациям.

3. Ассоциации, учрежденные и действующие в соответствии с Законом Литовской Республики об ассоциациях, признаются и ассоциациями работодателей, если в соответствии со своими уставами (статутами) они представляют права и интересы своих членов – работодателей в социальном партнерстве.

4. К учреждению, регистрации, содержанию уставов (статутов), реорганизации и ликвидации организаций работодателей *mutatis mutandis* применяются положения Закона Литовской Республики об ассоциациях.

5. Организации работодателей имеют право объединяться в организации работодателей высшего уровня (ассоциации, федерации, конфедерации, объединения и др.).

Статья 183. Компетенция организаций работодателей

1. Независимо от определенной в уставах компетенции, организации работодателей:

- 1) иницируют создание двухсторонних и трехсторонних советов по труду и социальным делам, а также участвуют в их деятельности;
- 2) участвуют в коллективных переговорах и заключают коллективные договоры;

3) представляют интересы организаций работодателей и ее членов в отношениях с профессиональными союзами, государственными органами и учреждениями, а также органами и учреждениями самоуправления;

4) в установленные правовыми актами сроки имеют право получать от государственных органов и учреждений, а также органов и учреждений самоуправления необходимую для осуществления своей деятельности информацию по трудовым, экономическим и социальным вопросам и представлять предложения государственным органам и органам самоуправления, профессиональным союзам и их организациям в связи с принятием, изменением или отменой правовых актов, связанных с трудовыми, экономическими и социальными вопросами;

5) имеют право получать от профессионального союза информацию, необходимую для осуществления функций социального партнерства. Информация должна быть представлена безвозмездно и в письменной форме, если между сторонами нет иной договоренности. Передаче информации в письменной форме также приравнивается и предоставление копий документов. Информация может передаваться при помощи всех форм информационных технологий;

6) развивают политику организации работодателей, осуществляют накопление и анализ информации об организации и информируют общественность по актуальным вопросам деятельности организации;

7) информируют своих членов – работодателей – о состоянии правотворческой деятельности в трудовой, экономической и социальной сфере;

8) организуют для членов организации учения по вопросам социального партнерства, коллективных и индивидуальных трудовых отношений;

9) проводят консультации для членов организации по вопросам социального партнерства, коллективных и индивидуальных трудовых отношений;

10) имеют право в установленном правовыми актами порядке участвовать в разрешении трудовых споров о праве;

11) выполняют иные действия, установленные в нормах трудового права или в соглашениях с государственными органами и органами самоуправления, профессиональными союзами и их организациями.

2. Условия и порядок осуществления установленной в части 1 настоящей статьи компетенции устанавливаются в уставе (статуте) организации работодателей.

РАЗДЕЛ III

ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

ГЛАВА ПЕРВАЯ

СОВЕТЫ ПО ТРУДУ И СОЦИАЛЬНЫМ ДЕЛАМ

Статья 184. Отраслевые и территориальные советы по труду и социальным делам

1. На основании соглашений между социальными партнерами могут создаваться двухсторонние и трехсторонние советы по труду и социальным делам для рассмотрения и решения вопросов занятости, безопасности и здоровья работников, а также других трудовых и связанных с ними вопросов на основе равноправного социального сотрудничества.

2. Двухсторонние и трехсторонние советы по труду и социальным делам могут создаваться на отраслевом и территориальном уровнях социального партнерства. С учетом того, на каком уровне социального партнерства создается соответствующий совет по труду и социальным делам, его сторонами могут быть действующие на этом уровне организации работников и работодателей, государственные органы и органы самоуправления.

3. Деятельность двухсторонних и трехсторонних советов по труду и социальным делам устанавливается на основании положений о них, утверждаемых учредителями этих советов.

Статья 185. Трехсторонний совет Литовской Республики

1. Трехсторонний совет Литовской Республики (далее – Трехсторонний совет) создается на четырехлетний срок полномочий в составе двадцати одного члена: семи делегированных представителей действующих на национальном уровне профессиональных союзов, семи делегированных представителей действующих на национальном уровне организаций работодателей и семи делегированных представителей Правительства Литовской Республики. Состав Трехстороннего совета оформляется постановлением Правительства Литовской Республики.

2. Организации профессиональных союзов и организации работодателей, намеренные делегировать своего представителя в Трехсторонний совет, должны соответствовать следующим критериям:

- 1) имеют статус юридического лица;
- 2) имеют не менее пяти работников, работающих по трудовым договорам;
- 3) действуют непрерывно как минимум бы три года;

4) являются членами международной организации профессиональных союзов или работодателей;

5) в отношении них отсутствует вступивший в законную силу обвинительный приговор суда;

6) в отношении них не возбуждено дело о банкротстве или не осуществляется процесс банкротства во внесудебном порядке, не инициируется процедура принудительной ликвидации или соглашение с кредиторами;

7) они не имеют недоимки по налогам в бюджет Литовской Республики, в бюджеты, фонды самоуправления, уплачиваемые в которые налоги администрирует Государственная налоговая инспекция (кроме случаев, когда уплата налогов, пеней, штрафов отложено или когда в связи с не уплаченными налогами, пенями, штрафами имеет место налоговый спор), и не имеют задолженности перед бюджетом Фонда государственного социального страхования;

8) организации профессиональных союзов объединяют не менее 0,5 процента лиц, работающих на территории Литовской Республики по трудовому договору и на основании других указанных в Законе Литовской Республики о занятости правовых отношений, приравненных к трудовым отношениям, а члены организаций работодателя – работодатели – устраивают на работу не менее трех процентов лиц, работающих на территории Литовской Республики по трудовому договору или на основании других указанных в Законе Литовской Республики о занятости правовых отношений, приравненных к трудовым отношениям;

9) структурные подразделения организации представляют работников разных секторов экономической деятельности или члены организации действуют не менее чем на 2/3 территорий уездов Литовской Республики.

3. Соответствие организаций установленным в части 2 настоящей статьи критериям оценивает Министерство социальной защиты и труда Литовской Республики. Организации, соответствующие установленным в части 2 настоящей статьи критериям, расставляются в порядке очередности, руководствуясь критерием пункта 7 части 2 настоящей статьи, с занесением в первую очередь организаций профессиональных союзов, объединяющих наибольшее число работающих, или организаций работодателей, устраивающих на работу наибольшее число лиц. Первые пять организаций, указанных в списке организаций работодателей, и первые пять организаций, указанных в списке организаций профессиональных союзов, Министерством социальной защиты и труда Литовской Республики приглашаются делегировать в Трехсторонний совет по одному члену и замещающему его члену. Любая организация вместе с организациями своих

членов имеет право делегировать в Трехсторонний совет по одному члену и замещающему его члену. Данное правило не применяется при наличии в списке менее пяти организаций, соответствующих установленным в части 2 настоящей статьи критериям. В таком случае указанные в списке организации в порядке очередности приобретают право делегировать в Трехсторонний совет еще по одному члену и замещающему его члену, до тех пор, пока число членов, делегируемых указанными в списке организациями, достигает пяти.

4. Правительство Литовской Республики своих представителей в Трехсторонний совет делегирует постановлением Правительства Литовской Республики.

5. Членами Трехстороннего совета можно быть не более чем два срока полномочий подряд.

6. Срок полномочий члена Трехстороннего совета прекращается раньше времени:

1) в случае его отставки;

2) в случае вступления в законную силу обвинительного приговора суда против него;

3) в случае отзыва делегировавшей его организацией или Правительством Литовской Республики своего представителя;

4) в случае его смерти;

5) в случае прекращения деятельности делегировавшей его организации в установленном Гражданским кодексом Литовской Республики порядке.

7. В случае, если до истечения срока полномочий Трехстороннего совета на предусмотренных в части 6 настоящей статьи основаниях прекращается срок полномочий какого-либо члена Трехстороннего совета, по решению делегировавшей его организации Министерству социальной защиты и труда Литовской Республики представляется новый член Трехстороннего совета и замещающий его член, а в случае, если деятельность организации прекращена, – он представляется другой организацией, идущей в указанном в части 3 настоящей статьи списке в порядке очередности после организации, уже делегировавшей члена в Трехсторонний совет.

8. Председатель трехстороннего совета назначается сроком на шесть месяцев из числа членов Трехстороннего совета по соглашению сторон (организаций профессиональных союзов, организаций работодателей и представителей Правительства Литовской Республики) согласно принципу ротации.

9. Трехсторонний совет обсуждает вопросы и представляет заключения и предложения в сфере трудовой, социальной и экономической политики также и по вопросам, которые необходимо обсудить в соответствии с положениями Конвенции

Международной организации труда № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм».

10. Функции, права, порядок организации работы Трехстороннего совета устанавливаются положением о Трехстороннем совете. Его утверждает и изменяет Трехсторонний совет.

11. Представители организаций и Правительства Литовской Республики должны представить Трехстороннему совету необходимую информацию по рассматриваемым вопросам.

12. Трехсторонний совет имеет право принимать решения и представлять сторонам заключения и рекомендации, заключать трехсторонние соглашения в установленных в 9 части настоящей статьи областях, получать необходимую для работы Трехстороннего совета информацию, приглашать на заседания и выслушивать представителей сторон и экспертов по вопросам своей компетенции.

ГЛАВА ВТОРАЯ

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ И ЗАКЛЮЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

Статья 186. Применение правовых норм, регламентирующих коллективные переговоры и коллективные договоры

1. Положения настоящей главы применяются в отношении работников и лиц, работающих на основании указанных в Законе Литовской Республики о занятости правовых отношений, приравненных к трудовым отношениям.

2. В соответствии с нормами настоящей главы лица, работающие на основании указанных в Законе Литовской Республики о занятости правовых отношений, приравненных к трудовым отношениям, считаются работниками, а другой участник отношений (предприятие, учреждение, организация) считается работодателем.

3. Законодательством Литовской Республики могут быть установлены ограничения или особенности осуществления права лиц, работающих на основании указанных в Законе Литовской Республики о занятости правовых отношений, приравненных к трудовым отношениям, на коллективные переговоры и заключение коллективных договоров.

Статья 187. Коллективные переговоры и коллективные договоры

Работодатели, организации работодателей, профессиональные союзы и организации профессиональных союзов в установленном настоящим Кодексом порядке

вправе инициировать коллективные переговоры, касающиеся заключения или внесения изменений в коллективные договоры, и участвовать в них, а также заключать коллективные договоры.

Статья 188. Порядок коллективных переговоров

1. Представлять работников в коллективных переговорах могут только профессиональные союзы.

2. В случае, если на уровне работодателя или места работы действует несколько профессиональных союзов, коллективный договор на уровне работодателя или на уровне места работы может быть заключен профессиональным союзом или единым представительным органом профессиональных союзов и работодателем.

3. При отсутствии действующего на уровне работодателя профессионального союза общее собрание работников работодателя может уполномочить отраслевой профессиональный союз вести переговоры относительно коллективного договора на уровне работодателя.

4. Сторона, инициирующая коллективные переговоры, обязана в письменной форме уведомить об этом другую сторону переговоров. Сторона, стремящаяся к коллективным переговорам, должна представить четко сформулированные требования, предложения и представителей, которых она делегирует на коллективные переговоры.

5. Сторона, получившая предложение, не позднее чем в течение четырнадцати дней должна вступить в коллективные переговоры, отправив в письменной форме ответ стороне, инициирующей коллективные переговоры, с указанием представителей от своей стороны, которые будут участвовать в коллективных переговорах.

6. Началом коллективных переговоров считается день, следующий за днем получения стороной, инициирующей коллективные переговоры, письменного ответа другой стороны. При отсутствии договоренности сторон относительно начала переговоров переговоры должны быть созваны не позднее чем в течение семи дней с первого дня коллективных переговоров. Ни одна из сторон не может отказаться от участия в коллективных переговорах.

7. Стороны коллективных переговоров на первом заседании рабочей группы по ведению коллективных переговоров договариваются относительно хода коллективных переговоров:

- 1) начала и предполагаемой продолжительности коллективных переговоров;
- 2) порядка коллективных переговоров, решения организационных вопросов;

3) предоставления информации, необходимой для разработки проекта коллективного договора, включая ее объем и сроки предоставления;

4) других актуальных вопросов.

8. Ведение коллективных переговоров должно осуществляться честно и без волокиты.

