

2022 M. SPALIO 19 D. EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVO (ES) 2022/2041 DĖL DERAMO MINIMALIOJO DARBO UŽMOKESČIO EUROPOS SAJUNGOJE IR LIETUVOS RESPUBLIKOS NACIONALINIŲ TEISĖS AKTŲ ATITIKTIES LENTELE

<p>2022 m. spalio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2022/2041 dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – DK). – DK priedas (nurodyti suderinamumą su šia Direktyva) – Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (toliau – PSĮ). – Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas. – Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas. – Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymas. – Lietuvos Statistikos departamento generalinio direktoriaus 2021 m. sausio 6 d. įsakymas Nr. DĮ-8 „Dėl narystės organizacijų ūkinės finansinės veiklos statistinio tyrimo metodikos patvirtinimo“. – Lietuvos Respublikos Seimo 2020 m. gruodžio 11 d. nutarimas Nr. XIV-72 „Dėl Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“. – Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2022 m. gruodžio 30 d. įsakymas Nr. A1-910 „Dėl 2021–2030 metų plėtros programos valdytojos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įtraukios darbo rinkos plėtros programos pažangos priemonės Nr. 09 001 02 09 01 „Skatinti socialinių partnerių įgalinimą dalyvauti socialiniame dialoge“ aprašo patvirtinimo“. – Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2016 m. vasario 12 d. įsakymu Nr. A1-81 patvirtintas „Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016–2020 metų veiksmų planas“. – Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nuostatai patvirtinti Lietuvos Respublikos trišalės tarybos 2018 m. gruodžio 19 d. protokolu Nr. TTP-14 (2021 m. birželio 8 d. redakcija) 	<p>Direktyvos perkėlimo ir įgyvendinimo lygis</p>
<p>I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS</p>	<p>Perkelti nebūtina, nes nuostatos skirtos pačios direktyvos tikslui.</p>	<p align="center">–</p>

<p>1 straipsnis Dalykas 1. Siekiant geresnių gyvenimo ir darbo sąlygų Sąjungoje, visų pirma deramo darbuotojų minimaliojo darbo užmokesčio, kad būtų prisidedama prie aukštynkryptės socialinės konvergencijos ir lyčių lygybės, šia direktyva nustatoma sistema, skirta: a) teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio deramumui užtikrinti siekiant deramų gyvenimo ir darbo sąlygų;</p>		
<p>b) kolektyvinėms deryboms dėl darbo užmokesčio nustatymo skatinti;</p>	<p>Perkelti nebūtina, nes nuostatos skirtos pačios direktyvos tikslui.</p>	<p>—</p>
<p>c) suteikti darbuotojams veiksmingesnes galimybes naudotis teisėmis į minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą, kai tai numatyta nacionalinės teisės aktuose ir (arba) kolektyvinėse sutartyse.</p>	<p>Perkelti nebūtina, nes nuostatos skirtos pačios direktyvos tikslui.</p>	<p>—</p>
<p>2. Šia direktyva nedaromas poveikis visapusiškam socialinių partnerių autonomiškumo paisymui, taip pat jų teisei derėtis ir sudaryti kolektyvines sutartis.</p>	<p>Perkelti nebūtina, nes nuostatos skirtos pačios direktyvos tikslui.</p>	<p>—</p>
<p>3. Pagal SESV 153 straipsnio 5 dalį šia direktyva nedaromas poveikis valstybių narių kompetencijai nustatyti minimaliojo darbo užmokesčio dydį, taip pat jų pasirinkimui įvesti teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį, skatinti prieigą prie kolektyvinėse sutartyse numatytos minimaliojo darbo užmokesčio teikiamos apsaugos arba taikyti abi</p>	<p>Perkelti nebūtina, nes nuostatos skirtos pačios direktyvos tikslui.</p>	<p>—</p>

priemonės.		
4. Taikant šią direktyvą visapusiškai laikomasi teisės į kolektyvines derybas. Nė viena šios direktyvos nuostata negali būti aiškinama kaip nustatanti pareigą bet kuriai valstybei narei: a) kurioje darbo užmokestis nustatomas išimtinai kolektyvinėmis sutartimis, įvesti teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį, arba	Perkelti nebūtina, nes nuostatos skirtos pačios direktyvos tikslui.	–
b) paskelbti apie tam tikros kolektyvinės sutarties visuotinį taikymą.	Perkelti nebūtina, nes nuostatos skirtos pačios direktyvos tikslui.	–
5. Šios direktyvos II skyrius netaikomas aktams, kuriais valstybė narė įgyvendina priemones dėl minimalaus jūrinių darbo užmokesčio, kurias periodiškai nustato Jungtinė jūrų komisija arba kita Tarptautinio darbo biuro valdybos įgaliota įstaiga. Tokiais aktais nedaromas poveikis teisei į kolektyvines derybas ir galimybei nustatyti didesnį minimalųjį darbo užmokestį.	Perkelti nebūtina, nes nuostatos skirtos pačios direktyvos tikslui.	
2 straipsnis Taikymo sritis Ši direktyva taikoma visiems Sąjungos darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis ar palaikantiems darbo santykius, kaip apibrėžta pagal teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, galiojančias kiekvienoje valstybėje narėje, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką.	DK 1 straipsnis Lietuvos Respublikos darbo kodekso paskirtis ir reglamentuojami visuomeniniai santykiai 1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – Kodeksas) reglamentuoja individualiuosius darbo santykius, kurie atsiranda sudarius darbo sutartį šio kodekso nustatyta tvarka. 2. Šis kodeksas taip pat reglamentuoja visuomeninius santykius, kurie susiję su individualiaisiais darbo santykiais (santykiai iki darbo sutarties sudarymo ir po jos nutraukimo, kolektyviniai darbo santykiai, nagrinėjant ginčus tarp darbo santykių	Visiškas

	<p>dalyvių atsirandantys santykiai, su įstatymo laikymusi ir priežiūra susiję santykiai ir kiti).</p> <p>3. Šio kodekso ir kitų Lietuvos Respublikos įstatymų nustatytais atvejais šis kodeksas reglamentuoja ir kitų įstatymų reglamentuojamus visuomeninius santykius, atsirandančius asmenims įgyvendinant profesinę, tarnybinę, kūrybinę ar kitokią veiklą.</p> <p>4. Šio kodekso nuostatos suderintos su Europos Sąjungos teisės aktu, nurodytų šio kodekso priede, nuostatomis.</p> <p>DK</p> <p>21 straipsnis. Darbo sutarties šalys</p> <p>2. Darbuotojas – fizinis asmuo, įsipareigojęs atlygintinai atlikti darbo funkciją pagal darbo sutartį su darbdaviu. Darbuotoju gali būti darbinį teisnumą (galėjimas turėti darbo teises ir pareigas) ir veiksnumą (galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises ir sukurti darbo pareigas) turintis fizinis asmuo. Fizinis asmuo darbinį teisnumą ir veiksnumą įgyja, kai jam sukanka šešiolika metų, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis.</p> <p>DK</p> <p>32 straipsnis. Darbo sutarties sąvoka</p> <p>1. Darbo sutartis – darbuotojo ir darbdavio susitarimas, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja būdamas pavaldus darbdaviui ir jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys įsipareigoja už tai mokėti darbo užmokestį.</p> <p>2. Pavaldumas darbdaviui reiškia darbo funkcijos atlikimą, kai darbdavys turi teisę kontroliuoti ar vadovauti tiek visam darbo procesui, tiek ir jo daliai, o darbuotojas paklūsta darbdavio nurodymams ar darbovietėje galiojančiai tvarkai.</p> <p>3. Atliekant darbo funkciją, kylanti komercinė, finansinė ar gamybinė grėsmė tenka darbdaviui.</p>	
<p>3 straipsnis</p> <p>Terminų apibrėžtys</p> <p>Šioje direktyvoje vartojamų terminų apibrėžtys:</p> <p>1. minimalusis darbo užmokestis – teisės aktais arba kolektyvinėmis sutartimis nustatytas minimalus darbo užmokestis, kurį darbdavys, be kita ko, viešajame sektoriuje, privalo mokėti darbuotojams už per tam tikrą laikotarpį atliktą darbą;</p>	<p>DK 141 straipsnis. Minimalusis darbo užmokestis</p> <p>1. Darbuotojo darbo užmokestis per mėnesį negali būti mažesnis, negu šio straipsnio nustatyta tvarka nustatytas minimalusis darbo užmokestis.<...></p> <p>4. Kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatyti didesni, negu šio straipsnio 3 dalyje nustatyti minimaliojo valandinio atlygio ir minimaliosios mėnesinės algos dydžiai.</p>	<p>Visiškas</p>