9. В случае непринятия сторонами иного решения коллективные переговоры считаются завершенными после заключения коллективного договора, составления протокола разногласий или после передачи одной из сторон письменного уведомления другой стороне о своем выходе из коллективных переговоров.

Статья 189. Права и обязанности сторон коллективных переговоров

1. Стороны коллективных переговоров вправе затребовать информацию, необходимую для заключения коллективного договора.

2. Стороны коллективных переговоров вправе привлекать экспертов как при разработке проекта коллективного договора, так и при участии в коллективных переговорах. Расходы на услуги экспертов покрывает пригласившая их сторона, если в соглашении о ходе коллективных переговоров отсутствует иная договоренность.

3. Все лица, участвующие в коллективных переговорах, обязаны хранить конфиденциальную информацию, которая стала им известна в связи с участием в коллективных переговорах и разработкой проекта коллективного договора. Лица, участвующие в коллективных переговорах и нарушившие эту обязанность, несут ответственность в установленном законодательством порядке.

Статья 190. Коллективный договор

Коллективный договор – устанавливающее нормы трудового права, взаимные права, обязанности и ответственность сторон письменное соглашение, заключаемое между профессиональными союзами, работодателями и их организациями.

Статья 191. Виды коллективных договоров

Коллективные договоры могут быть следующими:

- 1) национальный (межотраслевой) коллективный договор;
- 2) территориальный коллективный договор;
- 3) коллективный договор на уровне отрасли (производства, услуг, профессии);
- 4) коллективный договор на уровне работодателя;

5) коллективный договор на уровне места работы – в случаях, установленных коллективным договором на национальном, отраслевом уровне или на уровне работодателя.

Статья 192. Стороны коллективных договоров

1. Коллективный договор является двусторонним.
2. Сторонами национального (межотраслевого) коллективного договора являются одна или несколько национальных организаций профессиональных союзов, с одной стороны, и одна или несколько национальных организаций работодателей, с другой стороны.
3. Сторонами территориального коллективного договора являются действующие на этой территории одна или несколько организаций профессиональных союзов, с одной стороны, и одна или несколько организаций работодателей, с другой стороны.
4. Сторонами коллективного договора на уровне отрасли (производства, услуг, профессии) являются одна или несколько отраслевых организаций профессиональных союзов, с одной стороны, и одна или несколько организаций работодателей соответствующей отрасли, с другой стороны. Коллективный договор на уровне отрасли (производства, услуг, профессии) может быть ограничен определенной территорией.
5. Сторонами коллективного договора на уровне работодателя или места работы являются профессиональный союз, действующий на уровне работодателя, и работодатель.
6. При наличии на предприятии нескольких профессиональных союзов коллективный договор предприятия может быть заключен единым представительным органом профессиональных союзов и работодателем.

Статья 193. Содержание коллективных договоров

1. В коллективном договоре стороны устанавливают трудовые, социальные и экономические условия и гарантии работников, а также взаимные права, обязанности и ответственность сторон.
2. При установлении содержания коллективного договора его стороны должны руководствоваться принципами справедливости, разумности и честности.
3. Закрепленными в коллективных договорах, заключаемых на национальном, отраслевом или территориальном уровне, нормами трудового права разрешается отступить от императивных правил, установленных в настоящем Кодексе или других нормах трудового права, за исключением правил, связанных с максимальной продолжительностью рабочего времени и минимальной продолжительностью времени

отдыха, заключением или прекращением трудового договора, минимальной заработной платой, безопасностью и здоровьем работников, гендерным равенством и не допущением дискриминации по другим основаниям, если при помощи коллективного договора достигается баланс интересов работодателя и работников. Споры по поводу законности таких норм рассматриваются в порядке, установленном для рассмотрения трудовых споров о праве. В случае установления того, что условие коллективного договора противоречит императивным правилам, установленным в настоящем Кодексе или других нормах трудового права, или при помощи коллективного договора не достигается баланс интересов работодателя и работников, оно не может применяться, а применяется правило настоящего Кодекса или нормы трудового права. В любом случае условие коллективный договор может улучшать положение работников, по сравнению с тем, которое установлено в настоящем Кодексе или в других нормах трудового права.

4. В национальном (межотраслевом), территориальном коллективном договоре или коллективном договоре на уровне отрасли (производства, услуг, профессии) стороны могут обсудить:

1) вопросы, связанные с установлением заработной платы работникам работодателей нескольких или одной какой-либо отрасли или территории, нормами труда, а также другие вопросы, связанные с заработной платой;

2) вопросы безопасности и здоровья работников;

3) вопросы занятости, профессионального обучения, переквалификации работников;

4) средства поддержки социального партнерства, способствующие избежанию коллективных трудовых споров;

5) другие важные для сторон трудовые, социальные и экономические условия;

6) порядок изменения, дополнения, срок действия, систему и порядок контроля за выполнением коллективного договора, другие организационные вопросы, связанные с заключением и выполнением коллективного договора.

5. В коллективном договоре на уровне работодателя или места работы стороны могут обсудить:

1) условия заключения, изменения и расторжение трудовых договоров;

2) условия оплаты труда;

3) условия рабочего времени и времени отдыха;

4) меры по обеспечению безопасности и здоровья работников;

5) условия взаимного информирования сторон;

б) порядок осуществления прав, связанных с информированием, консультированием и иным участием представителей работников в принятии работодателем решений без сокращения установленных в законе полномочий рабочего совета;

7) другие важные для сторон трудовые, экономические и социальные условия;

8) порядок выполнения коллективного договора;

9) порядок изменения, дополнения, срок действия, систему и порядок контроля за выполнением коллективного договора, другие организационные вопросы, связанные с заключением и выполнением коллективного договора.

Статья 194. Особенности коллективных переговоров в публичном секторе

1. Осуществляющие представительство работодателей – учреждений, организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, бюджетов самоуправлений, бюджета Фонда государственного социального страхования, а также других учрежденных государством фондов, – Правительство Литовской Республики или уполномоченный им орган, получившие предложение организации профессиональных союзов начать коллективные переговоры на национальном (межотраслевом) уровне или на уровне отрасли (производства, услуг, профессии) или самостоятельно иницилируя эти переговоры, обязаны пригласить на них действующие в соответствующей отрасли (производства, услуг, профессии) организации работодателей частного сектора, которые могут вместе участвовать в этих коллективных переговорах. Эти положения *mutatis mutandis* применяются в случае, когда в социальном партнерстве на территориальном уровне действуют органы самоуправления.

2. Правительство Литовской Республики может само непосредственно участвовать в коллективных переговорах как сторона коллективного договора на уровне отрасли (производства, услуг, профессии) либо уполномочить министерство соответствующей области управления или другое учреждение Правительства Литовской Республики, или учреждение при министерстве, ответственное за формирование политики определенной области управления или ее части.

3. Переговоры относительно коллективного договора на национальном (межотраслевом) уровне или на уровне отрасли (производства, услуг, профессии) должны быть завершены не позднее чем до начала разработки Министерством финансов Литовской Республики проекта закона об утверждении финансовых показателей государственного бюджета и бюджета самоуправлений на соответствующий год. По разработанному и согласованному сторонами проекту коллективного договора на уровне

отрасли (производства, услуг, профессии) необходимо получить заключение Министерства финансов Литовской Республики.

Статья 195. Порядок заключения и регистрации коллективных договоров

1. Коллективные договоры заключаются путем ведения коллективных переговоров в установленном настоящим Кодексом порядке.

2. В случае заключения коллективного договора стороны должны начать коллективные переговоры относительно его возобновления не менее чем за два месяца до истечения срока его действия.

3. Коллективный договор заключается в письменной форме как минимум в двух экземплярах, как минимум по одному экземпляру для каждой из сторон. Все приложения, дополнения и исправления коллективного договора является составной частью коллективного договора и имеют такую же юридическую силу, как и коллективный договор.

4. Коллективный договор подписывается уполномоченными представителями его сторон.

5. Действующие коллективные договоры подлежат регистрации и публичному обнародованию в установленном министром социальной защиты и труда Литовской Республики порядке. Коллективный договор в течение двадцати дней с момента его подписания представляется на регистрацию стороной коллективного договора – профессиональным союзом или их организацией. В случае, если профессиональный союз или организация профессиональных союзов не регистрируют коллективный договор в течение этого срока, право представить на регистрацию коллективный договор приобретает другая сторона коллективного договора – работодатель или организация работодателей.

Статья 196. Действие коллективных договоров

1. Коллективный договор вступает в силу в день его подписания, если в нем не установлена более поздняя дата его вступления в силу.

2. Коллективный договор остается в силе не более чем в течение четырех лет, за исключением случаев, когда в коллективном договоре установлено иначе.

Статья 197. Применение коллективных договоров

1. Коллективные договоры применяются к работникам – членам заключивших их профессиональных союзов. В случае достижения профессиональным союзом и

работодателем соглашения относительно применения коллективного договора на уровне работодателя или на уровне места работы ко всем работникам, он применяется ко всем работникам в случае его утверждения на общем собрании (конференции) работников работодателя. Конференция – собрание избранных в структурных организационных образованиях предприятия, учреждения, организации представителей работников. Если при отсутствии действующего на уровне работодателя профессионального союза коллективный договор заключают отраслевой профессиональный союз, который в установленном настоящим Кодексом порядке был уполномочен вести переговоры относительно коллективного договора на уровне работодателя, и работодатель, такой коллективный договор применяется ко всем работникам работодателя в случае его утверждения на общем собрании (конференции) работников работодателя.

2. Коллективный договор на уровне работодателя или места работы должен применять работодатель – сторона этого договора.

3. Коллективный договор, заключенный на национальном (межотраслевом), территориальном уровне или на уровне отрасли (производства, услуг, профессии), в отношении работников, представляемых профессиональными союзами или составляющими их организации профессиональными союзами, должны применять работодатели, связанные с ними трудовыми отношениями, которые:

1) являются членами заключившей коллективный договор организации работодателей;

2) присоединились к этой организации после заключения коллективного договора;

3) являлись членами заключившей коллективный договор организации работодателей, но вышли из него. В таком случае обязательное применение к ним коллективного договора прекращается по истечении шести месяцев с окончания членства в организации работодателей, за исключением случаев, когда срок его действия истекает раньше;

4) входят в сферу применения расширенного в установленном настоящим Кодексом порядке коллективного договора.

4. В случае, если в отношении работника должно применяться несколько коллективных договоров:

1) коллективный договор на уровне работодателя и отраслевой коллективный договор, к нему применяется отраслевой коллективный договор, если только отраслевым коллективным договором не разрешено отклонение в коллективном договоре предприятия от установленных в нем условий;

2) коллективный договор на уровне работодателя и территориальный коллективный договор, к нему применяется территориальный коллективный договор, если только территориальным коллективным договором не разрешено отклонение в коллективном договоре на уровне работодателя от установленных в нем условий;

3) отраслевой и территориальный коллективный договор, к нему применяются положения коллективного договора *lex specialis*.

Статья 198. Расширение сферы применения коллективного договора

1. Применение отдельных положений национального (межотраслевого), территориального коллективного договора, коллективного договора на уровне отрасли (производства, услуг, профессии) приказом министра социальной защиты и труда Литовской Республики может быть расширено в обязательном порядке по отношению ко всем работодателям данной определенной территории или отрасли, если такое предложение в письменной форме представили обе стороны коллективного договора.

2. В предложении, представленном указанными в части 1 настоящей статьи сторонами коллективного договора, должно быть указано:

1) наименование коллективного договора, применение которого предлагается расширить;

2) в каком объеме – весь коллективный договор или только отдельные его положения и какие – предлагается расширить;

3) мотивы расширения сферы применения коллективного договора;

4) прогнозируемое число работников, в отношении которых будет применяться коллективный договор.

3. Предложение о расширении сферы применения коллективного договора на уровне отрасли (производства, услуг, профессии) может быть представлено министру социальной защиты и труда Литовской Республики в случае, если до истечения срока действия договора осталось не менее шести месяцев.

4. Решение о расширении сферы применения коллективного договора принимается министром социальной защиты и труда Литовской Республики не позднее чем в течение шестидесяти календарных дней со дня получения указанного в части 1 настоящей статьи предложения.

5. Приказ министра социальной защиты и труда Литовской Республики о расширении сферы применения коллективного договора или отдельных его положений вместе с текстами расширенного коллективного договора или его положений публикуются в Регистре правовых актов.