	<p>DK 1 straipsnis. Lietuvos Respublikos darbo kodekso paskirtis ir reglamentuojami visuomeniniai santykiai</p> <p>1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – šis kodeksas) reglamentuoja individualiuosius darbo santykius, kurie atsiranda sudarius darbo sutartį šio kodekso nustatyta tvarka.</p> <p><...></p> <p>3. Šio kodekso ir kitų Lietuvos Respublikos įstatymų nustatytais atvejais šis kodeksas reglamentuoja ir kitų įstatymų reglamentuojamus visuomeninius santykius, atsirandančius asmenims įgyvendinant profesinę, tarnybinę, kūrybinę ar kitokią veiklą.</p>	
<p>2. teisės aktais nustatytas minimalusis darbo užmokestis – įstatymu ar kitomis privalomomis teisinėmis nuostatomis nustatytas minimalusis darbo užmokestis, išskyrus minimalųjį darbo užmokestį, nustatytą kolektyvinėmis sutartimis, kurios buvo paskelbtos visuotinai taikytinomis, tai paskelbusiai institucijai neturint jokios veiksmų laisvės dėl taikytinų nuostatų turinio;</p>	<p>DK 141 straipsnis. Minimalusis darbo užmokestis</p> <p>3. Minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą tvirtina Lietuvos Respublikos Vyriausybė, gavusi Lietuvos Respublikos trišalės tarybos rekomendaciją ir atsižvelgdama į šalies ūkio vystymosi rodiklius bei tendencijas. Lietuvos Respublikos trišalė taryba savo išvadą Lietuvos Respublikos Vyriausybei pateikia kiekvienais metais iki birželio 15 dienos arba iki kitos Lietuvos Respublikos Vyriausybės prašomos datos.</p> <p><...></p> <p>4. Kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatyti didesni, negu šio straipsnio 3 dalyje nustatyti minimaliojo valandinio atlygio ir minimaliosios mėnesinės algos dydžiai.</p>	<p>Visiškas</p>
<p>3. kolektyvinės derybos – visos derybos tarp darbdavio, darbdavių grupės arba vienos ar daugiau darbdavių organizacijų ir vienos ar daugiau profesinių sąjungų, vedamos laikantis kiekvienos valstybės narės nacionalinės teisės aktų ir praktikos, siekiant nustatyti darbo ir įdarbinimo sąlygas;</p>	<p>DK</p> <p>164 straipsnis. Socialinės partnerystės formos</p> <p>Socialinė partnerystė įgyvendinama:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) sudarant dvišales, trišales tarybas, dalyvaujant jų veikloje ir sudarant susitarimus dėl darbo, socialinių ir ekonominių klausimų; 2) inicijuojant, vedant kolektyvines derybas ir sudarant kolektyvines sutartis; 3) informavimo, konsultavimo procedūromis ir dalyvavimu darbdavio juridinio asmens valdyme. <p>DK</p> <p>165 straipsnis. Darbuotojų atstovavimo sistema</p> <p>3. Profesinės sąjungos šio kodekso ir kitų įstatymų nustatytais atvejais kolektyviai atstovauja savo nariams – darbuotojams ir asmenims, dirbantiems Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais kolektyviniuose darbo santykiuose. Profesinės sąjungos įstatymų nustatyta tvarka</p>	<p>Visiškas</p>

	<p>teisminėse arba administracinėse procedūrose gali atstovauti ir trečiųjų šalių piliečiams. Profesinės sąjungos taip pat individualiai gina savo narius ir jiems atstovauja individualiuosiuose darbo santykiuose. Kolektyvinės derybos, kolektyvinių sutarčių sudarymas ir kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų inicijavimas yra išimtinė profesinių sąjungų teisė.</p> <p>DK 187 straipsnis. Kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Darbdaviai, darbdavių organizacijos, profesinės sąjungos ir profesinių sąjungų organizacijos šio kodekso nustatyta tvarka turi teisę inicijuoti kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo ar pakeitimo ir jose dalyvauti ir sudaryti kolektyvines sutartis.</p>	
<p>4. kolektyvinė sutartis – socialinių partnerių, galinčių derėtis atitinkamai darbuotojų ir darbdavių vardu, sudaryta rašytinė sutartis dėl nuostatų, susijusių su darbo sąlygomis ir įdarbinimo sąlygomis, laikantis nacionalinės teisės ir praktikos, įskaitant kolektyvines sutartis, paskelbtas visuotinai taikytinomis;</p>	<p>DK 190 straipsnis. Kolektyvinė sutartis Kolektyvinė sutartis – darbo teisės normas, šalių tarpusavio teises, pareigas ir atsakomybę nustatantis rašytinis susitarimas, kurį sudaro profesinės sąjungos, darbdaviai ir jų organizacijos.</p> <p>DK 192 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių šalys</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kolektyvinė sutartis yra dvišalė. 2. Nacionalinės (tarpšakinės) kolektyvinės sutarties šalimis yra viena ar kelios nacionalinės profesinių sąjungų organizacijos, iš vienos pusės, ir viena ar kelios nacionalinės darbdavių organizacijos, iš kitos pusės. 3. Teritorinės kolektyvinės sutarties šalimis yra toje teritorijoje veikiančios viena ar kelios profesinių sąjungų organizacijos, iš vienos pusės, ir viena ar kelios darbdavių organizacijos, iš kitos pusės. 4. Šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties šalimis yra viena ar kelios šakos profesinių sąjungų organizacijos, iš vienos pusės, ir viena ar kelios atitinkamos šakos darbdavių organizacijos, iš kitos pusės. Šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinė sutartis gali būti apribota tam tikra teritorija. 5. Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties šalys yra profesinė sąjunga, veikianti darbdavio lygmeniu, ir darbdavys. Jeigu darbdavio arba darbovietės lygmeniu veikia kelios profesinės sąjungos, darbdavio lygmens ar darbovietės lygmens 	<p>Visiškas</p>

	<p>kolektyvinę sutartį gali sudaryti profesinė sąjunga ir darbdavys arba jungtinė profesinių sąjungų atstovybė ir darbdavys.</p> <p>DK 193 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių turinys 1. Kolektyvinėje sutartyje šalys nustato darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines sąlygas ir garantijas, taip pat abipuses teises, pareigas ir šalių atsakomybę.</p>	
<p>5. kolektyvinių derybų aprėptis – darbuotojų, kuriems taikoma kolektyvinė sutartis, dalis nacionaliniu lygmeniu, apskaičiuojama kaip santykis tarp darbuotojų, kuriems taikomos kolektyvinės sutartys, skaičiaus ir darbuotojų, kurių darbo sąlygos gali būti reglamentuojamos kolektyvinėmis sutartimis pagal nacionalinės teisės aktus ir praktiką, skaičiaus.</p>	<p>Nėra teisės aktuose apibrėžimo.</p> <p>DK 197 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių taikymas 1. Kolektyvinės sutartys taikomos darbuotojams – jas sudariusių profesinių sąjungų nariams. Jeigu profesinė sąjunga ir darbdavys susitaria dėl darbdavio lygmens ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties taikymo visiems darbuotojams, ji taikoma visiems darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija). Konferencija – įmonės, įstaigos, organizacijos struktūriniuose organizaciniuose dariniuose išrinktų darbuotojų atstovų susirinkimas. Jeigu nesant darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos kolektyvinę sutartį sudaro šakos profesinė sąjunga, kuri šio kodekso nustatyta tvarka buvo įgaliota vesti derybas dėl darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties, ir darbdavys, tokia kolektyvinė sutartis taikoma visiems darbdavio darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija).</p> <p>Lietuvos statistikos departamento generalinio direktoriaus 2021 m. sausio 6 d. įsakymu Nr. DĮ-8 patvirtinta „Narystės organizacijų ūkinės finansinės veiklos statistinio tyrimo metodika“ 3. Tyrimo tikslas – rengti ir teikti vartotojams statistinę informaciją apie narystės organizacijų narių skaičių, jų gaunamas lėšas, uždirbtas pajamas, išlaidas, ilgalaikį materialųjį ir nematerialųjį turtą. 7.5. Narystės organizacija (pelno nesiekianti organizacija) – savanoriškumo pagrindais visuomenės ar jos grupės naudai veikiantis viešasis juridinis asmuo, kurio tikslas atstovauti narystės organizacijos narių interesus ir juos ginti ar tenkinti kitus viešuosius interesus, o iš ūkinės finansinės</p>	<p>Neatitinka,</p> <p>siūlytina šį apibrėžimą reglamentuoti ministro įsakymu</p>

	<p>veiklos gauto pelno neskirstyti savo nariams ir steigėjams. Statistiniame tyrime narystės organizacijoms priskiriamos: asociacijos, politinės partijos ir profesinės sąjungos ir kitos.</p> <p>15.2. Imčių metodai taikomi tiriant kitas narystės organizacijas – asociacijas (94.12, 94.99).</p> <p>Visa statistinio tyrimo populiacija suskaidoma į du nesikertančius sluoksnius, atsižvelgiant į darbuotojų skaičių ir pajamas (remiantis Statistinio ūkio subjektų registro informacija):</p> <p>15.2.1. Į pirmą sluoksnį patenka narystės organizacijos – asociacijos (draugijos, sąjungos, bendrijos, klubai, visuomeninės organizacijos ir kitos), kurios turėjo pajamų ir dirbo daugiau nei vienas darbuotojas. Apklausiamos visos šio sluoksnio narystės organizacijos.</p> <p>15.2.2. Į antrą sluoksnį patenka narystės organizacijos – asociacijos, kurios netenkina 15.2.1 punkte išvardytų sąlygų. Kadangi šių narystės organizacijų finansinės ūkinės veiklos rodikliai nereikšmingi, apklausiami 5 procentai šių narystės organizacijų. Apskaičiavus sluoksnio bendrą imties dydį, jis yra proporcingai paskirstomas pagal turtą (naudojama Statistinio ūkio subjektų registro informacija) turinčių ir neturinčių narystės organizacijų skaičių šiame sluoksnyje.</p> <p>Narystės organizacijų imčiai išrinkti taikoma paprastoji sluoksninė atsitiktinė imtis.</p> <p>16. Rengiant statistinę informaciją, taikomi klasifikavimo, sumavimo, grupavimo, agregavimo, vidurkių skaičiavimo metodai.</p>	
<p>4 straipsnis Kolektyvinių derybų dėl darbo užmokesčio nustatymo skatinimas 1. Siekdamas padidinti kolektyvinių derybų aprėptį ir palengvinti naudojimąsi teise į kolektyvines derybas dėl darbo užmokesčio nustatymo, valstybės narės, laikydamosi nacionalinės teisės aktų ir praktikos, ir dalyvaujant socialiniams partneriams:</p>	<p>Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos, kuriai pritarta Lietuvos Respublikos Seimo 2020 m. gruodžio 11 d. nutarimu Nr. XIV-72 „Dėl Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“, 105.3, 131.2 punktai:</p> <p>105.3. Socialinių partnerių vaidmens didinimas socialinio draudimo sistemoje. Toliau stiprinsime Valstybinio socialinio draudimo fondo tarybos kompetenciją ir įgaliojimus. Skatinsime socialinį dialogą ir sieksime socialinių partnerių susitarimo sprendžiant dėl minimalaus darbo užmokesčio dydžio, socialinio draudimo sistemos apimties ir taikymo.</p> <p>131.2. Plėtoti socialinį dialogą ir verslo socialinę atsakomybę. Toliau skatinsime socialinę partnerystę, didinsime žmonių įsitraukimą į profesinių sąjungų ir asociacijų</p>	<p>Visiškas</p>