6. Решение о расширении сферы применения коллективного договора действует столько времени, сколько действует сам коллективный договор, если только в приказе министра социальной защиты и труда Литовской Республики не указано иначе. В случае внесения дополнений или изменений в такой коллективный договор применение дополнений и изменений не считается расширенным в обязательном порядке без отдельного приказа министра социальной защиты и труда Литовской Республики .

Статья 199. Изменение и дополнение коллективного договора

Порядок изменения или дополнения коллективного договора устанавливается коллективным договором. В случае, если этот порядок не установлен, внесение изменений и дополнений в коллективный договор производится в том же порядке, как и заключение самого коллективного договора.

Статья 200. Расторжение коллективного договора

Коллективный договор может быть расторгнут в установленных им случаях и в установленном им порядке. Любая из сторон должна предупредить другую сторону коллективного договора об одностороннем расторжении коллективного договора не позднее чем за три месяца. Расторжение коллективного договора до истечения шести месяцев с момента его вступления в силу запрещается.

Статья 201. Контроль и ответственность за выполнение коллективных договоров

1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора или уполномоченными ими на то представителями. Порядок, способы и сроки отчета устанавливаются коллективным договором.

2. При осуществлении указанного в части 1 настоящей статьи контроля стороны коллективного договора обязаны предоставить друг другу необходимую информацию не позднее, чем в течение одного месяца со дня получения соответствующего ходатайства.

Статья 202. Споры в связи с выполнением коллективных договоров

Споры по поводу выполнения коллективного договора или ненадлежащего его выполнения, включая применение или ненадлежащее применение в отношении попадающих в сферу их действия работников и работодателей, разрешаются в порядке, установленном для разрешения трудовых споров о праве.

ГЛАВА ТРЕТЬЯ

ИНФОРМИРОВАНИЕ И КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

Статья 203. Право работников и их представителей на информирование и консультирование

1. В установленных настоящим Кодексом, коллективными договорами, соглашениями между работодателем и рабочим советом, а также другими нормами трудового права случаях и в установленном ими порядке работники через рабочие советы имеют право на получение информации и участие в консультациях с работодателями и их представителями по вопросам, связанным с реализацией и защитой трудовых, социальных, экономических прав и интересов работников.

2. В установленных настоящим Кодексом случаях и в установленном им порядке права на информирование и консультирование осуществляются работниками непосредственно.

3. Особенности порядка информирования и консультирования на предприятиях и в группах предприятий Европейского Сообщества, в европейских обществах и европейских кооперативных обществах устанавливаются специальными законами.

Статья 204. Понятия и принципы информирования и консультирования

1. Информирование – передача информации (данных) работникам или рабочему совету в целях ознакомления с существом дела, связанного с трудовыми, социальными, экономическими правами и интересами работников. Консультирование – обмен мнениями, а также начало и развитие диалога между рабочими советами и работодателем.

2. В ходе информирования работодатель обязан своевременно на безвозмездной основе предоставлять в письменной форме информацию рабочему совету и несет ответственность за достоверность этой информации.

3. Рабочие советы после представления письменного обязательства не разглашать коммерческую (производственную) или профессиональную тайну вправе ознакомиться с информацией, которая считается коммерческой (производственной) или профессиональной тайной, но является обязательной для выполнения их обязанностей. Независимо от места нахождения членов рабочих советов, а также от прекращения трудовых отношений или полномочий на представительство им запрещается использовать не по назначению ставшую известной информацию, которая считается коммерческой (производственной) или профессиональной тайной, либо разглашать ее работникам или третьим лицам. Ознакомление с государственной, служебной тайнами и ответственность

за их разглашение или незаконное применение регламентируются специальными законами.

4. По требованию рабочих советов работодатель должен начать процедуры консультирования не позднее чем в течение пяти рабочих дней со дня получения требования. Во время процедур консультирования члены рабочего совета имеют право встретиться с работодателем и его представителями, при необходимости – и с другими членами органов управления предприятия, учреждения, организации, и в течение пятнадцати рабочих дней, при отсутствии договоренности относительно другого срока, с первого дня консультаций в письменной форме представить свои предложения. В случае представления рабочим советом в письменной форме мотивированного ходатайства в течение этого периода работодатель не может предпринять какие-либо действия, в связи с которыми начаты процедуры консультирования. По истечении этого срока, если рабочие советы не представляют своего мнения, работодатель может прекратить процедуры консультирования. Целью консультаций должно быть решение, удовлетворяющее обе стороны. По результатам консультаций составляется протокол, соглашение или принимаются местные нормативные правовые акты.

5. Работодатель может в письменной форме отказать в предоставлении информации, которая считается коммерческой (производственной) или профессиональной тайной, или отказать в проведении консультаций с рабочими советами, если такая информация или консультирование из-за своего характера по объективным критериям причинили бы вред или могли бы причинить большой вред предприятию, учреждению, организации или их деятельности. Решение работодателя об отказе в предоставлении информации может быть обжаловано в порядке, установленном для рассмотрения трудовых споров о праве. Если орган по рассмотрению трудового спора устанавливает, что отказ работодателя в предоставлении информации или в проведении консультаций является необоснованным, на работодателя возлагается обязанность предоставить такую информацию или начать консультации в течение срока, соответствующего критериям разумности.

6. Консультации относительно переданной работодателем информации (данных) и представленного рабочим советом мнения должны проходить своевременно, путем создания возможности для рабочего совета получить мотивированные ответы от принимающих решения представителей работодателя.

Статья 205. Регулярное информирование и консультирование

1. Работодатель, принимающий на работу в среднем двадцать и более работников, один раз в течение календарного года, но не позднее чем до 1 апреля, по требованию рабочего совета представляет рабочим советам информацию о нынешней и предстоящей деятельности, экономическом положении и состоянии трудовых отношений на предприятии, в учреждении, организации (при наличии социального партнерства на уровне места работы – также и на месте работы), а также обязан провести консультации с ними.

2. Работодатель должен представить информацию о:

1) состоянии, структуре работодателя, возможных изменениях занятости на предприятии, в учреждении или организации и в ее подразделениях, особенно в случае возникновения угрозы для занятости, включая информацию о численности, категориях работников, в том числе и временных работников, имевших место или планируемых изменениях персонала, могущих иметь решающее значение для условий труда работников и оказывать влияние на увольнение работников с работы;

2) имевших место изменениях заработной платы и намечаемых ее тенденциях;

3) особенностях организации рабочего времени, включая информацию о продолжительности сверхурочной работы и причинах ее организации;

4) результатах осуществления мер по обеспечению безопасности и здоровья работников, способствующих улучшению рабочей среды;

5) нынешнем и потенциальном развитии деятельности и экономическом положении предприятия, учреждения или организации либо подразделений, включая информацию, основанную на финансовых отчетах и годовом докладе предприятия, учреждения, организации (если предприятие в соответствии с требованиями правовых актов обязано их подготовить);

6) других вопросах, имеющих особое значение для экономического и социального положения работников.

3. Не позднее чем в течение пяти рабочих дней со дня получения информации рабочий совет может потребовать начать консультации. На основании предоставленной информации не позднее чем в течение пятнадцати рабочих дней со дня получения информации начинаются консультации работодателя с рабочим советом. Действующий на уровне работодателя профессиональный союз должен быть информирован рабочим советом о ходе консультаций и имеет право высказать ему и работодателю свое мнение.

4. При отсутствии на предприятии, в учреждении или организации рабочего совета или осуществляющего его функции доверенного лица работников работодатель должен представить информацию действующему на уровне работодателя профессиональному

союзу. Профессиональный союз имеет право высказать работодателю свое мнение относительно этой информации.

5. Работодатель обязан вести консультации на протяжении не менее пяти рабочих дней с первого дня консультаций, если только рабочий совет не согласится с другим сроком.

Статья 206. Информирование и консультирование при утверждении местных нормативных правовых актов

1. Работодатель, принимающий на работу в среднем двадцать и более работников, обязан информировать рабочий совет и провести с ним консультации, принимая решения по утверждению или изменению следующих местных нормативных правовых актов:

- 1) о правилах трудового распорядка, устанавливающих общий порядок на предприятии;
- 2) о правилах установления трудовых норм или о трудовых нормах;
- 3) о системе оплаты труда при отсутствии устанавливающего это коллективного договора;
- 4) о порядке введения новых технологических процессов;
- 5) о порядке применения информационных и коммуникационных технологий, а также мониторинга и контроля работников на рабочем месте;
- 6) об определении мер, которые могут нарушить защиту частной жизни работников;
- 7) о политике защиты персональных данных работников и мерах по ее осуществлению;
- 8) о мерах по реализации принципов осуществления и надзора за осуществлением политики равных возможностей;
- 9) об установлении мер, уменьшающих напряжение на работе;
- 10) о других правовых актах, актуальных для социального и экономического положения работников.

2. О таких предстоящих решениях по поводу местных нормативных правовых актов рабочий совет информируется за десять рабочих дней до их планируемого утверждения.

3. Не позднее чем в течение трех рабочих дней со дня получения информации рабочий совет может потребовать начать консультации. На основании предоставленной информации не позднее чем в течение трех рабочих дней со дня запроса рабочего совета начинаются консультации работодателя с рабочим советом. В связи с установленными в

части 1 настоящей статьи решениями работодателя могут быть заключены соглашения между работодателем и рабочими советами.

4. При отсутствии на предприятии, в учреждении или организации рабочего совета или осуществляющего его функции доверенного лица работников работодатель должен представить информацию действующему на уровне работодателя профессиональному союзу. Профессиональный союз имеет право высказать работодателю свое мнение по поводу предстоящих решений работодателя.

5. Работодатель обязан вести консультации на протяжении не менее пяти рабочих дней с первого дня консультаций, если только представители работников не согласятся с другим сроком.

Статья 207. Информирование и консультирование в случае увольнения группы работников

1. До принятия решения относительно увольнения с работы группы работников (как это установлено в статье 63 настоящего Кодекса) работодатель обязан информировать рабочие советы и провести консультации с ними.

2. Не позднее чем за семь рабочих дней до начала намечаемых консультаций работодатель должен представить рабочим советам в письменной форме информацию о:

- 1) причинах планируемого увольнения;
- 2) общей численности работников и численности увольняемых работников в зависимости от их категорий;
- 3) периоде, в течение которого будут расторгнуты трудовые договоры;
- 4) критериях отбора увольняемых работников;
- 5) условиях расторжения трудовых договоров и иную важную информацию.

3. При отсутствии на предприятии, в учреждении, организации рабочего совета или осуществляющего его функции доверенного лица работников работодатель должен представить указанную в части 2 настоящей статьи информацию в указанные в ней сроки действующему на уровне работодателя профессиональному союзу, а также работникам непосредственно или на общем собрании работников работодателя. Профессиональный союз имеет право высказать работодателю свое мнение по поводу предстоящих решений работодателя.

4. На основании предоставленной информации в течение пяти дней со дня получения информации начинаются консультации с рабочими советами, направленные на достижение соглашения относительно способов и мер, позволяющих избежать увольнения группы работников или сократить число увольняемых работников, а также смягчить

последствия этого увольнения с помощью дополнительных социальных мер, предназначенных, помимо всего прочего, для переквалификации или повторного трудоустройства намечаемых к увольнению работников. Целью консультаций должно быть заключение соглашения между работодателем и рабочим советом. Действующий на уровне работодателя профессиональный союз должен быть информирован рабочим советом о ходе консультаций и имеет право высказать ему и работодателю свое мнение.

5. Работодатель обязан вести консультации на протяжении не менее десяти рабочих дней с первого дня консультаций, если только рабочий совет не согласится с другим сроком.

Статья 208. Информирование и консультирование в случае передачи предпринимательского дела или его части

1. До принятия решения относительно реорганизации предприятия, передачи предпринимательского дела или его части и других решений, могущих оказать существенное влияние на организацию труда на предприятии и правовое положение работников, работодатель обязан информировать рабочие советы и провести с ними консультации относительно причин такого решения и его правовых, экономических и социальных последствий для работников, а также относительно мер, предусмотренных для того, чтобы избежать возможных последствий либо смягчить их.

2. Не позднее чем за пять рабочих дней до начала намечаемых консультаций работодатель должен представить рабочим советам в письменной форме информацию о:

- 1) дате передачи или предлагаемой дате передачи;
- 2) правовой основе передачи;
- 3) правовых, экономических и социальных последствиях передачи для работников;
- 4) мерах, предусмотренных для работников.

3. При отсутствии на предприятии рабочего совета или осуществляющего его функции доверенного лица работников работодатель должен представить указанную в части 2 настоящей статьи информацию в указанные в ней сроки действующему на уровне работодателя профессиональному союзу, а также работникам непосредственно или на общем собрании работников работодателя. Профессиональный союз имеет право высказать работодателю свое мнение по поводу предстоящих решений работодателя.

4. На основании предоставленной информации проводятся консультации с рабочими советами, направленные на достижение соглашения относительно способов и мер, позволяющих избежать отрицательных правовых, экономических и социальных последствий передачи предпринимательского дела или его части для работников или

смягчить их. Целью консультаций должно быть заключение соглашения между работодателем и представителями работников. Действующий на уровне работодателя профессиональный союз должен быть информирован рабочим советом о ходе консультаций и имеет право высказать ему и работодателю свое мнение.

5. Работодатель обязан вести консультации на протяжении не менее пяти рабочих дней с первого дня консультаций, если только рабочий совет не согласится с другим сроком.

Статья 209. Ответственность за невыполнение обязанностей по информированию и консультированию

1. В случае нарушения работодателем обязанностей по информированию и консультированию рабочий совет или профессиональный союз в течение двух месяцев с того момента, когда стало известно о нарушении, вправе инициировать трудовой спор о праве. Если настоящим Кодексом не установлено иначе, орган по рассмотрению трудового спора о праве вправе отменить решения работодателя и возложить обязанность выполнить определенные действия, а также применить ответственность, установленную в настоящем Кодексе или в Кодексе Литовской Республики об административных проступках.

2. Контроль за выполнением работодателями обязанности по информированию работников и проведению консультаций с ними осуществляется Государственной инспекцией труда.

3. Лица, нарушившие обязанность по информированию работников и проведению консультаций с ними или раскрывшие конфиденциальную информацию третьим лицам, несут ответственность в установленном законодательством порядке.

ГЛАВА ЧЕТВЕРТАЯ

УЧАСТИЕ В УПРАВЛЕНИИ ЮРИДИЧЕСКИМ ЛИЦОМ

Статья 210. Участие представителей работников в управлении юридическим лицом

1. В установленных настоящим Кодексом и Законом Литовской Республики о государственных предприятиях и предприятиях самоуправления случаях и в установленном ими порядке представители работников имеют право назначить часть членов коллегиального органа управления или надзора юридического лица, который назначается или избирается в соответствии с правовыми актами, регламентирующими деятельность этих юридических лиц, или их учредительными документами.

2. Члены, назначенные представителями работников, имеют такие же права и обязанности, как и другие члены коллегиального органа управления или надзора юридического лица.

3. Участие работников в принятии решений в европейских обществах, европейских кооперативных обществах и в обществах с ограниченной ответственностью, которые будет действовать после выходящего за пределы одного государства соединения обществ с ограниченной ответственностью, устанавливается специальными законами.

Статья 211. Осуществление права представителей работников назначать членов коллегиального органа управления или надзора юридического лица

1. Правом назначить часть членов коллегиального органа управления или надзора предприятия, учреждения или организации, как указано в статье 210 настоящего Кодекса, обладают лица, действующие на уровне работодателя, которые осуществляют представительство работников.

2. Руководитель юридического лица, правовыми актами, регламентирующими деятельность этого юридического лица, или учредительными документами которого предусмотрено право представителей работников назначать или избирать членов коллегиального органа управления или надзора юридического лица, не позднее чем за двадцать рабочих дней до дня образования коллегиального органа управления или надзора юридического лица обязан информировать представителя работников, указанного в части 1 настоящей статьи, об их праве назначить членов коллегиального органа управления или надзора юридического лица на срок полномочий вновь образуемого органа.

3. В случае, если представители работников не назначают членов коллегиального органа управления или надзора юридического лица в установленный срок, руководитель юридического лица повторно информирует представителя работников, указанного в части 1 настоящей статьи, об их праве назначить членов коллегиального органа управления или надзора юридического лица и указывает срок продолжительностью не менее пяти рабочих дней для их назначения. В случае, если в течение срока продолжительностью не менее пяти рабочих дней представители работников не назначают членов коллегиального органа управления или надзора юридического лица, занятие их мест производится в таком порядке, как и занятие мест других членов коллегиального органа управления или надзора юридического лица.

4. Члены, назначенные представителями работников, по решению назначившего его представителя работников могут быть отозваны до истечения срока их полномочий при условии, что представитель работников сразу же назначает новых членов коллегиального органа управления или надзора юридического лица.

5. Назначаемый представителями работников член органа управления или надзора юридического лица должен быть работником этого юридического лица. Прекращение с ним трудового договора прекращает членство в коллегиальном органе управления или надзора юридического лица.

Статья 212. Участие представителей работников в принятии работодателем других решений

1. В установленных коллективными договорами или соглашениями между работодателем и лицами, осуществляющими представительство работников, случаях и в установленном ими порядке может быть создана возможность для представителей работников в качестве наблюдателя или с правом совещательного голоса участвовать во встречах коллегиальных органов управления или надзора работодателя, когда решаются вопросы, связанные с условиями труда работников предприятия, учреждения, организации.

2. Во время установленных в части 1 настоящей статьи встреч представителям работников должно быть предоставлено право высказать свое мнение по обсуждаемым вопросам, связанным с условиями труда работников.

ЧАСТЬ IV ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

РАЗДЕЛ I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 213. Понятие и виды трудовых споров

1. Трудовые споры – разногласия между участниками трудовых отношений, возникающие из трудовых или связанных с ними правовых отношений.

2. В зависимости от предмета спора и субъектов, участвующих в трудовом споре, трудовые споры подразделяются на:

1) трудовые споры о праве (индивидуальные трудовые споры о праве и коллективные трудовые споры о праве);

2) коллективные трудовые споры об интересах.

3. Индивидуальным трудовым спором о праве является разногласие между работником или другими участниками трудовых отношений, с одной стороны, и работодателем, с другой стороны, возникающее при заключении, изменении, выполнении или расторжении трудового договора, а также в связи с невыполнением или ненадлежащим выполнением норм трудового права в трудовых отношениях между работником и работодателем. Стороной трудового спора считается и бывший работодатель, а также лицо, изъявившее желание заключить трудовой договор, если было отказано в его заключении с ним, а также лица, имеющие право на заработную плату работника или другие связанные с трудовыми отношениями выплаты.

4. Коллективный трудовой спор о праве – разногласие между представителями работников, с одной стороны, и работодателем или организациями работодателей, с другой стороны, в связи с невыполнением или ненадлежащим выполнением норм трудового права или взаимных соглашений.

5. Коллективный трудовой спор об интересе – разногласие между представителями работников, с одной стороны, и работодателем или организациями работодателей, с другой стороны, возникающее в связи с регламентированием взаимных прав и обязанностей сторон или установлением норм трудового права.

6. В установленных настоящим Кодексом и другими законами случаях трудовыми спорами считаются и споры между другими участниками отношений. В таком случае положения настоящего раздела применяются к ним *mutatis mutandis*.

Статья 214. Принципы рассмотрения трудовых споров

1. Трудовые споры рассматриваются на основании принципов уважения законных интересов другой стороны, экономичности, концентрации, кооперации (сотрудничества) сторон с целью максимально быстрого разрешения спора на наиболее приемлемых для обеих сторон условиях.

2. Принципы равноправия и состязательности сторон в трудовых спорах о праве применяются в той мере, в какой это не нарушает установленные законами и нормами трудового права юридические презумпции.

3. В случае обращения работника в орган по рассмотрению трудовых споров в связи с индивидуальным спором о праве работодатель обязан доказывать определенные обстоятельства, важные для разрешения спора, и представить доказательства, если он их имеет или если они являются для него более доступными. Законность увольнения с работы или отказа в приеме на работу по делам об увольнении с работы и незаконном

отказе в приеме на работу обязан доказать работодатель. В законах могут быть указаны другие случаи, когда бремя доказывания распределяется между сторонами трудового спора по-разному.

Статья 215. Рассмотрение трудовых споров в установленном настоящим Кодексом порядке

1. Органы по рассмотрению трудовых споров в установленном настоящим Кодексом порядке могут рассматривать все трудовые споры, которые возникают из трудовых отношений, складывающихся или реализуемых на территории Литовской Республики, или в которых работодатель относится к юрисдикции Литовской Республики, если в других законах, нормах трудового права Европейского Союза или в международных договорах Литовской Республики не установлено иначе.

2. Подсудность гражданских дел в связи с трудовыми спорами о праве устанавливается в соответствии с правилами Гражданского процессуального кодекса Литовской Республики, если в нормах трудового права Европейского Союза или в международных договорах Литовской Республики не установлено иначе.

3. Если постоянное место жительства работника находится в другом государстве, инициируемый работодателем трудовой спор о праве должен рассматриваться в этом другом государстве, если только стороны в случае возникновения спора не договорятся о рассмотрении спора в установленном настоящим Кодексом порядке.

РАЗДЕЛ II

РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ О ПРАВЕ

Статья 216. Органы по рассмотрению трудовых споров о праве

1. Трудовые споры о праве рассматриваются:

- 1) комиссией по трудовым спорам;
- 2) судом.

2. Трудовые споры о праве могут рассматриваться в коммерческом арбитраже в соответствии с Законом Литовской Республики о коммерческом арбитраже, если такое рассмотрение будет согласовано сторонами трудового спора позднее чем возник спор.

Статья 217. Компетенция органов по рассмотрению трудовых споров о праве

1. При рассмотрении трудовых споров о праве орган по рассмотрению трудовых споров о праве имеет право:

1) обязать другую сторону восстановить права, нарушенные в связи с невыполнением или ненадлежащим выполнением норм трудового права или взаимных соглашений;

2) присудить причиненный имущественный или неимущественный ущерб, а в установленных нормами трудового права или соглашениями случаях – также штрафы или пени;

3) расторгнуть или изменить правовые отношения;

4) обязать выполнить другие действия, установленные законами или нормами трудового права.

2. При рассмотрении коллективных трудовых споров о праве орган по рассмотрению трудового спора имеет право наложить на сторону, нарушившую нормы трудового права или соглашения сторон, штраф в размере до 3 000 евро в пользу другой стороны. Размер штрафа должен быть пропорциональным тяжести нарушения и предотвратить совершение правонарушения в будущем.

3. В комиссии по трудовым спорам рассмотрение трудовых споров о праве осуществляется на безвозмездной основе и понесенные сторонами судебные расходы не присуждаются.

Статья 218. Решения по делам о незаконном отстранении или увольнении с работы

1. В случае отстранения работника от работы при отсутствии законного основания орган по рассмотрению трудовых споров принимает решение о восстановлении работника на работе и присуждает выплатить ему среднюю заработную плату за период принудительного прогула и возместить понесенный имущественный и неимущественный ущерб.

2. В случае увольнения работника с работы без законного основания или с нарушением установленного законодательством порядка орган по рассмотрению трудовых споров принимает решение о признании увольнения с работы незаконным и о восстановлении работника на прежней работе и присуждает выплатить ему среднюю заработную плату за период принудительного прогула со дня увольнения с работы до дня выполнения решения, но не более чем за один год, и возместить понесенный имущественный и неимущественный ущерб.

3. Работник возвращается на работу не позднее чем на следующий рабочий день после вступления в силу решения органа по рассмотрению трудовых споров о восстановлении на работе.

4. Если орган по рассмотрению трудового спора о праве устанавливает, что работник не может быть восстановлен на прежней работе по экономическим, технологическим, организационным или подобным причинам либо в связи с тем, что ему могут быть созданы неблагоприятные условия для работы, или когда работодатель просит не восстанавливать работника на работе, орган по рассмотрению трудового спора принимает решение о признании увольнения с работы незаконным, присуждает выплатить среднюю заработную плату за период принудительного прогула со дня увольнения с работы до дня выполнения решения суда, но не более чем за один год, и возместить понесенный имущественный и неимущественный ущерб. Также работнику присуждается компенсация, размер которой равен размеру одной средней заработной платы работника за каждые два года трудовых отношений, но не более чем в размере средней заработной платы работника за шесть месяцев.