<p>a) skatina socialinių partnerių gebėjimų dalyvauti kolektyvinėse derybose dėl darbo užmokesčio nustatymo, visų pirma sektorių ar tarpšakiniu lygmeniu, stiprinimą ir tolesnį plėtojimą;</p>	<p>veiklą. Prieš priimdami sprendimus, konsultuosimės su socialiniais partneriais. Skatinsime kolektyvines derybas, nacionaliniu, atskirų šakų (sektorių) ir įmonių lygiu dalį darbo santykių reguliavimo perkeldami iš įstatymų į kolektyvinius susitarimus, taip pat sieksime didėjančio vidutinio darbo užmokesčio. Skatinsime socialinę verslo atsakomybę, remsime socialiai atsakingo verslo iniciatyvas.</p> <p>Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos nuostatų įgyvendinimo plano II skyriaus 5.2.3 punktas: 5.2.3. Ugdyti socialinių partnerių kompetencijas ir gebėjimus, siekiant visapusiško įsitraukimo ir atstovavimo reguliuojant darbo ir darbo apmokėjimo santykius kolektyvinėmis sutartimis.</p> <p>2021–2030 metų plėtros programos valdytojos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įtraukios darbo rinkos plėtros programos pažangos priemonės Nr. 09- 001- 02-09-01 „Skatinti socialinių partnerių įgalinimą dalyvauti socialiniame dialoge“ aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2022 m. gruodžio 30 d. įsakymu Nr. A1-910 „Dėl 2021–2030 metų plėtros programos valdytojos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įtraukios darbo rinkos plėtros programos pažangos priemonės Nr. 09 001 02 09 01 „Skatinti socialinių partnerių įgalinimą dalyvauti socialiniame dialoge“ aprašo patvirtinimo“.</p>	
<p>b) skatina konstruktyvias, prasmingas, informacija pagrįstas socialinių partnerių derybas dėl darbo užmokesčio, vykdomas lygiomis teisėmis, kai abi šalys turi galimybę gauti tinkamą informaciją, kad galėtų vykdyti savo funkcijas, susijusias su kolektyvinėmis derybomis dėl darbo užmokesčio nustatymo;</p>	<p>Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2016 m. vasario 12 d. įsakymu Nr. A1-81 patvirtintas „Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016–2020 metų veiksmų planas“.</p> <p>DK 161 straipsnis. Socialinės partnerystės darbo santykiuose tikslas ir principai 2. Įgyvendinant socialinę partnerystę, privalo būti laikomasi šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams, savanoriškumo ir savarankiškumo priimančioms šalis susaistančius išipareigojimus, išipareigojimų realaus įvykdymo ir kitų principų, kuriuos nustato darbo teisės normos, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys ir žmogaus teisių standartai.</p>	<p>Visiškas</p>

DK

183 straipsnis. Darbdavių organizacijų kompetencija

1. Nepaisant asociacijos įstatuose apibrėžtos kompetencijos, darbdavių organizacijos:

- 1) inicijuoja dvišalių ir trišalių darbo ir socialinių reikalų tarybų steigimą ir dalyvauja jų veikloje;
- 2) dalyvauja kolektyvinėse derybose ir sudaro kolektyvines sutartis;
- 3) atstovauja darbdavių organizacijos ir jos narių interesams santykiuose su profesinėmis sąjungomis, valstybės ir savivaldybės institucijomis ir įstaigomis;
- 4) teisės aktų nustatytais terminais turi teisę gauti iš valstybės ir savivaldybės institucijų ir įstaigų savo veiklai vykdyti reikalingą informaciją darbo, ekonominiais ir socialiniais klausimais ir teikti pasiūlymus valstybės ir savivaldybės institucijoms, profesinėms sąjungoms ir jų organizacijoms dėl teisės aktų darbo, ekonominiais ir socialiniais klausimais priėmimo, pakeitimo ar panaikinimo;
- 5) turi teisę gauti iš profesinės sąjungos informaciją, reikalingą socialinės partnerystės funkcijoms įgyvendinti. Informacija turi būti pateikta nemokamai ir raštu, jeigu šalis nėra sutarusios kitaip. Informacijos perdavimui raštu taip pat prilyginama ir dokumentų kopijų suteikimas. Informacija gali būti perduodama naudojantis visomis informacinių technologijų formomis;

DK

188 straipsnis. Kolektyvinių derybų tvarka

7. Kolektyvinių derybų šalys pirmajame kolektyvinių derybų darbo grupės posėdyje susitaria dėl kolektyvinių derybų eigos:

- 1) kolektyvinių derybų pradžios ir numatomos trukmės;
- 2) kolektyvinių derybų tvarkos, organizacinių klausimų;
- 3) informacijos, būtinos kolektyvinės sutarties projektui parengti, suteikimo, įskaitant jos mastą ir suteikimo terminus;
- 4) kitų aktualių klausimų.

DK

189 straipsnis. Kolektyvinių derybų šalių teisės ir pareigos

1. Kolektyvinių derybų šalys turi teisę reikalauti gauti kolektyvinei sutarčiai sudaryti reikalingą informaciją.

DK

201 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių vykdymo kontrolė ir atsakomybė

1. Kolektyvinės sutarties vykdymą kontroliuoja kolektyvinės sutarties šalys arba jų tam įgalioti atstovai. Atsiskaitymo tvarka, būdai ir terminai nustatomi kolektyvinėje sutartyje.

2. Vykdydamos šio straipsnio 1 dalyje nurodytą kontrolę, kolektyvinės sutarties šalys privalo suteikti viena kitai būtiną informaciją ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo atitinkamo prašymo gavimo dienos.

DK

140 straipsnis. Darbo užmokesčio nustatymas

3. Darbo apmokėjimo sistema darbovietėje ar darbdavio įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nustatoma kolektyvine sutartimi. <...>. Darbo apmokėjimo sistemoje nurodomos darbuotojų kategorijos pagal pareigybes ir kvalifikaciją bei kiekvienos jų apmokėjimo formos ir darbo užmokesčio dydžiai (minimalus ir maksimalus), papildomo apmokėjimo (priedų ir priemokų) skyrimo pagrindai ir tvarka, darbo užmokesčio indeksavimo tvarka.

DK

193 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių turinys

2. Nustatydamos kolektyvinės sutarties turinį jos šalys turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.

Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas

5 straipsnis. Darbo užmokestis ir darbo apmokėjimo sistema

2. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma kolektyvinėje sutartyje. Jeigu kolektyvinės sutarties nėra, darbdavys privalo nustatyti darbo apmokėjimo sistemą ir padaryti ją prieinamą visiems darbuotojams susipažinti. Savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija nustato jos valdymo sričiai priskirtų biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemą. Prieš nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, turi būti įvykdytos darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūros Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

3. Darbo apmokėjimo sistemoje, atsižvelgiant į šio įstatymo nuostatas, detalizuojami biudžetinės įstaigos darbuotojų pareigybių sąrašė esančių pareigybių pareiginės algos pastoviosios dalies nustatymo kriterijai (išsilavinimas, profesinio ir (ar) vadovaujamo darbo patirtis, veiklos sudėtingumas, darbo krūvis, atsakomybės lygis, papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einamoms pareigoms, turėjimas ir pan.) ir pagal kiekvieną

kriterijų nustatyti konkretūs pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų dydžiai, šio įstatymo 7 straipsnio 6 ir 7 dalyse nustatytais pagrindais padidintos pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų dydžiai, 7 straipsnio 8 dalyje nustatyti pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento didinimo iki 100 procentų kriterijai ir jų dydžiai, 9 ir 14 straipsniuose nurodytos pareiginės algos kintamosios dalies nustatymo tvarka ir procentiniai dydžiai, 10 ir 12 straipsniuose nustatyta priemokų ir premijų skyrimo, 11 straipsnyje numatyto mokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, budėjimą tvarka ir dydžiai.

Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas.

6 straipsnis. Pareiginės algos bazinis dydis

Ateinančių finansinių metų pareiginės algos bazinis dydis, atsižvelgus į praėjusių metų vidutinę metinę infliaciją (skaičiuojant nacionalinį vartotojų kainų indeksą), minimaliosios mėnesinės algos dydį ir kitų vidutinio darbo užmokesčio viešajame sektoriuje dydžiui bei kitimui poveikį turinčių veiksnių įtaką, nustatomas nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje. Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje sulygta bazinį dydį tvirtina Seimas. Jeigu nacionalinė kolektyvinė sutartis nesudaryta arba nepakeista iki einamųjų metų birželio 1 dienos, ateinančių finansinių metų bazinį dydį Vyriausybės teikimu, įvertinęs ir atsižvelgęs į šiame straipsnyje numatytas aplinkybes, tvirtina Seimas. Tvirtinamas naujas bazinis dydis negali būti mažesnis už esamą bazinį dydį, išskyrus atvejus, kai Lietuvos Respublikos fiskalinės sutarties įgyvendinimo konstituciniame įstatyme nustatyta tvarka nustatomos ir paskelbiamos išskirtinės aplinkybės.

Profesinių sąjungų įstatymas

16 straipsnis. Valstybės ir savivaldybių institucijų bei įstaigų teikiama pagalba profesinėms sąjungoms

Profesinės sąjungos ir jų susivienijimai iš valstybės ir savivaldybių institucijų bei įstaigų turi teisę gauti savo veiklai reikalingą informaciją darbo, ekonomiais ir socialiniais klausimais, kurią valstybės ir savivaldybių institucijos bei įstaigos privalo pateikti įstatymų nustatytais terminais.

Valstybės ir savivaldybių institucijos bei įstaigos skatina derybas tarp profesinių sąjungų ir darbdavių ar jų organizacijų.