5. Установленный в части 4 настоящей статьи способ защиты нарушенных прав работника должен применяться также и в том случае, когда об этом ходатайствует работодатель, принимающий на работу в среднем до десяти работников, если орган по рассмотрению трудовых споров принимает решение о признании увольнения работника с работы незаконным.

6. В указанных в частях 4 и 5 настоящей статьи случаях считается, что трудовой договор расторгнут решением органа по рассмотрению трудовых споров в день его вступления в законную силу.

Статья 219. Решения по делам, касающимся заработной платы и выплат, связанных с трудовыми отношениями

Если настоящим Кодексом не установлено иначе, орган по рассмотрению трудового спора, принимая решения о присуждении просроченной задолженности по заработной плате и другим выплатам, связанным с трудовыми отношениями, присуждает эти суммы в полном размере с учетом установленных настоящим Кодексом ограничений и правил применения сроков исковой давности.

Статья 220. Рассмотрение трудового спора о праве в комиссии по трудовым спорам и в суде

1. Участник трудовых отношений, который полагает, что другой субъект трудового права нарушил его права в связи с невыполнением или ненадлежащим выполнением норм трудового права или взаимных соглашений, в комиссию по трудовым спорам с ходатайством о рассмотрении трудового спора о праве обязан обратиться в течение трех

месяцев, а в случаях незаконного отстранения, незаконного увольнения с работы и нарушения коллективного договора – в течение одного месяца с момента, когда ему стало известно или должно было стать известно о нарушении его прав.

2. Пропущенный срок подачи ходатайства может быть возобновлен решением комиссии по трудовым спорам. В таком случае в подаваемом ходатайстве должны быть указаны причины пропуска срока. Пропущенный срок подачи ходатайства возобновляется комиссией по трудовым спорам в случае признания этих причин уважительными. В случае, если комиссия по трудовым спорам своим решением срок не возобновляет, в течение одного месяца со дня вынесения решения комиссии по трудовым спорам можно обратиться в суд с иском о рассмотрении трудового спора о праве в суде.

3. Трудовой спор о праве, связанный с забастовкой или локаутом, должен рассматриваться непосредственно в суде.

Статья 221. Состав комиссии по трудовым спорам

1. Комиссии по трудовым спорам являются постоянными и действуют при территориальных отделениях Государственной инспекции труда.

2. Комиссия по трудовым спорам образуется в составе трех членов – председателя комиссии по трудовым спорам, а также представителей профессиональных союзов и организаций работодателей, назначаемых из действующих на территории деятельности территориальных отделений Государственной инспекции труда профессиональных союзов и организаций работодателей по решению их органов управления.

3. Председателем комиссии по трудовым спорам является назначаемый главным государственным инспектором труда Литовской Республики государственный служащий Государственной инспекции труда, имеющий высшее университетское юридическое образование. Председатель комиссии по трудовым спорам выполняет только обязанности председателя комиссии по трудовым спорам.

4. Именной список членов комиссия по трудовым спорам – представителей профессиональных союзов и организаций работодателей, а также замещающих их членов – с отнесением к конкретным комиссиям по трудовым спорам утверждается и один раз в год обновляется главным государственным инспектором труда Литовской Республики после получения представлений от профессиональных союзов и организаций работодателей.

5. Порядок образования комиссии по трудовым спорам устанавливается в утверждаемом министром социальной защиты и труда Литовской Республики положении о комиссии по трудовым спорам.

6. Регламент работы комиссии по трудовым спорам утверждается министром социальной защиты и труда Литовской Республики.

Статья 222. Условия работы комиссии по трудовым спорам

1. Представители профессиональных союзов и организаций работодателей – члены комиссии по трудовым спорам – освобождаются от выполнения трудовых обязанностей на период, в течение которого они участвуют в работе комиссии по трудовым спорам. Размер, порядок выплаты их вознаграждения, а также порядок оплаты их дорожных расходов устанавливается Правительством Литовской Республики или уполномоченным им органом.

2. Государственная инспекция труда обеспечивает условия для деятельности комиссий по трудовым спорам. Расходы комиссий по трудовым спорам, связанные с рассмотрением трудовых споров, оплачивает Государственная инспекция труда за счет средств государственного бюджета.

3. Назначаемый главным государственным инспектором труда Литовской Республики государственный служащий или работник Государственной инспекции труда принимает и регистрирует ходатайства, связанные с рассмотрением трудовых споров о праве, по поручению председателя комиссии по трудовым спорам истребует из соответствующих служб и лиц документы, необходимые для ходатайств о рассмотрении трудовых споров о праве, а также извещает о дате, времени, месте заседания и составе комиссии по трудовым спорам, фиксирует ход заседания комиссии по трудовым спорам с помощью звукозаписи, отправляет решения, пересылает дело в суд и выполняет другие поручения председателя комиссии по трудовым спорам.

Статья 223. Ходатайство о рассмотрении трудового спора о праве

1. Сторона трудового спора обязана в письменной или электронной форме путем проставления электронной подписи подать в комиссию по трудовым спорам ходатайство о рассмотрении трудового спора о праве.

2. В ходатайстве должны быть указаны:

- 1) имя, фамилия, адрес местожительства иницирующей спор стороны (истца);
- 2) наименование, адрес местопребывания другой стороны (ответчика);
- 3) представляемое сформулированное требование;
- 4) обстоятельства и доказательства, которыми обосновывается требование;
- 5) список прилагаемых документов.

3. Ходатайство подается в комиссию по трудовым спорам при территориальном отделении Государственной инспекции труда, на территории которого находится место работы работника.

4. Одно ходатайство может быть подано и группой, состоящей из нескольких работников одного и того же работодателя, если трудовой спор о праве возникает на том же юридическом основании.

Статья 224. Отказ в рассмотрении ходатайства и прекращение рассмотрения спора

1. Комиссия по трудовым спорам принимает решение об отказе в рассмотрении ходатайства о рассмотрении трудового спора о праве в случае, если:

1) требование уже было рассмотрено в органах по рассмотрению трудовых споров и (или) по нему было вынесено окончательное решение либо дело было закрыто;

2) истец отказался от всех заявленных требований до заседания комиссии по трудовым спорам. В случае отказа истца от определенных требований комиссия по трудовым спорам прекращает рассмотрение по тем требованиям, от которых отказался истец;

3) рассмотрение требования не относится к компетенции комиссии по трудовым спорам;

4) ходатайство было подано с пропуском установленного в части 1 статьи 220 настоящего Кодекса срока и комиссия по трудовым спорам его не возобновила.

2. Комиссия по трудовым спорам прекращает рассмотрение трудового спора о праве путем вынесения решения в случае, если:

1) истец отказался от всех заявленных требований во время заседания. В случае отказа истца от определенных требований комиссия по трудовым спорам прекращает рассмотрение по тем требованиям, от которых отказался истец;

2) стороны по поводу разрешения трудового спора о праве заключили письменный мировой договор, который был утвержден комиссией по трудовым спорам путем вынесения решения.

Статья 225. Подготовка к рассмотрению ходатайства

1. Председатель комиссии по трудовым спорам при подготовке к рассмотрению ходатайства и с учетом обстоятельств дела поручает истребовать у соответствующих служб и лиц документы, необходимые для рассмотрения трудового спора, приглашает свидетелей.

2. Председатель комиссии по трудовым спорам не позднее чем в течение пяти рабочих дней со дня получения ходатайства устанавливает дату, время заседания и срок, в течение которого ответчик должен информировать комиссию по трудовым спорам о том, признает ли он требования истца, и представить доказательства. Указанный срок не может быть короче пяти рабочих дней со дня вручения ответчику копии ходатайства истца.

Статья 226. Рассмотрение спора

1. Трудовой спор рассматривается при участии истца и ответчика и (или) их представителей.

2. В случае, если сторона (стороны) была (были) должным образом информирована (информированы) о заседании и не является (не являются) на заседание, комиссия по трудовым спорам вправе принять решение без ее (их) участия.

3. В случае согласия ответчика с требованиями истца разрешение спора может осуществляться в письменном порядке с предварительным уведомлением об этом сторон.

4. В случае, если член комиссии по трудовым спорам не может участвовать в заседании, председатель комиссии по трудовым спорам принимает решение либо отложить заседание, либо рассматривать ходатайство по существу. В случае неявки члена комиссии по трудовым спорам без уважительной причины три раза подряд на заседания комиссии по трудовым спорам главный государственный инспектор труда Литовской Республики на основании мотивированного представления председателя комиссии по трудовым спорам может его исключить из списка членов комиссии по трудовым спорам.

5. На заседании комиссии по трудовым спорам председательствует председатель комиссии. На заседании он объясняет суть спора между сторонами и предлагает сторонам прийти к приемлемому соглашению и заключить мировой договор. В случае невозможности примирения сторон председатель заседания объявляет начало рассмотрения трудового спора по существу.

6. До объявления начала заседания или во время заседания председатель и члены комиссии по трудовым спорам обязаны устраниваться от участия в рассмотрении ходатайства при наличии установленных Гражданским процессуальным кодексом Литовской Республики оснований для отвода. Отвод председателю и (или) члену (членам) комиссии могут заявить и стороны трудового спора. Вопрос об отводе председателя решается другими членами комиссии. В случае, если оба члена комиссии одобряют отвод председателя, заявленный отвод должен быть удовлетворен. На место отстраненного председателя главный государственный инспектор труда Литовской Республики для разрешения спора назначает председателя другой комиссии. Вопрос об отводе членов

комиссии решается председателем. В случае удовлетворения заявленного отвода рассмотрение ходатайства откладывается и для участия в работе комиссии приглашается другое лицо, которое из числа членов комиссии по трудовым спорам предлагает председатель в соответствии с положением о комиссии по трудовым спорам. Отвод заявляется на заседании комиссии, до начала рассмотрения дела по существу. Позже заявление отвода допускается только в том случае, если основание отвода стало известно после того, как было начато рассмотрение дела.

7. Стороны спора на заседании комиссии по трудовым спорам вправе заявить дополнительные требования и представить дополнительные доказательства. В случае установления комиссией по трудовым спорам того, что эти дополнительные требования и доказательства могли быть представлены раньше и их удовлетворение затянуло бы вынесение решения, комиссия по трудовым спорам может их отклонить путем вынесения мотивированного протокольного решения.

8. На заседании заслушиваются пояснения сторон и свидетелей, осуществляется ознакомление с документами, другими доказательствами и производится их оценка.

9. Заседание завершается заслушиванием заключительных выступлений сторон по существу рассмотренного трудового спора о праве. Стороны не имеют права в заключительных выступлениях ссылаться на новые обстоятельства или доказательства, которые не были оценены раньше.

10. Заседание комиссии по трудовым спорам протоколируется путем производства звукозаписи.

Статья 227. Вручение документов при рассмотрении споров в комиссии по трудовым спорам

Документы сторонам могут быть вручены следующими способами:

- 1) непосредственно;
- 2) заказным письмом;
- 3) с помощью оконечных телекоммуникационных устройств. При наличии указания сторон спора документы отправляются только по указанным сторонами адресам электронной почты;
- 4) путем публичного оглашения. Если документы вручить невозможно (невозможно найти ответчика или данные об адресе отсутствуют в соответствующем регистре), на сайте Государственной инспекции труда в Интернете (www.vdi.lt) публикуется сообщение, в котором для ответчика устанавливается срок (продолжительностью не менее пяти рабочих дней с момента публикации сообщения) для

прибытия в территориальное отделение Государственной инспекции труда с целью получения документа. В случае неявки ответчика в течение установленного срока документ считается врученным в день его публикации на сайте в Интернете.

Статья 228. Вынесение решения комиссии по трудовым спорам

1. Комиссия по трудовым спорам должна рассмотреть ходатайство не позднее чем в течение одного месяца со дня получения ходатайства. Мотивированным решением председателя комиссии по трудовым спорам срок рассмотрения ходатайства может быть продлен, но не более чем на один месяц.

2. Комиссия по трудовым спорам принимает решение во время заседания в день разбирательства дела. Решение в течение пяти рабочих дней излагается в письменном виде и подписывается председателем комиссии по трудовым спорам.

3. В принятии решения участвуют только члены комиссии по трудовым спорам.

4. Решение комиссии по трудовым спорам принимается большинством голосов. Член комиссии, не согласный с решением, может заявить особое мнение. В случае неявки на заседание члена (членов) комиссии по трудовым спорам и принятия председателем комиссии по трудовым спорам решения о рассмотрении ходатайства по существу решение принимается рассматривающими дело членами комиссии по трудовым спорам, а в случае, если дело рассматривается двумя членами и их мнения расходятся или если дело рассматривается только председателем комиссии по трудовым спорам, решение принимается председателем комиссии по трудовым спорам.

5. Копия решения вручается сторонам трудового спора в течение десяти рабочих дней со дня вынесения решения.

Статья 229. Вступление в силу решения комиссии по трудовым спорам

1. Решение комиссии по трудовым спорам вступает в силу по истечении установленного в статье 231 настоящего Кодекса срока для подачи иска в суд, в случае, если ни одна сторона в течение этого срока не заявила иск в суд.

2. Если решение комиссии по трудовым спорам оспаривается частично, решение вступает в силу в отношении части, не связанной с оспариваемой частью.

Статья 230. Выполнение решения комиссии по трудовым спорам

1. Решение комиссии по трудовым спорам должно быть выполнено после его вступления в силу, за исключением случаев безотлагательного исполнения решения или его части.

2. Решение комиссии по трудовым спорам является исполнительным документом, который исполняется в порядке, установленном Гражданским процессуальным кодексом Литовской Республики.

3. Комиссия по трудовым спорам, руководствуясь *mutatis mutandis* нормами Гражданского процессуального кодекса Литовской Республики, может отдать распоряжение о безотлагательном исполнении ее решений или их части.

Статья 231. Рассмотрение трудового спора в суде

1. В случае несогласия стороны трудового спора с решением комиссии по трудовым спорам, а также в случае вынесения комиссией по трудовым спорам решения об отказе в возобновлении пропущенного срока для обращения в комиссию по трудовым спорам с ходатайством о рассмотрении трудового спора о праве сторона трудового спора в течение одного месяца со дня вынесения решения комиссии по трудовым спорам имеет право заявить иск о рассмотрении трудового спора о праве в суде на основании положений Гражданского процессуального кодекса Литовской Республики.

2. Предусмотренный в части 1 настоящей статьи пропущенный срок для подачи иска может быть возобновлен судом в случае, если указанные причины пропуска срока признаются судом уважительными.

3. После подачи в суд иска суд рассматривает трудовой спор о праве по существу с применением установленных Гражданским процессуальным кодексом Литовской Республики особенностей рассмотрения трудовых дел. Сторона спора, подавшая иск в суд, именуется истцом, а другая сторона – ответчиком.

4. Решение комиссии по трудовым спорам не является предметом апелляции или пересмотра решения.

5. Если суд считает это целесообразным, при рассмотрении в суде трудового спора о праве можно основываться на собранных комиссией по трудовым спорам или представленных ей доказательствах. На этом основании комиссия по трудовым спорам представляет в суд дело, связанное с трудовым спором о праве, в течение пяти рабочих дней со дня получения предписания суда.

6. Если иск о рассмотрении трудового спора о праве подан обеими сторонами, оба иска должны рассматриваться вместе.

7. После вступления в силу решения суда по делу, связанному с трудовым спором, решение комиссия по трудовым спорам утрачивает силу.

Статья 232. Последствия невыполнения решений по трудовым делам, принятых в комиссиях по трудовым спорам и в судах

1. В случаях, если работодатель не выполняет решение или определение комиссии по трудовым спорам или суда по ходатайству работника комиссия по трудовым спорам выносит решение о наложении на работодателя штрафа в размере до 500 евро за каждую неделю просрочки со дня вынесения решения (определения) до дня его выполнения, но не более чем за шесть месяцев. Штраф присуждается в пользу работника.

2. Решение комиссии по трудовым спорам о наложении штрафа является исполнительным документом, который исполняется в порядке, установленном Гражданским процессуальным кодексом Литовской Республики.

3. Решение комиссии по трудовым спорам относительно размера и обоснованности штрафа может быть обжаловано в суд в установленном законодательством порядке.

Статья 233. Поворот исполнения решения или определения по трудовым делам

В случае отмены решения комиссии по трудовым спорам либо решения или определения суда, уже приведенных в исполнение, поворот исполнения решения или определения осуществляется в соответствии с положениями Гражданского процессуального кодекса Литовской Республики. К повороту исполнения решения комиссии по трудовым спорам *mutatis mutandis* применяются положения Гражданского процессуального кодекса Литовской Республики, регламентирующие поворот исполнения решения суда первой инстанции.

РАЗДЕЛ III

РАССМОТРЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ОБ ИНТЕРЕСАХ

Статья 234. Применение правовых норм, регламентирующих коллективные трудовые споры об интересах

1. Положения настоящего раздела применяются в отношении работников и других лиц, работающих на основании указанных в Законе Литовской Республики о занятости правовых отношений, приравненных к трудовым отношениям, а также в отношении представляющих их профессиональных союзов, имеющих право на коллективные переговоры и заключение коллективных договоров и стремящихся разрешить возникающие в связи с этим коллективные трудовые споры об интересах.

2. Если не установлено иначе, в соответствии с нормами настоящего раздела лица, работающие на основании указанных в Законе Литовской Республики о занятости правовых отношений, приравненных к трудовым отношениям, считаются работниками, а другой участник отношений (предприятие, учреждение, организация) считается работодателем или организацией работодателей.

3. Законодательством могут быть установлены ограничения или особенности осуществления права лиц, работающих на основании указанных в Законе Литовской Республики о занятости правовых отношений, приравненных к трудовым отношениям, и их представителей на разрешение коллективных трудовых споров об интересах в соответствии с нормами настоящего раздела.

Статья 235. Выдвижение требований в рамках коллективного трудового спора об интересах

1. Профессиональные союзы и организации профессиональных союзов, стремящиеся заключить коллективный договор, должны в письменной форме обратиться к работодателю (организации работодателей) и изложить свои требования. Требования должны быть точно определены, мотивированы, изложены в письменной форме и вручены работодателю или организации работодателей.

2. Работодатель (организация работодателей) должен созвать заседание сторон в течение десяти рабочих дней со дня получения требования.

3. В случае достижения сторонами согласия могут быть начаты переговоры, продолжительность и условия которых стороны устанавливают своим соглашением.

4. В случае недостижения сторонами согласия профессиональный союз или организация профессиональных союзов могут инициировать рассмотрение требования в рамках коллективного трудового спора об интересах в установленном в настоящем разделе порядке.

5. Данная статья применяется также и в том случае, когда коллективные переговоры были прерваны или работодатель (организация работодателей) в установленный срок не подписали согласованный проект коллективного договора.

Статья 236. Порядок предварительного рассмотрения коллективного трудового спора об интересах

1. Коллективный трудовой спор об интересах в первую очередь должен быть рассмотрен в образованной обеими сторонами такого спора комиссии по коллективному трудовому спору об интересах (далее – комиссия по спору).

2. Образование комиссии по спору инициируется представителями работников, которые в письменной форме назначают в ее состав не более пяти членов. В течение пяти рабочих дней со дня получения данного предложения работодатель (организация работодателей) назначают в состав этой комиссии не более пяти членов. По соглашению сторон число членов комиссии по спору может быть и другим.

3. Комиссия по спору на основе консенсуса устанавливает порядок и условия рассмотрения коллективного трудового спора об интересах, порядок председательствования. На заседание комиссии по спору члены комиссии могут пригласить специалистов (консультантов, экспертов и др.). Работодатель должен создать надлежащие условия для работы комиссии по спору: предоставить помещения и необходимую информацию.

4. Комиссия по спору коллективный трудовой спор об интересах обязана рассмотреть в течение десяти календарных дней, если комиссией по спору на основе консенсуса не установлен иной срок.

5. Решение комиссии по спору должно быть оформлено протоколом, который подписывается уполномоченными лицами каждой из сторон.

6. После завершения работы комиссия по спору на основе консенсуса может вынести следующие решения:

1) констатировать, что коллективный трудовой спор об интересах разрешен, если заключается коллективный договор или другое соглашение по предмету коллективного трудового спора об интересах;

2) констатировать, что коллективный трудовой спор об интересах не разрешен;

3) к разрешению коллективного трудового спора об интересах привлечь посредника;

4) передать коллективный трудовой спор об интересах на рассмотрение в трудовой арбитраж.

7. В случае, если было вынесено установленное в части 6 настоящей статьи решение или хотя бы одна из сторон вышла из переговоров либо работодатели (организация работодателей) не делегировали членов в комиссию по спору в установленном в настоящей статье порядке, или комиссия по спору не вынесла решение в течение установленного в части 4 настоящей статьи срока, предварительное рассмотрение коллективного трудового спора об интересах считается завершенным.

Статья 237. Посредники и их выбор

1. Посредник – беспристрастный независимый эксперт, который помогает сторонам коллективного трудового спора об интересах согласовать свои интересы и достичь компромиссное соглашение, удовлетворяющее обе стороны.

2. Список посредников составляется, утверждается и обновляется министром социальной защиты и труда Литовской Республики. В списки посредников на четырехлетний срок полномочий могут быть включены физические лица с безупречной репутацией, беспристрастные и имеющие специальные знания, необходимые для разрешения коллективных трудовых споров об интересах.

3. Список посредников оглашается на сайте Министерства социальной защиты и труда Литовской Республики в Интернете. В списке посредников указываются: имя, фамилия, образование посредника, опыт работы, опыт посредничества, если посредник его имеет.

4. Посредника выбирает комиссия по спору на основе консенсуса. В случае недостижения согласия по поводу посредника в течение десяти рабочих дней со дня вынесения комиссией по спору решения стадия посредничества считается завершенной.

5. Размер и порядок выплаты вознаграждения посредникам, а также размер и порядок оплаты их дорожных расходов устанавливаются Правительством Литовской Республики или уполномоченным им органом.

6. Посредники обязаны хранить конфиденциальную информацию, которая стала им известна в ходе осуществления их деятельности.

Статья 238. Посредничество

1. Коллективный трудовой спор об интересах с привлечением посредника должен быть разрешен в течение десяти дней со дня назначения (избрания) посредника. По соглашению сторон этот срок может быть продлен.

2. Стороны коллективного трудового спора об интересах обязаны назначать для участия в проводимых посредником заседаниях по посредничеству компетентных и уполномоченных на вынесение решений лиц. Во время посредничества стороны обязаны добросовестно пользоваться своими правами, воздержаться от действий, могущих стать препятствием для разрешения коллективного трудового спора об интересах.

3. Если соглашением сторон не установлено иначе, работодатель или организация работодателей должны создать условия для проведения посредником заседаний по посредничеству.

Статья 239. Результаты посредничества

1. По окончании посредничества посредник может вынести следующие решения:

- 1) констатировать, что коллективный трудовой спор об интересах не разрешен;
- 2) констатировать, что коллективный трудовой спор об интересах не разрешен, если стороны договариваются предать коллективный трудовой спор об интересах для решения в трудовой арбитраж;
- 3) констатировать, что коллективный трудовой спор об интересах разрешен, если во время посредничества стороны коллективного трудового спора об интересах заключают коллективный договор или другое соглашение по предмету этого спора;
- 4) констатировать, что коллективный трудовой спор об интересах разрешен отчасти, если по части требований стороны заключают коллективный договор или другое соглашение по предмету этого спора.

2. Принятое во время посредничества соглашение вручается сторонам коллективного трудового спора об интересах.

Статья 240. Трудовой арбитраж

1. Трудовой арбитраж – временно действующий орган по рассмотрению коллективных трудовых споров об интересах.

2. Трудовой арбитраж создается при территориальном отделении Государственной инспекции труда, на территории которого находится местонахождение работодателя или организации работодателей.

3. Трудовой арбитраж состоит из трех арбитров.

4. Список арбитров составляется, утверждается и обновляется министром социальной защиты и труда Литовской Республики. В списки арбитров на четырехлетний срок полномочий с правом продлить срок полномочий еще на четыре года могут быть включены физические лица с безупречной репутацией, беспристрастные и имеющие специальные знания, необходимые для разрешения коллективных трудовых споров об интересах.

5. Список арбитров оглашается на сайте Министерства социальной защиты и труда Литовской Республики в Интернете. В списке арбитров указываются: имя, фамилия, образование арбитра, опыт работы, опыт арбитражирования или посредничества, если арбитра его имеет. В качестве арбитра может выступать и лицо, состоящее в списке посредников.