<p>c) prireikus imasi priemonių, kad būtų apsaugotas naudojimasis teise į kolektyvines derybas dėl darbo užmokesčio nustatymo ir darbuotojai bei profesinių sąjungų atstovai būtų apsaugoti nuo veiksmų, kuriais jie diskriminuojami darbo santykių atžvilgiu dėl to, kad jie dalyvauja ar nori dalyvauti kolektyvinėse derybose dėl darbo užmokesčio nustatymo;</p>	<p>DK 166 straipsnis. Darbuotojų atstovų nepriklausomumo garantijos 1. Darbuotojų atstovai veikia laisvai ir nepriklausomai nuo kitų socialinės partnerystės šalių. Darbdaviui ar kitoms socialinės partnerystės šalims draudžiama daryti įtaką darbuotojų atstovų sprendimams ar kitaip kištis į darbuotojų atstovų veiklą. Darbdaviui, jo teisėtam atstovui ar įgaliotam asmeniui draudžiama nulemti priėmimą į darbą arba siūlyti išlaikyti darbo vietą, reikalaujant, kad darbuotojas nestotų į profesinę sąjungą ar išstotų iš jos. Darbdaviui, jo teisėtam atstovui ar įgaliotam asmeniui draudžiama organizuoti ir finansuoti organizacijas, siekiančias trukdyti profesinių sąjungų veiklą, ją nutraukti ar kontroliuoti. Valstybės, savivaldybės institucijos turi susilaikyti nuo kišimosi į darbuotojų atstovų veiklą, išskyrus atvejus, kai tai daroma įstatymų pagrindu dėl padaryto teisės pažeidimo. 2. Darbuotojų atstovai turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus ir kitas kompetentingas institucijas dėl neteisėto kišimosi į jų veiklą, prašydami įpareigoti nutraukti tokius veiksmus, įpareigoti atlikti tam tikrus veiksmus ar atlyginti žalą. 3. Darbdavys ar kita socialinės partnerystės šalis turi teisę kreiptis į teismą, prašydami nutraukti darbuotojų atstovų veiksmus, kurie pažeidžia jų teises, Lietuvos Respublikos Konstituciją, šį kodeksą ar kitus įstatymus, ar šalių susitarimus. 4. Darbuotojų atstovų veikla gali būti sustabdyta ir nutraukta tik teismo sprendimu. Jeigu darbuotojų atstovas pažeidžia Lietuvos Respublikos Konstituciją ar šį kodeksą, prokuroras turi teisę kreiptis į teismą dėl darbuotojų atstovų veiklos sustabdymo laikotarpiui iki trijų mėnesių. Jeigu per šį laiką nurodytas pažeidimas nepašalinamas, darbuotojų atstovų veikla prokuroro siūlymu ir teismo sprendimu gali būti nutraukta. Tokiu pagrindu profesinės sąjungos, darbo tarybos ar darbuotojų patikėtinio įgaliojimai laikomi pasibaigusiais.</p> <p>DK 167 straipsnis. Darbuotojų atstovų veiklos garantijos 3. Darbuotojų atstovai įstatymų nustatyta tvarka turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus ir kitas kompetentingas institucijas dėl jų teisių ir teisėtų interesų pažeidimo. Asmenys, neteisėtais veiksmais padarę žalą darbuotojų atstovams, privalo ją atlyginti įstatymų nustatyta tvarka.</p> <p>DK 187 straipsnis. Kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys</p>	<p>Visiškas</p>
--	--	-----------------

Darbdaviai, darbdavių organizacijos, profesinės sąjungos ir profesinių sąjungų organizacijos šio kodekso nustatyta tvarka turi teisę inicijuoti kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo ar pakeitimo ir jose dalyvauti ir sudaryti kolektyvines sutartis.

DK

188 straipsnis. Kolektyvinių derybų tvarka

1. Kolektyvinėse derybose darbuotojams gali atstovauti tik profesinės sąjungos.
2. Neteko galios nuo 2020-08-01
3. Jeigu nėra darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos, visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas gali įgalinti šakos profesinę sąjungą vesti derybas dėl darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties.
4. Inicijuojanti kolektyvines derybas šalis privalo raštu prisistatyti kitai derybų šaliai. Kolektyvinių derybų siekianti šalis turi pateikti aiškiai suformuluotus reikalavimus, pasiūlymus ir atstovus, kuriuos deleguoja į kolektyvines derybas.
5. Pasiūlymą gavusi šalis turi ne vėliau kaip per keturiolika dienų įsitraukti į kolektyvines derybas, perduodama raštu atsakymą kolektyvines derybas inicijuojančiai šaliai, kuriame nurodo savo atstovus, dalyvaušančius kolektyvinėse derybose.
6. Kolektyvinių derybų pradžia laikoma kita diena, einanti po tos, kada kolektyvines derybas inicijuojanti šalis gavo antros šalies rašytinį atsakymą. Jeigu šalys nesusitarė dėl derybų pradžios, derybos turi būti sušauktos ne vėliau kaip per septynias dienas nuo pirmos kolektyvinių derybų dienos. Nė viena iš šalių negali atsisakyti dalyvauti kolektyvinėse derybose.
7. Kolektyvinių derybų šalys pirmajame kolektyvinių derybų darbo grupės posėdyje susitaria dėl kolektyvinių derybų eigos:
 - 1) kolektyvinių derybų pradžios ir numatomos trukmės;
 - 2) kolektyvinių derybų tvarkos, organizacinių klausimų;
 - 3) informacijos, būtinos kolektyvinės sutarties projektui parengti, suteikimo, įskaitant jos mastą ir suteikimo terminus;
 - 4) kitų aktualių klausimų.
8. Kolektyvinės derybos turi vykti sąžiningai ir neturi būti vilkinamos.
9. Jeigu šalys nėra nusprendusios kitaip, kolektyvinės derybos laikomos baigtomis, kai pasirašoma kolektyvinė sutartis, surašomas nesutarimų protokolas arba kai viena iš šalių perduoda kitai šaliai raštu pranešimą apie tai, kad pasitraukia iš kolektyvinių derybų.

	<p>DK 189 straipsnis. Kolektyvinių derybų šalių teisės ir pareigos 1. Kolektyvinių derybų šalys turi teisę reikalauti gauti kolektyvinei sutarčiai sudaryti reikalingą informaciją.</p> <p>DK 190 straipsnis. Kolektyvinė sutartis Kolektyvinė sutartis – darbo teisės normas, šalių tarpusavio teises, pareigas ir atsakomybę nustatantis rašytinis susitarimas, kurį sudaro profesinės sąjungos, darbdaviai ir jų organizacijos.</p>	
<p>d) siekiant skatinti kolektyvines derybas dėl darbo užmokesčio nustatymo, prireikus imasi priemonių, kad apsaugotų profesines sąjungas ir darbdavių organizacijas, dalyvaujančias ar norinčias dalyvauti kolektyvinėse derybose, nuo bet kokių viena kitos arba viena kitos atstovų ar narių kišimosi į jų steigimą, veikimą ar administravimą veiksmų.</p>	<p>DK 167 straipsnis. Darbuotojų atstovų veiklos garantijos 3. Darbuotojų atstovai įstatymų nustatyta tvarka turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus ir kitas kompetentingas institucijas dėl jų teisių ir teisėtų interesų pažeidimo. Asmenys, neteisėtais veiksmais padarę žalą darbuotojų atstovams, privalo ją atlyginti įstatymų nustatyta tvarka.</p> <p>DK 168 straipsnis. Darbuotojų atstovavimą darbdavio lygmeniu įgyvendinančių asmenų garantijos ir apsauga nuo diskriminacijos 3. Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir šešis mėnesius po jų kadencijos pabaigos negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir jų būtinosios darbo sutarties sąlygos negali būti pablogintos, palyginti su ankstesnėmis jų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis ar palyginti su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, be Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įgalioto Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kuriam priklausančioje teritorijoje yra darbdavio darbovietė, vadovo sutikimo.</p> <p>7. Darbuotojo narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ar darbuotojų atstovaujamuosiuose organuose negali būti laikomas darbuotojo darbo pareigų pažeidimu.</p> <p>DK 182 straipsnis. Darbdavių organizacijos samprata ir veiklos pagrindai</p>	<p>Visiškas</p>

1. Darbdavių organizacija yra savo pavadinimą turintis ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo – asociacija, įsteigta pagal Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymą.

2. Darbdaviai turi teisę, be jokių apribojimų, steigti darbdavių organizacijas, kurių veikla grindžiama šiuo kodeksu, Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymu ir pačių darbdavių organizacijų įstatais (statutais), ir prisijungti prie šių organizacijų.

DK

183 straipsnis. Darbdavių organizacijų kompetencija

1. Nepaisant asociacijos įstatuose apibrėžtos kompetencijos, darbdavių organizacijos:

1) inicijuoja dvišalių ir trišalių darbo ir socialinių reikalų tarybų steigimą ir dalyvauja jų veikloje;

2) dalyvauja kolektyvinėse derybose ir sudaro kolektyvines sutartis;

3) atstovauja darbdavių organizacijos ir jos narių interesams santykiuose su profesinėmis sąjungomis, valstybės ir savivaldybės institucijomis ir įstaigomis;

4) teisės aktų nustatytais terminais turi teisę gauti iš valstybės ir savivaldybės institucijų ir įstaigų savo veiklai vykdyti reikalingą informaciją darbo, ekonomiais ir socialiniais klausimais ir teikti pasiūlymus valstybės ir savivaldybės institucijoms, profesinėms sąjungoms ir jų organizacijoms dėl teisės aktų darbo, ekonomiais ir socialiniais klausimais priėmimo, pakeitimo ar panaikinimo;

5) turi teisę gauti iš profesinės sąjungos informaciją, reikalingą socialinės partnerystės funkcijoms įgyvendinti. Informacija turi būti pateikta nemokamai ir raštu, jeigu šalys nėra sutarusios kitaip. Informacijos perdavimui raštu taip pat prilyginama ir dokumentų kopijų suteikimas. Informacija gali būti perduodama naudojantis visomis informacinių technologijų formomis;

DK

187 straipsnis. Kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys

Darbdaviai, darbdavių organizacijos, profesinės sąjungos ir profesinių sąjungų organizacijos šio kodekso nustatyta tvarka turi teisę inicijuoti kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo ar pakeitimo ir jose dalyvauti ir sudaryti kolektyvines sutartis.