6. Арбитры, которых из списка арбитров выбирают стороны коллективного трудового спора об интересах, на период рассмотрения данного спора освобождаются от трудовых обязанностей. Размер и порядок выплаты вознаграждения арбитрам, а также

размер и порядок оплаты их дорожных расходов устанавливаются Правительством Литовской Республики или уполномоченным им органом.

7. Арбитры обязаны хранить конфиденциальную информацию, которая стала им известна в ходе осуществления их деятельности.

8. Порядок образования трудового арбитража и рассмотрения им коллективного трудового спора об интересах устанавливается в утвержденном министром социальной защиты и труда Литовской Республики Положении о трудовом арбитраже.

Статья 241. Инициирование и рассмотрение коллективного трудового спора об интересах в трудовом арбитраже

1. При наличии установленных в настоящем Кодексе условий процесс трудового арбитража иницируют обе стороны на основе консенсуса, представляя территориальному отделению Государственной инспекции труда решение комиссии по спору или решение посредника о рассмотрении коллективного трудового спора об интересах в трудовом арбитраже.

2. Ответственный государственный служащий или работник территориального отделения Государственной инспекции труда предоставляет сторонам в письменной форме пятидневный срок для достижения договоренности относительно трех арбитров, а в случае, если за этот срок они не достигнут согласия, назначает в трудовой арбитраж по одному предложенному арбитру от каждой стороны. В таком случае третьего арбитра назначенные арбитры выбирают по соглашению сторон.

3. Председателя трудового арбитража избирают сами арбитры. О выбранном третьем арбитре и председателе трудового арбитража уведомляется ответственный государственный служащий или работник территориального отделения Государственной инспекции труда, который производит проверку и выносит решение об утверждении состава и председателя трудового арбитража.

4. Считается, что рассмотрение коллективного трудового спора об интересах в трудовом арбитраже начато в тот день, когда создается трудовой арбитраж.

5. Ответственный государственный служащий или работник территориального отделения Государственной инспекции труда назначается главным государственным инспектором труда Литовской Республики.

Статья 242. Решение трудового арбитража

1. Коллективный трудовой спор об интересах должен быть рассмотрен в течение пятнадцати рабочих дней со дня создания трудового арбитража.

2. Решение трудового арбитража принимается единогласно.

3. Решение излагается в письменном виде, оно должно быть мотивированным и аргументированным. Решение подписывается председателем и всеми арбитрами трудового арбитража.

4. Решение представляется ответственному государственному служащему или работнику территориального отделения Государственной инспекции труда, который не позднее чем в течение пяти дней отправляет его сторонам коллективного трудового спора об интересах.

5. Трудовой арбитраж может вынести решение:

1) признать выдвинутые требования по коллективному трудовому спору об интересах необоснованными и их отклонить;

2) признать выдвинутые требования по коллективному трудовому спору об интересах обоснованными или отчасти обоснованными и обязать заключить соглашение или коллективный договор на указанных в решении условиях.

6. Решение трудового арбитража может быть обжаловано только из-за его противоречия общественному порядку, установленному Конституцией Литовской Республики и законами.

7. Решение трудового арбитража является обязательным для сторон коллективного трудового спора об интересах. В решении могут быть установлены последствия неисполнения этого решения в пользу другой стороны спора и установлено, что в случае неисполнения этого решения по истечении установленного в решении трудового арбитража срока у стороны, нарушившей срок, возникает обязанность по уплате штрафа в пользу другой стороны спора, максимальный размер которого – 500 евро за каждую просроченную неделю с момента окончания предусмотренного в решении срока до дня, когда данное решение было исполнено, но не более чем за шесть месяцев.

8. Решение трудового арбитража является исполнительным документом, который исполняется в порядке, установленном Гражданским процессуальным кодексом Литовской Республики.

9. Если трудовой арбитраж признает выдвинутые требования по коллективному трудовому спору об интересах необоснованными и их отклоняет, такие требования можно выдвигать не ранее чем через один год после принятия решения трудового арбитража.

Статья 243. Право предпринимать коллективные действия

1. В целях разрешения коллективного трудового спора об интересах или обеспечения исполнения решения, достигнутого при рассмотрении такого спора, стороны

коллективного трудового спора об интересах имеют право предпринимать коллективные действия.

2. Профессиональные союзы или их организации в установленном настоящим Кодексом порядке имеют право организовать забастовку в следующих случаях:

1) если комиссия по спору констатировать, что коллективный трудовой спор об интересах не разрешен, или одна из сторон выходит из переговоров, или работодатель (организация работодателей) не назначает членов в комиссию по спору за время предварительного рассмотрения коллективного трудового спора об интересах;

2) если посредник принимает решение констатировать, что коллективный трудовой спор об интересах не разрешен или разрешен отчасти;

3) если работодатель или организация работодателей не исполняет решение трудового арбитража.

3. Работодатели и их организации имеют право организовать локаут в следующих случаях:

1) если профессиональные союзы или их организации не выполняют принятое во время посредничества соглашение или решение трудового арбитража в деле по коллективному трудовому спору об интересах;

2) если профессиональные союзы или их организации объявляют забастовку, объявление которой было отложено судом или признано незаконным.

Статья 244. Забастовка и виды забастовок

1. Забастовкой является организованное профессиональным союзом или организацией профессиональных союзов прекращение работы работников с целью решить коллективный трудовой спор об интересах или гарантировать исполнение достигнутого при рассмотрении такого спора решения.

2. В зависимости от продолжительности забастовка может быть:

1) предупредительная, которая продолжается не более двух часов;

2) настоящая.

Статья 245. Объявление забастовки

1. Принять решение об объявлении забастовки может профессиональный союз или организация профессиональных союзов в установленном их уставами порядке в установленных в статье 243 настоящего Кодекса случаях. Для объявления забастовки на уровне работодателя в установленном уставом порядке должно быть получено согласие не менее одной четверти членов профессионального союза. Для объявления забастовки на

уровне отрасли (производства, услуг, профессии) в установленном уставом порядке должно быть вынесено решение представительного органа.

2. До проведения настоящей забастовки может быть организована предупредительная забастовка. Предупредительная забастовка объявляется по письменному решению действующего на предприятии, в учреждении, организации органа управления профессионального союза или органа управления организации профессиональных союзов без отдельного одобрения со стороны членов.

3. В решении профессионального союза или организации профессиональных союзов объявить забастовку указываются:

- 1) выдвинутые требования, в связи с которыми объявляется забастовка;
- 2) дата, начало и место забастовки (предприятия, где будет проходить забастовка);
- 3) предполагаемое число бастующих работников;
- 4) забастовочный комитет;
- 5) документы голосования членов профессиональных союзов, подтверждающие количество поддерживающих забастовку членов профессиональных союзов.

4. Все документы, включая бюллетени для голосования, протокол голосования и другие связанные документы, должны храниться профессиональным союзом в течение трех лет.

Статья 246. Предупреждение работодателя о предстоящей забастовке

1. О начале предстоящей предупредительной забастовки работодатель или организация работодателей и отдельные ее члены – работодатели должны быть предупреждены в письменном виде не позднее чем за три рабочих дня, а перед началом настоящей забастовки – не позднее чем за пять рабочих дней путем направления им решения профессионального союза или организации профессиональных союзов объявить забастовку.

2. О начале предстоящей предупредительной и настоящей забастовки на предприятиях или в отраслях, оказывающих безотлагательные (жизненно важные) услуги обществу, работодатель или организация работодателей и отдельные ее члены – работодатели должны быть предупреждены в письменном виде не позднее чем за десять рабочих дня путем направления им решения профессионального союза или организации профессиональных союзов объявить забастовку.

3. При объявлении забастовки можно выдвигать только те требования, которые рассматривались в комиссии по спору, во время посредничества или в трудовом арбитраже.

Статья 247. Объявление забастовки на предприятиях и в отраслях, оказывающих безотлагательные (жизненно важные) услуги

1. На предприятиях работодателей и в отраслях, оказывающих безотлагательные (жизненно важные) услуги обществу, во время настоящей и предупредительной забастовки должно быть обеспечено минимальное оказание этих услуг обществу.

2. Минимальные подлежащие оказанию услуги своим соглашением в течение трех рабочих дней со дня вручения работодателю предупреждения о предстоящей настоящей забастовке (в случае предупредительной забастовки – в течение одного рабочего дня) устанавливают стороны коллективного трудового спора об интересах и об этом в письменной форме информируют соответственно Правительство Литовской Республики, органы самоуправления. В случае недостижения сторонами согласия относительно оказания минимальных услуг минимальные подлежащие оказанию услуги в течение пяти рабочих дней с момента обращения одной из сторон устанавливает орган по рассмотрению трудового спора о праве.

3. Оказание минимальных услуг обеспечивают забастовочный комитет, работодатель и назначенные ими работники. Если стороны коллективного трудового спора об интересах считают это необходимым, они до начала забастовки составляют список работников, которые должны будут работать во время забастовки, и таким образом обеспечивают оказание минимальных услуг.

4. Безотлагательными (жизненно важными) услугами обществу считаются:

- 1) медицинские услуги;
- 2) услуги электроснабжения;
- 3) услуги водоснабжения;
- 4) услуги теплоснабжения и газоснабжения;
- 5) услуги по вывозу канализационных и других отходов;
- 6) услуги гражданской авиации, включая управление полетами;
- 7) телекоммуникационные услуги;
- 8) услуги железнодорожного и городского общественного транспорта.

Статья 248. Запреты на объявление забастовки

1. Запрещается объявлять забастовку работникам служб неотложной медицинской помощи и другим работникам, право на забастовку которых ограничено законами. Требования этих работников решаются органами по рассмотрению коллективных трудовых споров об интересах.

2. Забастовки запрещаются в зонах стихийного бедствия, в регионах, в которых в установленном порядке объявлена мобилизация, военное, чрезвычайное положение, до тех пор, пока не будут ликвидированы последствия стихийного бедствия, объявлена демобилизация или отменено военное, чрезвычайное положение.

3. Во время действия коллективного договора запрещается объявлять забастовку по поводу требований или условий труда, регламентированных в этом договоре, в случае их соблюдения.

4. Установленное в части 3 настоящей статьи требование не применяется в отношении коллективных трудовых споров об интересах, возникающих и неразрешенных в установленном настоящим Кодексом порядке в ходе коллективных переговоров по поводу заключения коллективного договора.

Статья 249. Ход забастовки

1. Забастовку возглавляет забастовочный комитет, созданный субъектом, выдвинувшим требования к работодателю.

2. Забастовочный комитет вместе с работодателем обязан обеспечить охрану имущества и людей.

3. Забастовочный комитет и работодатель могут в письменной форме договориться относительно действий, которые будут предприняты в ходе забастовки в целях сохранения оборудования, технологических систем и приборов в таком состоянии, чтобы после прекращения забастовки можно было бы немедленно возобновить деятельность предприятия и защитить продукцию, сырье и прочие используемые на предприятии ресурсы.

4. Во время забастовки забастовщики могут организовать митинги, пикеты, демонстрации, шествия, другие мирные собрания в установленном Законом Литовской Республики о собраниях и другими законами порядке.

Статья 250. Правовое положение и гарантии забастовщиков

1. Никто не может принуждаться к участию или отказу от участия в забастовке. В период проведения забастовки выполнение трудового договора для участвующих в забастовке работников приостанавливается с сохранением трудового стажа и в установленном правовыми актами порядке права на социальное страхование.

2. Участвующим в забастовке работникам не выплачивается заработная плата, они освобождаются от обязательств выполнять свои трудовые функции.

3. На переговорах относительно прекращения забастовки может быть достигнуто соглашение о выплате участвующим в забастовке работникам заработной платы в полном размере или ее части.

4. Профессиональные союзы и их организации могут создать специальные денежные или страховые фонды, за счет которых предоставлялась бы финансовая помощь участвующим в забастовке работникам.

5. Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с проведением забастовки не имеющим возможности выполнять свою работу, производится оплата как за простой не по их вине или они могут быть переведены с их согласия на другую работу.