DK

193 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių turinys

4. Nacionalinėje (tarpšakinėje), teritorinėje ar šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinėje sutartyje šalys gali aptarti:

	<p>1) kelių ar vienos kurios šakos ar teritorijos darbdavių darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo, darbo normų ir kitus su darbo užmokesčiu susijusius klausimus;</p> <p>5. Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinėje sutartyje šalys gali aptarti:</p> <p>1) darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo sąlygas;</p> <p>2) darbo užmokesčio sąlygas;</p> <p>DK</p> <p>202 straipsnis. Ginčai dėl kolektyvinių sutarčių vykdymo</p> <p>Ginčai dėl kolektyvinės sutarties vykdymo ar netinkamo jos vykdymo, įskaitant taikymą ar netinkamą taikymą į jų galiojimo sritį patenkantiems darbuotojams ir darbdaviams, sprendžiami darbo ginčų dėl teisės nustatyta tvarka.</p> <p>PSĮ</p> <p>10 straipsnis. Profesinės sąjungos ir darbdavys</p> <p>Profesinės sąjungos yra nepriklausomos nuo darbdavio, jo įgaliotojo atstovo.</p> <p>Darbdaviui, jo įgaliotajam atstovui draudžiama sąlygoti priėmimą į darbą arba siūlyti išlaikyti darbo vietą, reikalaujant, kad darbuotojas nestotų į profesinę sąjungą ar išstotų iš jos.</p> <p>Darbdaviui, jo įgaliotajam atstovui draudžiama organizuoti ir finansuoti organizacijas, siekiančias trukdyti profesinių sąjungų veiklą, ją nutraukti ar kontroliuoti.</p> <p>Profesinės sąjungos atstovauja profesinės sąjungos nariams santykiuose su darbdaviu, jo įgaliotuoju atstovu. Profesinės sąjungos gina savo narių darbo ir ekonomines socialines teises bei interesus.</p> <p>PSĮ</p> <p>12 straipsnis. Profesinių sąjungų teisė sudaryti sutartis su darbdavių organizacijomis</p> <p>Profesinės sąjungos, jų susivienijimai turi teisę vesti derybas ir sudaryti sutartis (susitarimus) su darbdaviais, jų organizacijomis, susivienijimais dėl darbuotojų užimtumo, perkvalifikavimo, darbo organizavimo ir apmokėjimo, darbo ir gyvenimo sąlygų gerinimo bei kitų klausimų.</p> <p>PSĮ</p> <p>20 straipsnis. Profesinių sąjungų ir jų narių teisių gynimas</p> <p>Profesinės sąjungos ir jų nariai įstatymų nustatyta tvarka turi teisę kreiptis į teismą dėl jų teisių ir teisėtų interesų pažeidimo.</p> <p>Asmenys, neteisėtais veiksmais padarę žalą profesinei sąjungai, privalo ją atlyginti įstatymų nustatyta tvarka.</p>	
--	---	--

	<p>PSĮ 21 straipsnis. Profesinių sąjungų narių darbo teisių garantijos Darbdavys negali atleisti iš darbo darbuotojo, išrinkto į įmonėje, įstaigoje, organizacijoje veikiančios profesinės sąjungos atstovaujамąjį ir (arba) valdymo organą laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės negavęs tos profesinės sąjungos atstovaujamojo ir (arba) valdymo organo išankstinio sutikimo. Šio straipsnio pirmojoje dalyje nurodytiems darbuotojams skiriant drausmines nuobaudas, išskyrus drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, taip pat reikalingas išankstinis profesinės sąjungos atstovaujamojo ir (arba) valdymo organo sutikimas. Profesinių sąjungų nariams, atleistiems iš darbo dėl jų išrinkimo į profesinės sąjungos atstovaujamosios ir (arba) valdymo organus, pasibaigus jų narystei šiuose organuose, suteikiamas pirmesnis darbas (pareigos), o jeigu jo (jų) nėra, – kitas lygiavertis darbas (pareigos) toje pačioje arba darbuotojo sutikimu kitoje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje. Įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojas, išrinktas į tos įmonės, įstaigos, organizacijos profesinės sąjungos atstovaujamosios ir (arba) valdymo organus ir dėl to nutraukęs darbo santykius, prilyginamas tos įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojui ir jam visą pareigų ėjimo laiką taikomos socialinės garantijos.</p>	
<p>2. Be to, kiekviena valstybė narė, kurioje kolektyvinių derybų aprėpties lygis yra mažesnis nei 80 % riba, pasikonsultavusi su socialiniais partneriais, teisės aktais arba susitarimais su jais nustato sistemą, kuria sudaromos sąlygos kolektyvinėms deryboms. Tokia valstybė narė taip pat parengia kolektyvinių derybų skatinimo veiksmų planą. Valstybė narė tokį veiksmų planą parengia pasikonsultavusi su socialiniais partneriais arba su jais susitarusi, arba socialinių partnerių bendru prašymu – jiems tarpusavyje susitarus. Veiksmų plane nustatomas aiškus tvarkaraštis ir konkrečios priemonės, kaip palaipsniui didinti kolektyvinių derybų aprėptį, visapusiškai atsižvelgiant į socialinių partnerių autonomiškumą. Valstybė narė savo veiksmų planą reguliariai peržiūri ir prireikus</p>	<p>DK ANTRASIS SKIRSNIS KOLEKTYVINĖS DERYBOS IR KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ SUDARYMAS DK 195 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių sudarymo ir registravimo tvarka 1. Kolektyvinės sutartys sudaromos vedant kolektyvines derybas šio kodekso nustatyta tvarka. DK 188 straipsnis. Kolektyvinių derybų tvarka 1. Kolektyvinėse derybose darbuotojams gali atstovauti tik profesinės sąjungos. 3. Jeigu nėra darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos, visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas gali įgalioti šakos profesinę sąjungą vesti derybas dėl darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties. 4. Inicijuojanti kolektyvines derybas šalis privalo raštu prisistatyti kitai derybų šaliai. Kolektyvinių derybų siekianti šalis turi pateikti aiškiai suformuluotus reikalavimus, pasiūlymus ir atstovus, kuriuos deleguoja į kolektyvines derybas.</p>	<p>Visiškas</p>

<p>atnaujina. Kai valstybė narė savo veiksmų planą atnaujina, ji tai daro pasikonsultavusi su socialiniais partneriais arba su jais susitarusi, arba socialinių partnerių bendru prašymu – jiems tarpusavyje susitarus. Bet kuriuo atveju toks veiksmų planas peržiūrimas bent kartą per penkerius metus. Veiksmų planas ir visi jo papildymai ir patikslinimai skelbiami viešai ir apie juos pranešama Europos Komisijai.</p>	<p>5. Pasiūlymą gavusi šalis turi ne vėliau kaip per keturiolika dienų įsitraukti į kolektyvines derybas, perduodama raštu atsakymą kolektyvines derybas inicijuojančiai šaliai, kuriame nurodo savo atstovus, dalyvausiančius kolektyvinėse derybose.</p> <p>6. Kolektyvinių derybų pradžia laikoma kita diena, einanti po tos, kada kolektyvines derybas inicijuojanti šalis gavo antros šalies rašytinį atsakymą. Jeigu šalys nesusitarė dėl derybų pradžios, derybos turi būti sušauktos ne vėliau kaip per septynias dienas nuo pirmos kolektyvinių derybų dienos. Nė viena iš šalių negali atsisakyti dalyvauti kolektyvinėse derybose.</p> <p>7. Kolektyvinių derybų šalys pirmajame kolektyvinių derybų darbo grupės posėdyje susitaria dėl kolektyvinių derybų eigos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) kolektyvinių derybų pradžios ir numatomos trukmės; 2) kolektyvinių derybų tvarkos, organizacinių klausimų; 3) informacijos, būtinos kolektyvinės sutarties projektui parengti, suteikimo, įskaitant jos mastą ir suteikimo terminus; 4) kitų aktualių klausimų. <p>8. Kolektyvinės derybos turi vykti sąžiningai ir neturi būti vilkinamos.</p> <p>9. Jeigu šalys nėra nusprendusios kitaip, kolektyvinės derybos laikomos baigtomis, kai pasirašoma kolektyvinė sutartis, surašomas nesutarimų protokolai arba kai viena iš šalių perduoda kitai šaliai raštu pranešimą apie tai, kad pasitraukia iš kolektyvinių derybų.</p> <p>DK</p> <p>189 straipsnis. Kolektyvinių derybų šalių teisės ir pareigos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kolektyvinių derybų šalys turi teisę reikalauti gauti kolektyvinei sutarčiai sudaryti reikalingą informaciją. 2. Kolektyvinių derybų šalys turi teisę pasitelkti ekspertų ir rengdamos kolektyvinės sutarties projektą, ir dalyvaudamos kolektyvinėse derybose. Ekspertų paslaugų išlaidas apmoka juos pasikvietusi šalis, jeigu kitaip nesusitarta susitarime dėl kolektyvinių derybų eigos. 3. Visi kolektyvinėse derybose dalyvaujantys asmenys privalo saugoti konfidencialią informaciją, kuri jiems tapo žinoma dalyvaujant kolektyvinėse derybose ir rengiant kolektyvinės sutarties projektą. Kolektyvinėse derybose dalyvaujantys asmenys, pažeidę šią pareigą, atsako įstatymų nustatyta tvarka. <p>DK</p> <p>190 straipsnis. Kolektyvinė sutartis</p>	
--	---	--

Kolektyvinė sutartis – darbo teisės normas, šalių tarpusavio teises, pareigas ir atsakomybę nustatantis rašytinis susitarimas, kurį sudaro profesinės sąjungos, darbdaviai ir jų organizacijos.

DK

191 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių rūšys

Gali būti sudaromos šios kolektyvinės sutartys:

- 1) nacionalinė (tarpšakinė) kolektyvinė sutartis;
- 2) teritorinė kolektyvinė sutartis;
- 3) šakos (gamybos, paslaugų, profesinė) kolektyvinė sutartis;
- 4) darbdavio lygmens kolektyvinė sutartis;
- 5) darbovietės lygmens kolektyvinė sutartis – nacionalinės, šakos ar darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties nustatytais atvejais.

DK

192 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių šalys

1. Kolektyvinė sutartis yra dvišalė.
2. Nacionalinės (tarpšakinės) kolektyvinės sutarties šalimis yra viena ar kelios nacionalinės profesinių sąjungų organizacijos, iš vienos pusės, ir viena ar kelios nacionalinės darbdavių organizacijos, iš kitos pusės.
3. Teritorinės kolektyvinės sutarties šalimis yra toje teritorijoje veikiančios viena ar kelios profesinių sąjungų organizacijos, iš vienos pusės, ir viena ar kelios darbdavių organizacijos, iš kitos pusės.
4. Šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties šalimis yra viena ar kelios šakos profesinių sąjungų organizacijos, iš vienos pusės, ir viena ar kelios atitinkamos šakos darbdavių organizacijos, iš kitos pusės. Šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinė sutartis gali būti apribota tam tikra teritorija.
5. Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties šalys yra profesinė sąjunga, veikianti darbdavio lygmeniu, ir darbdavys. Jeigu darbdavio arba darbovietės lygmeniu veikia kelios profesinės sąjungos, darbdavio lygmens ar darbovietės lygmens kolektyvinę sutartį gali sudaryti profesinė sąjunga ir darbdavys arba jungtinė profesinių sąjungų atstovybė ir darbdavys.

DK

193 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių turinys

1. Kolektyvinėje sutartyje šalys nustato darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines sąlygas ir garantijas, taip pat abipuses teises, pareigas ir šalių atsakomybę.

	<p>2. Nustatydamos kolektyvinės sutarties turinį jos šalys turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.</p> <p>3. Kolektyvinėse sutartyse, sudaromose nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygmeniu, įtvirtintomis darbo teisės normomis galima nukrypti nuo šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių, išskyrus taisykles, susijusias su maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu ar pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais, jeigu kolektyvine sutartimi pasiekama darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra. Ginčai dėl tokių normų teisėtumo nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Nustačius, kad kolektyvinės sutarties sąlyga prieštarauja šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytiems imperatyvioms taisyklėms, ar kolektyvine sutartimi nėra pasiekama darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra, ji negali būti taikoma, o taikoma šio kodekso ar darbo teisės normos taisyklė. Bet kuriuo atveju kolektyvinė sutartis gali gerinti darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kuri nustatyta šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose.</p> <p>4. Nacionalinėje (tarpšakinėje), teritorinėje ar šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinėje sutartyje šalys gali aptarti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) kelių ar vienos kurios šakos ar teritorijos darbdavių darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo, darbo normų ir kitus su darbo užmokesčiu susijusius klausimus; 2) darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus; 3) darbuotojų užimtumo, profesinio mokymo, perkvalifikavimo klausimus; 4) socialinės partnerystės rėmimo priemones, padedančias išvengti kolektyvinių darbo ginčų; 5) kitas šalims svarbias darbo, socialines ir ekonomines sąlygas; 6) kolektyvinės sutarties keitimo, pildymo ir nutraukimo tvarką, galiojimo terminą, vykdymo kontrolės sistemą ir tvarką, kitus organizacinius klausimus, susijusius su kolektyvinės sutarties sudarymu ir vykdymu. <p>5. Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinėje sutartyje šalys gali aptarti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo sąlygas; 2) darbo užmokesčio sąlygas; 3) darbo ir poilsio laiko sąlygas; 4) darbuotojų saugos ir sveikatos priemones; 5) šalių tarpusavio informavimo sąlygas; 	
--	---	--

- 6) informavimo, konsultavimo ir kitokio darbuotojų atstovų dalyvavimo darbdaviui priimant sprendimus teisių įgyvendinimo tvarką, nemažinant įstatyme nustatytų darbo tarybos įgaliojimų;
- 7) kitas šalis svarbias darbo, ekonomines ir socialines sąlygas;
- 8) kolektyvinės sutarties vykdymo tvarką;
- 9) kolektyvinės sutarties keitimo, pildymo ir nutraukimo tvarką, galiojimo terminą, vykdymo kontrolės sistemą ir tvarką, kitus organizacinius klausimus, susijusius su kolektyvinės sutarties sudarymu ir vykdymu.

DK

194 straipsnis. Kolektyvinių derybų viešajame sektoriuje ypatumai

1. Darbdaviams – iš valstybės, savivaldybių, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų išlaikomoms įstaigoms, organizacijoms – atstovauja Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliota institucija, gavusi profesinių sąjungų organizacijos pasiūlymą pradėti nacionalinio (tarpšakinio) ar šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) lygmens kolektyvines derybas arba pati inicijuodama šias derybas, privalo pakviesti į jas atitinkamoje šakoje (gamybos, paslaugų, profesinėje) veikiančias privačiojo sektoriaus darbdavių organizacijas, kurios gali dalyvauti kartu šiose kolektyvinėse derybose. Šios nuostatos *mutatis mutandis* taikomos, kai socialinėje partnerystėje teritoriniu lygmeniu veikia savivaldybės institucijos.

2. Lietuvos Respublikos Vyriausybė gali pati tiesiogiai dalyvauti kolektyvinėse derybose kaip šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties šalis arba įgalioti dalyvauti atitinkamos valdymo srities ministeriją ar kitą Lietuvos Respublikos Vyriausybės įstaigą, ar įstaigą prie ministerijos.

3. Derybos dėl nacionalinės (tarpšakinės) ar šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties turi būti baigtos ne vėliau, negu Lietuvos Respublikos finansų ministerija pradeda rengti atitinkamų metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymo projektą. Dėl šalių parengto ir suderinto šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties projekto būtina gauti Lietuvos Respublikos finansų ministerijos išvadą.

DK

195 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių sudarymo ir registravimo tvarka

1. Kolektyvinės sutartys sudaromos vedant kolektyvines derybas šio kodekso nustatyta tvarka.

2. Jeigu yra sudaryta kolektyvinė sutartis, dėl jos atnaujinimo šalys turi pradėti kolektyvines derybas likus ne mažiau kaip dviem mėnesiams iki jos galiojimo pabaigos.
3. Kolektyvinė sutartis sudaroma raštu bent dviem egzemplioriais, bent po vieną egzempliorių kiekvienai iš šalių. Visi kolektyvinės sutarties priedai, papildymai ir pataisymai yra sudedamoji kolektyvinės sutarties dalis ir turi tokią pačią galią kaip kolektyvinė sutartis.
4. Kolektyvinę sutartį pasirašo įgalioti jos šalių atstovai.
5. Galiojančios kolektyvinės sutartys privalo būti registruojamos ir viešai skelbiamos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka. Kolektyvinę sutartį registruoti per dvidešimt dienų nuo jos pasirašymo pateikia kolektyvinės sutarties šalis – profesinė sąjunga ar jų organizacija. Profesinei sąjungai ar jų organizacijai neįregistravus kolektyvinės sutarties per šį terminą, teisę pateikti registruoti kolektyvinę sutartį įgyja kita kolektyvinės sutarties šalis – darbdavys ar darbdavių organizacija.

DK

196 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių galiojimas

1. Kolektyvinė sutartis įsigalioja jos pasirašymo dieną, jeigu joje nenustatoma vėlesnė įsigaliojimo data.
2. Kolektyvinė sutartis galioja ne ilgiau kaip ketverius metus, išskyrus atvejus, kai kolektyvinėje sutartyje nustatyta kitaip.

DK

197 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių taikymas

1. Kolektyvinės sutartys taikomos darbuotojams – jas sudariusių profesinių sąjungų nariams. Jeigu profesinė sąjunga ir darbdavys susitaria dėl darbdavio lygmens ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties taikymo visiems darbuotojams, ji taikoma visiems darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija). Konferencija – įmonės, įstaigos, organizacijos struktūriniuose organizaciniuose dariniuose išrinktų darbuotojų atstovų susirinkimas. Jeigu nesant darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos kolektyvinę sutartį sudaro šakos profesinė sąjunga, kuri šio kodekso nustatyta tvarka buvo įgaliota vesti derybas dėl darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties, ir darbdavys, tokia kolektyvinė sutartis taikoma visiems darbdavio darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija).

2. Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinę sutartį privalo taikyti darbdavys – šios sutarties šalis.

3. Nacionalinę (tarpšakinę), teritorinę, šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) lygmeniu sudarytą kolektyvinę sutartį profesinių sąjungų ar jų organizacijas sudarančių profesinių sąjungų atstovaujamiems darbuotojams privalo taikyti su jais darbo santykiais susiję darbdaviai, kurie:

- 1) yra kolektyvinę sutartį pasirašiusios darbdavių organizacijos nariai;
- 2) prisijungė prie šios organizacijos po kolektyvinės sutarties pasirašymo;
- 3) buvo kolektyvinę sutartį sudariusios darbdavių organizacijos nariai, tačiau iš jos išstojo. Tokiu atveju privalomas kolektyvinės sutarties taikymas jiems pasibaigia praėjus trims mėnesiams po narystės darbdavių organizacijoje pabaigos, išskyrus atvejus, kai jos galiojimo terminas baigiasi anksčiau;
- 4) patenka į šio kodekso nustatyta tvarka išplėstos kolektyvinės sutarties taikymo sritį.

4. Jeigu darbuotojui turi būti taikomos kelios kolektyvinės sutartys:

- 1) darbdavio lygmens ir šakos kolektyvinė sutartis, jam taikoma šakos kolektyvinė sutartis, nebent šakos kolektyvinėje sutartyje leidžiama įmonės kolektyvine sutartimi nukrypti nuo joje nustatytų sąlygų;
- 2) darbdavio lygmens ir teritorinė kolektyvinė sutartis, jam taikoma teritorinė kolektyvinė sutartis, nebent teritorinėje kolektyvinėje sutartyje leidžiama darbdavio lygmens kolektyvine sutartimi nukrypti nuo joje nustatytų sąlygų;
- 3) šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis, jam taikomos lex specialis kolektyvinės sutarties nuostatos.