6. После принятия решения о проведении забастовки и во время забастовки работодателю запрещается:

1) принимать любое одностороннее решение о полном или частичном прекращении работы (деятельности) предприятия, учреждения, организации или структурного подразделения;

2) препятствовать приходу всех или отдельных работников на рабочие места, отказывать в предоставлении работникам работы или орудий труда;

3) создавать другие условия или принимать решения, которые полностью или частично могут приостановить работу (деятельность) всего предприятия, учреждения, организации или отдельных их звеньев.

7. В период проведения забастовки работодателю запрещается принимать на места забастовщиков новых работников, за исключением случаев, когда требуется обеспечить оказание минимальных услуг, но отсутствует возможность сделать это в установленном настоящим Кодексом порядке и на установленных им условиях.

8. Указанные в части 7 настоящей статьи ограничения не применяются в случае объявления локаута в установленном настоящим Кодексом порядке.

Статья 251. Законность забастовки

1. Работодатель или организация работодателей, получившие уведомление профессионального союза или организации профессиональных союзов о принятом решении объявить забастовку, имеют право в течение пяти рабочих дней со дня получения уведомления обратиться в суд по поводу законности забастовки. Применение установленных другими законами временных мер охраны, кроме установленных в статье 252 настоящего Кодекса, запрещается.

2. Суд должен рассмотреть дело о законности забастовки в течение пяти рабочих дней. Предметом разбирательства по делу о законности забастовки не могут быть экономические и социальные мотивы выдвинутых требований.

3. Суд признает забастовку незаконной, если ее цели противоречат Конституции Литовской Республики, настоящему Кодексу, другим законам. Забастовка также признается незаконной, если она:

1) объявлена без соблюдения порядка и требований, установленных в настоящем Кодексе;

2) объявляется в случаях, когда настоящим Кодексом и другими законами запрещается проводить забастовки;

3) объявляется в связи с требованиями, которые не были выдвинуты в установленном порядке, политическими или другими требованиями, которые не связаны с трудовыми и связанными с ними интересами бастующих работников.

4. После вступления в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной забастовка не может быть начата, а уже начавшаяся забастовка должна быть немедленно прекращена в случае обращения такого решения к немедленному исполнению.

Статья 252. Отложение или приостановление забастовки

1. В случае возникновения непосредственной угрозы того, что во время забастовки не будет выполняться соглашение сторон коллективного трудового спора об интересах или решение трудового арбитража об оказании минимальных услуг на предприятиях, в учреждениях, организациях и в отраслях, оказывающих безотлагательные (жизненно важные) услуги, что может создать угрозу для жизни, здоровья и безопасности людей, суд вправе на этих предприятиях, в учреждениях, организациях и отраслях на пятнадцать рабочих дней отложить неначавшуюся забастовку, а начавшуюся – приостановить на тот же срок.

2. Обращаться в суд по поводу отложения или приостановления забастовки в установленных в части 1 настоящей статьи случаях может работодатель или организация работодателей.

Статья 253. Прекращение забастовки

1. Забастовка прекращается в случае:

1) принятия работодателем или организацией работодателей решения относительно удовлетворения требований;

- 2) принятия сторонами соглашения о прекращении забастовки;
 - 3) признания профессиональным союзом или организацией профессиональных союзов нецелесообразности дальнейшего продолжения забастовки.
2. После прекращения забастовки работы должны быть возобновлены не позднее чем на следующий рабочий день (в смену).

Статья 254. Ответственность за незаконную забастовку

1. В случае незаконной забастовки причиненные работодателю убытки за счет своих средств и имущества обязаны возместить профессиональный союз или организация профессиональных союзов в случае, если они объявляли эту забастовку.
2. Если средства профессионального союза или организации профессиональных союзов являются недостаточными для возмещения убытков, работодатель своим решением может использовать средства, предназначенные в соответствии с коллективным договором для доплат к окладам работников, других дополнительных не установленных законодательством льгот и компенсаций.
3. Причиненный забастовкой ущерб другим физическим или юридическим лицам возмещается в соответствии с действующим законодательством.

Статья 255. Локаут

Локаут – объявленная работодателем или организацией работодателей временная приостановка выполнения трудовых договоров бастующих работников одного или нескольких работодателей.

Статья 256. Объявление локаута

1. При наличии установленных в настоящем Кодексе условий локаут объявляется работодателем или организацией работодателей.
2. Локаут применяет работодатель по отношению к своим работникам – членам профессионального союза или организации профессиональных союзов, являющихся стороной коллективного трудового спора об интересах, или бастующим работникам.
3. Объявить локаут работодатель может не раньше, чем по истечении семи календарных дней с начала забастовки.
4. Работодатель или организация работодателей перед объявлением локаута должны не позднее чем за пять рабочих дней в письменной форме предупредить об этом участвующий в коллективном трудовом споре об интересах профессиональный союз или организацию профессиональных союзов.

5. В предупреждении должны быть указаны:

- 1) начало локаута;
- 2) причина и цели (требования) локаута;
- 3) список работников, в отношении которых будет применяться локаут.

6. Каждого работника, в отношении которого будет применяться локаут, работодатель должен в индивидуальном порядке предупредить о локауте не позднее чем за три рабочих дня до начала локаута.

Статья 257. Ход локаута

1. Выполнение трудовых договоров с работниками, в отношении которых применяется локаут, приостанавливается до окончания локаута.

2. На освободившиеся рабочие места работодатель может по срочным трудовым договорам принимать новых работников, привлекать временных работников или предложить другим работникам предприятия, учреждения, организации без нарушения установленных настоящим Кодексом требований, касающихся максимальной продолжительности рабочего времени и минимальной продолжительности времени отдыха, выполнять дополнительную работу.

3. Во время локаута работникам, выполнение трудовых договоров которых приостанавливается, заработная плата не выплачивается, за исключением случаев, когда сторонами коллективного трудового спора об интересах или нормах трудового права установлено иначе. В отношении этих работников приостанавливается исчисление продолжительности трудовых отношений, а также продолжительности работы, дающей право на получение ежегодного отпуска, однако в установленном правовыми актами порядке сохраняется право на социальное страхование.

Статья 258. Запрещение локаута

Запрещается объявлять локаут в службах неотложной медицинской помощи, в зонах стихийного бедствия, а также в регионах, в которых в установленном порядке объявлена мобилизация, военное, чрезвычайное положение, а также в учреждениях публичного администрирования и в других установленных законодательством случаях.

Статья 259. Прекращение локаута

1. Локаут прекращается в случае:

- 1) принятия сторонами коллективного трудового спора об интересах соглашения о прекращении локаута;

2) признания работодателем нецелесообразности дальнейшего продолжения локаута.

2. После прекращения локаута выполнение трудовых договоров должно быть возобновлено в течение трех рабочих дней со дня решения работодателя о прекращении локаута.

Статья 260. Законность локаута

1. Профессиональный союз или организация профессиональных союзов, получившие уведомление работодателя о принятом решении объявить локаут, имеют право в течение пяти рабочих дней со дня получения уведомления обратиться в суд по поводу признания локаута незаконным.

2. Суд должен рассмотреть дело о законности локаута в течение пяти рабочих дней.

3. Суд признает локаут незаконным, если его цели противоречат Конституции Литовской Республики, настоящему Кодексу, другим законам. Локаут также признается незаконным, если он объявлен без соблюдения порядка и требований, установленных в настоящем Кодексе, или если работодатель злоупотребляет правом на локаут.

4. После вступления в законную силу решения суда о признании локаута незаконным или в случае обращения судом решения о признании локаута незаконным к немедленному исполнению выполнение трудовых договоров работников должно быть возобновлено в течение трех рабочих дней и им должна быть выплачена вся неполученная с начала локаута до возобновления выполнения договора заработная плата и другие выплаты, причитающиеся по трудовому договору, другим соглашениям или внутренним правовым актам.

5. Причиненный локаутом ущерб другим физическим или юридическим лицам возмещается в установленном законодательством порядке.

ОСУЩЕСТВЛЯЕМЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

1. Директива Совета 91/383/ЕЭС от 25 июня 1991 г., дополняющая меры, направленные на улучшение охраны труда и здоровья работников, вступивших в трудовые отношения на определенный срок, а также временных работников (Специальный выпуск ОИ 2004 г., раздел 5, том 1, с. 418), с последними изменениями, внесенными директивой Европейского Парламента и Совета 2007/30/ЕС от 20 июня 2007 г. (ОИ 2007 L 165, с. 21).

2. Директива Совета 91/533/ЕЭС от 14 октября 1991 г. об обязанности работодателя информировать работника об условиях, применимых к трудовому договору или трудовым отношениям (Специальный выпуск ОИ 2004 г., раздел 5, том 2, с. 3).

3. Директива Европейского Парламента и Совета 96/71/ЕС от 16 декабря 1996 г. о направлении работников в командировку в рамках оказания услуг (Специальный выпуск ОИ 2004 г., раздел 5, том 2, с. 431).

4. Директива Совета 97/81/ЕС от 15 декабря 1997 г. о Рамочном соглашении относительно работы неполный рабочий день, заключенном Европейским союзом промышленной конфедерации и конфедерации работодателей (UNICE), Центром европейских предприятий с участием государства (СЕЕР) и Европейской профсоюзной конфедерацией (ETUC)» (Специальный выпуск ОИ 2004 г., раздел 5, том 3, с. 267).

5. Директива Совета 98/59/ЕС от 20 июля 1998 г. о сближении законодательств государств-членов, относящихся к коллективным сокращениям штатов (Специальный выпуск ОИ 2004 г., раздел 5, том 3, с. 327).

6. Директива Совета 1999/70/ЕС от 28 июня 1999 г. о Рамочном соглашении относительно работы на основании срочных трудовых договоров, заключенном Европейской профсоюзной конфедерацией (ETUC), Европейским союзом промышленной конфедерации и конфедерации работодателей (UNICE) и Центром европейских предприятий с участием государства (СЕЕР) (Специальный выпуск ОИ 2004 г., раздел 5, том 3, с. 368).

7. Директива Совета 2000/43/ЕС от 29 июня 2000 г. об обеспечении выполнения принципа равенства лиц независимо от расовой или этнической принадлежности (Специальный выпуск ОИ 2004 г., раздел 20, том 1, с. 23).

8. Директива Совета 2000/78/ЕС от 27 ноября 2000 г., устанавливающая общую систему равного обращения в сфере занятости и профессиональной деятельности (Специальный выпуск ОИ 2004 г., раздел 5, том 4, с. 79).

9. Директива Совета 2001/23/ЕС от 12 марта 2001 г. о сближении законодательств государств-членов относительно защиты прав работников в случаях передачи предприятий, бизнеса или части предприятия или бизнеса (Специальный выпуск ОИ 2004 г., раздел 5, том 4, с. 98).

10. Директива Европейского Парламента и Совета 2002/14/ЕС от 11 марта 2002 г. о создании единой системы информирования работников и проведения с ними консультаций в рамках Европейского Сообщества (Специальный выпуск ОИ 2004 г., раздел 5, том 4, с. 219).

11. Директива Европейского Парламента и Совета 2003/88/ЕС от 4 ноября 2003 г. относительно некоторых аспектов организации рабочего времени (Специальный выпуск ОИ 2004 г., раздел 5, том 4, с. 381).

12. Директива Европейского Парламента и Совета 2006/54/ЕС от 5 июля 2006 г. об осуществлении принципа равных возможностей женщин и мужчин и равного обращения с женщинами и мужчинами в области занятости и профессиональной деятельности (новая редакция) (ОИ 2006 L 204, с. 23).

13. Директива Европейского Парламента и Совета 2008/94/ЕС от 22 октября 2008 г. о защите работников в случае банкротства работодателя (кодифицированная редакция) (ОИ 2008 L 283, с. 36).

14. Директива Европейского Парламента и Совета 2008/104/ЕС от 19 ноября 2008 г. о работе, получаемой через агентства временной занятости (ОИ 2008 L 327, с. 9).

15. Директива Европейского Парламента и Совета 2009/52/ЕС от 18 июня 2009 г., предусматривающая минимальные стандарты для санкций и иных мер по отношению к работодателям незаконно пребывающих в ЕС граждан третьих стран (ОИ 2009 L 168, с. 24).

16. Директива Совета 2010/18/ЕС от 8 марта 2010 г. о применении пересмотренного Рамочного соглашения об отпуске по уходу за ребенком, заключенного BUSINESSSEUROPE, UEAPME, СЕЕР и ETUC, и отменяющая Директиву 96/34/ЕС (ОИ 2010 L 68, с. 13).