DK

198 straipsnis. Kolektyvinės sutarties taikymo srities išplėtimas

1. Nacionalinės (tarpšakinės), teritorinės, šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties atskirų nuostatų taikymas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu gali būti privalomai išplėstas atitinkamai visiems darbdaviams, kurie patenka į nacionalinės (tarpšakinės) kolektyvinės sutarties taikymo sritį, ar tam tikros teritorijos ar šakos darbdaviams, jeigu tokį pasiūlymą raštu pateikė abi kolektyvinės sutarties šalys.

2. Šio straipsnio 1 dalyje nurodytų kolektyvinės sutarties šalių pateiktame pasiūlyme turi būti nurodyta:

- 1) kolektyvinės sutarties, kurios taikymo sritį siūloma išplėsti, pavadinimas;
- 2) kurias kolektyvinės sutarties nuostatas siūloma išplėsti;

3) kolektyvinės sutarties taikymo srities išplėtimo motyvai;
4) prognozuojamas darbuotojų, kuriems bus taikoma kolektyvinė sutartis, skaičius.

3. Pasiūlymas išplėsti nacionalinės (tarpšakinės), šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) ir teritorinės kolektyvinės sutarties taikymo sritį Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministrui gali būti pateiktas, jeigu iki sutarties galiojimo pabaigos liko ne mažiau kaip šeši mėnesiai.

4. Sprendimą dėl kolektyvinės sutarties taikymo srities išplėtimo Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras priima ne vėliau kaip per šešiasdešimt kalendorinių dienų nuo šio straipsnio 1 dalyje nurodyto pasiūlymo gavimo dienos.

5. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas dėl kolektyvinės sutarties atskirų nuostatų taikymo srities išplėtimo kartu su išplėtos kolektyvinės sutarties ar jos nuostatų tekstais skelbiami Teisės aktų registre.

6. Sprendimas išplėsti kolektyvinės sutarties taikymo sritį galioja tiek, kiek galioja pati kolektyvinė sutartis, nebent Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakyme nurodyta kitaip. Jeigu tokia kolektyvinė sutartis pildoma ar keičiama, pakeitimų ir papildymų taikymas netaikomas privalomai išplėstu be atskiro Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymo.

DK

199 straipsnis. Kolektyvinės sutarties pakeitimai ir papildymai

Kolektyvinės sutarties pakeitimo ar papildymo tvarka nustatoma kolektyvinėje sutartyje. Jeigu ši tvarka nenustatyta, kolektyvinės sutarties pakeitimai ir papildymai daromi tokia pačia tvarka, kaip sudaroma pati kolektyvinė sutartis.

DK

200 straipsnis. Kolektyvinės sutarties nutraukimas ir pabaiga

1. Kolektyvinė sutartis gali būti nutraukta joje nustatytais atvejais ir tvarka. Bet kuri šalis turi įspėti kitą kolektyvinės sutarties šalį apie vienašališką kolektyvinės sutarties nutraukimą ne vėliau kaip prieš tris mėnesius. Kolektyvinę sutartį draudžiama nutraukti anksčiau negu po šešių mėnesių nuo jos įsigaliojimo.

2. Darbdavio bankroto atveju šio straipsnio 1 dalies nuostatos netaikomos. Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinė sutartis pasibaigia nutraukus darbo sutartis su visais darbuotojais. Nuo teismo nutarties iškelti darbdaviui bankroto bylą įsiteisėjimo ar kreditorių susirinkimo sprendimo vykdyti bankroto procesą ne teismo tvarka priėmimo netaikomos darbo sąlygas gerinančios kolektyvinės sutarties nuostatos, jeigu jos didina dėl bankroto patiriamus kreditorių nuostolius.

DK

201 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių vykdymo kontrolė ir atsakomybė

1. Kolektyvinės sutarties vykdymą kontroliuoja kolektyvinės sutarties šalys arba jų tam įgalioti atstovai. Atsiskaitymo tvarka, būdai ir terminai nustatomi kolektyvinėje sutartyje.

2. Vykdydamos šio straipsnio 1 dalyje nurodytą kontrolę, kolektyvinės sutarties šalys privalo suteikti viena kitai būtiną informaciją ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo atitinkamo prašymo gavimo dienos.

DK

202 straipsnis. Ginčai dėl kolektyvinių sutarčių vykdymo

Ginčai dėl kolektyvinės sutarties vykdymo ar netinkamo jos vykdymo, įskaitant taikymą ar netinkamą taikymą į jų galiojimo sritį patenkantiems darbuotojams ir darbdaviams, sprendžiami darbo ginčų dėl teisės nustatyta tvarka.

PSĮ

11 straipsnis. Profesinių sąjungų teisė sudaryti kolektyvines ir kitas sutartis

Profesinės sąjungos atstovauja savo nariams (taip pat gali būti darbuotojų kolektyvo atstovais), sudarydamos su darbdaviu kolektyvinę ir kitokias sutartis.

PSĮ

12 straipsnis. Profesinių sąjungų teisė sudaryti sutartis su darbdavių organizacijomis

Profesinės sąjungos, jų susivienijimai turi teisę vesti derybas ir sudaryti sutartis (susitarimus) su darbdaviais, jų organizacijomis, susivienijimais dėl darbuotojų užimtumo, perkvalifikavimo, darbo organizavimo ir apmokėjimo, darbo ir gyvenimo sąlygų gerinimo bei kitų klausimų.

2021–2030 metų plėtros programos valdytojos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įtraukios darbo rinkos plėtros programos pažangos priemonės Nr. 09- 001- 02-09-01 „Skatinti socialinių partnerių įgalinimą dalyvauti socialiniame dialoge“ aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2022 m. gruodžio 30 d. įsakymu Nr. A1-910 „Dėl 2021–2030 metų plėtros programos valdytojos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įtraukios darbo rinkos plėtros programos pažangos

	priemonės Nr. 09 001 02 09 01 „Skatinti socialinių partnerių įgalinimą dalyvauti socialiniame dialoge“ aprašo patvirtinimo“	
II SKYRIUS TEISĖS AKTAIS NUSTATYTAS MINIMALUSIS DARBO UŽMOKESTIS 5 straipsnis Deramo minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo teisės aktais procedūra 1. Valstybės narės, kuriose minimalusis darbo užmokestis nustatomas teisės aktais, nustato būtinas tokio minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo ir atnaujinimo procedūras. Nustatant ir atnaujinant minimalųjį darbo užmokestį remiamasi kriterijais, nustatytais siekiant padėti skatinti deramumą, užtikrinti deramą gyvenimo lygį, sumažinti dirbančiųjų skurdą, taip pat skatinti socialinę sanglaudą ir aukštykryptę socialinę konvergenciją bei mažinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą. Valstybės narės tuos kriterijus apibrėžia pagal savo nacionalinę praktiką atitinkamuose nacionalinės teisės aktuose, savo kompetentingų įstaigų sprendimuose arba trišaliuose susitarimuose. Kriterijai nustatomi aiškiai. Valstybės narės gali spręsti dėl tų kriterijų santykinės svarbos, įskaitant 2 dalyje nurodytus elementus, atsižvelgdamos į savo nacionalines socialines ir ekonomines sąlygas.	DK 141 str.: 3 d. Pakeisti 141 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip: „3. Minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą tvirtina Lietuvos Respublikos Vyriausybė, gavusi Lietuvos Respublikos trišalės tarybos rekomendaciją ir atsižvelgdama į šalies ūkio vystymosi rodiklius bei tendencijas, įskaitant šiuos kriterijus: perkamąją galią pagal pragyvenimo išlaidas, bendrą darbo užmokesčio lygį ir jo pasiskirstymą, darbo užmokesčio augimo greitį, ilgalaikius darbo našumo lygius ir pokyčius. Lietuvos Respublikos trišalės taryba rengdama rekomendaciją iš anksto aptaria šioje dalyje nurodytus kriterijus bei kitą informaciją, reikalingą minimaliajai mėnesinei algai nustatyti. Lietuvos Respublikos trišalė taryba savo išvadą Lietuvos Respublikos Vyriausybei pateikia kiekvienais metais iki birželio 15 dienos arba iki kitos Lietuvos Respublikos Vyriausybės prašomos datos.“ Kriterijus ir jų santykinę svarbą siūloma apibrėžti LR trišalės tarybos susitarimu.	Neatitinka, siūloma tikslinti DK ir TT susitarti
2. 1 dalyje nurodyti nacionaliniai kriterijai turi apimti bent šiuos elementus: a) teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio perkamąją galią, atsižvelgiant į pragyvenimo išlaidas;	Aukščiau pasiūlytas 5(1) str. DK 141 str. 3 d. tikslinimas. Kriterijus ir jų santykinę svarbą siūloma apibrėžti LR trišalės tarybos susitarimu.	Neatitinka
b) bendrą darbo užmokesčio lygį ir jo pasiskirstymą;	Aukščiau pasiūlytas 5(1) str. DK 141 str. 3 d. tikslinimas.	Neatitinka

	Kriterijus ir jų santykinę svarbą siūloma apibrėžti LR trišalės tarybos susitarimu.	
c) darbo užmokesčio augimo greitį;	Aukščiau pasiūlytas 5(1) str. DK 141 str. 3 d. tikslinimas. Kriterijus ir jų santykinę svarbą siūloma apibrėžti LR trišalės tarybos susitarimu.	Neatitinka
d) ilgalaikius nacionalinius našumo lygius ir pokyčius.	Aukščiau pasiūlytas 5(1) str. DK 141 str. 3 d. tikslinimas. Kriterijus ir jų santykinę svarbą siūloma apibrėžti LR trišalės tarybos susitarimu.	Neatitinka
3. Nedarant poveikio šiame straipsnyje nustatytais pareigoms, valstybės narės gali papildomai taikyti automatinį teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio indeksavimo koregavimo mechanizmą, grindžiamą tinkamais kriterijais ir laikantis nacionalinės teisės aktų ir praktikos, su sąlyga, kad taikant tą mechanizmą teisės aktais nustatytas minimalusis darbo užmokestis nesumažėja.	Nebūtina perkelti, kadangi siūloma papildoma galimybė. Siūloma palikti spręsti Trišalėje taryboje.	
4. Vertindamos teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio deramumą, valstybės narės remiasi įprastai naudojamomis orientacinėmis pamatinėmis vertėmis. Tuo tikslu jos gali naudoti tarptautiniu lygmeniu paprastai naudojamas orientacines pamatines vertes, pvz., 60 % bruto darbo užmokesčio medianos ir 50 % bruto vidutinio darbo užmokesčio, ir (arba) nacionaliniu lygmeniu naudojamas orientacines pamatines vertes.	Aukščiau pasiūlytas 5(1) str. DK 141 str. 3 d. tikslinimas. Siūloma palikti spręsti Trišalėje taryboje Kadangi Komisijos tarnybos pabrėžė, kad Direktyva valstybėms narėms suteikiama galimybė <u>lanksčiai pasirinkti pamatines vertes</u> , kurios vėliau gali būti pakeistos ir privaloma pasirinkti bent vieną pamatinę vertę, todėl siūloma DK socialinėms partneriams aptarti informaciją (DK 141 str. 3 d. tikslinimas), neišvardinant pamatinių verčių, o TT susitarti dėl vienos ir kelių pamatinių verčių.	Neatitinka, siūloma tikslinti DK ir TT susitarti
5. Valstybės narės užtikrina, kad teisės aktais nustatytas minimalusis darbo užmokestis būtų reguliariai ir laiku atnaujinamas – bent kas dvejus metus, o valstybėse narėse, kurios taiko 3 dalyje nurodytą automatinio indeksavimo mechanizmą – bent kas ketverius metus.	Nebūtina perkelti. Lietuvoje dabar galioja griežtesnė nuostata, minimalusis darbo užmokestis atnaujinamas kasmet. DK 141 str.	–
6. Kiekviena valstybė narė paskiria arba įsteigia vieną ar kelias patariamąsias įstaigas, kurios konsultuoja kompetentingas institucijas su nustatytoju minimaliuoju darbo užmokesčiu	DK 185 straipsnis. Lietuvos Respublikos trišalė taryba „9. Trišalė taryba svarsto klausimus ir teikia išvadas ir pasiūlymus darbo, socialinės ir ekonominės politikos srityse ir dėl klausimų, kuriuos reikia apsvaistinti vadovaujantis Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų	Dalinai siūloma tikslinti DK 185str. 9d.

<p>susijusiais klausimais, ir sudaro sąlygas toms įstaigoms veikti.</p>	<p>tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“ nuostatomis, bei su nustatytoju minimaliuoju darbo užmokesčiu.</p> <p><...></p> <p>12. Trišalė taryba turi teisę priimti sprendimus ir teikti šalims išvadas ir rekomendacijas, sudaryti trišalius susitarimus šio straipsnio 9 dalyje nustatytoje srityse, gauti Trišalės tarybos darbui reikalingą informaciją, kviešti į posėdžius ir išklausti šalių atstovus bei ekspertus savo kompetencijos klausimais.</p> <p><u>Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nuostatai</u></p> <p>“4. Taryba Lietuvos Respublikos Seimui (toliau – Seimas) ir Lietuvos Respublikos Vyriausybei (toliau – Vyriausybė) pataria socialinės, ekonominės ir darbo politikos klausimais.</p> <p><...></p> <p>10. Siekdama šių nuostatų 9 punkte nurodytų veiklų tikslų, Taryba atlieka šias pagrindines funkcijas:<...></p> <p>10.8. teikia Vyriausybei išvadas dėl minimalaus darbo užmokesčio dydžio nustatymo;</p> <p><...></p> <p><i>„ SADM sudaro sąlygas Trišalei tarybai veikti“</i></p> <p>VIII skyrius TARYBOS SEKRETORIATAS</p> <p>59. Tarybos sekretoriato (toliau – Sekretoriatas) funkcijas atlieka tik šiomis funkcijom paskirti LR socialinės apsaugos ir darbo ministerijos tarnautojai, kurie vykdo Tarybos ir jos pirmininko pavedimus.</p> <p>60. Sekretoriatas atlieka šias pagrindines funkcijas:</p> <p>60.1. vykdo Tarybos ir jos pirmininko pavedimus;</p> <p>60.2. rengia Tarybai pasiūlymus jos kompetencijai priskirtais klausimais;</p> <p>60.3. prižiūri kaip įgyvendinami Tarybos priimti sprendimai;</p> <p>60.4. rengia Tarybos sprendimų projektus;</p> <p>60.5. rengia Tarybos posėdžius, veda raštvedybą ir kitus organizacinius darbus.</p>	
---	---	--

	60.6. atlieka kitas teisės aktuose ir nustatytas funkcijas.	
<p>6 straipsnis Variacijos ir atskaitymai</p> <p>1. Kai valstybės narės leidžia taikyti skirtingus teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio tarifus konkrečioms darbuotojų grupėms arba daryti atskaitymus, dėl kurių darbuotojams mokamas atlyginimas tampa mažesnis už atitinkamą teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokesį, jos užtikrina, kad tomis variacijomis ir atskaitymais būtų paisoma nediskriminavimo ir proporcingumo principų ir kad pagal pastarąjį principą būtų siekiama pagrįsto teisėto tikslo.</p>	<p>Atskaitymai nurodyti DK 150 str. ir 83 str. 4 d. , bei CPK 736 str.</p> <p>DK 150 straipsnis. Išskaitos iš darbo užmokesčio</p> <p>1. Išskaitos iš darbuotojo darbo užmokesčio gali būti daromos tik šio kodekso ar kitų įstatymų nustatytais atvejais.</p> <p>2. Išskaitos gali būti daromos šiais atvejais:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) grąžinti perduotoms ir darbuotojo nepanaudotoms pagal paskirtį darbdavio pinigų sumoms; 2) grąžinti sumoms, permokėtoms dėl skaičiavimo klaidų; 3) atlyginti žalai, kurią darbuotojas dėl savo kaltės padarė darbdaviui; 4) išieškoti atostoginiams už suteiktas atostogas, viršijančias įgytą teisę į visos trukmės ar dalies kasmetines atostogas, darbo sutartį nutraukus darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių (šio kodekso 55 straipsnis) arba dėl darbuotojo kaltės darbdavio iniciatyva (šio kodekso 58 straipsnis). <p>3. Darbdavys turi teisę duoti nurodymą padaryti išskaitą ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kurią darbdavys sužinojo ar galėjo sužinoti apie atsiradusį išskaitos pagrindą.</p> <p>4. Išskaitų iš darbo užmokesčio dydžiai nustatyti Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse.“</p> <p>DK 83 straipsnis. Pameistrystės darbo sutartis nesudarius mokymo sutarties</p> <p>„4. Darbo sutarties šalys, sudarydamos pameistrystės darbo sutartį, gali sutarti dėl darbdavio patiriamų mokymo išlaidų atlyginimo. Tokiame susitarime nurodoma, kokios yra darbdavio patiriamos mokymo išlaidos ir kokia yra jų (paslaugų, medžiagų ir kita) vertė. Tokioms išlaidoms atlyginti gali būti skiriama ne daugiau kaip dvidešimt procentų pameistrinio darbo užmokesčio per mėnesį. Mokymo išlaidų atlyginimas išdėstomas tolygiai per visą pameistrystės darbo sutarties galiojimo laikotarpį. Jeigu darbo santykiai pasibaigia prieš pameistrystės darbo sutarties terminą, darbdavys neturi teisės reikalauti atlyginti mokymo išlaidų po darbo santykių pasibaigimo.“</p> <p>Šiuo metu yra pateiktas pakeitimas dėl CPK 736 str. pakeitimo dėl išskaitų: (Kai bus priimta, būtinai pakeisti ; Projektas 23-11236).</p>	<p>Visiškas,</p> <p>kai bus priimtas CPK pakeitimas</p>

	<p>CPK 736 straipsnis. Išskaitų iš skolininko darbo užmokesčio ir kitų jo pajamų dydis</p> <p>1. Jeigu kitaip nenustatyta pačiame vykdomajame rašte arba ko kita nenustato įstatymai ar teismas, pagal vykdomuosius dokumentus išskaitoma tol, kol bus visiškai padengtos išieškomos sumos. Iš skolininkui priklausančios darbo užmokesčio ir jam prilygintų išmokų bei davinių dalies:</p> <p>1) neviršijančios MMA, išskaitoma 10 procentų, o išieškant vaikų ir kitų asmenų išlaikymą periodinėmis išmokomis, žalos, padarytos suluošinimu ar kitokiu sveikatos sužalojimu, taip pat maitintojo gyvybės atėmimu, atlyginimą – iki 30 procentų;</p> <p>2) viršijančios MMA, tačiau neviršijančios 2 MMA dydžio, išskaitoma 30 procentų, o išieškant vaikų ir kitų asmenų išlaikymą periodinėmis išmokomis, žalos, padarytos suluošinimu ar kitokiu sveikatos sužalojimu, taip pat maitintojo gyvybės atėmimu, atlyginimą – iki 50 procentų ;</p> <p>3) viršijančios 2 MMA dydį išskaitoma 50 procentų.</p> <p>2. Jeigu skolininkas išlaiko nedarbingus šeimos narius, esant jo rašytiniam prašymui, antstolio patvarkymu šio straipsnio 1 dalies 2 ar 3 punkte nurodyta išskaitoma dalis gali būti mažinama po dešimt procentų kiekvienam išlaikytiniui, tačiau taip mažinant negali būti sumažinta įstatymų ar teismo nustatyta dalis. Mažinant išskaitų dydį, neatsižvelgiama į išlaikytinius, kuriems išlaikyti iš skolininko darbo užmokesčio daromos išskaitos.</p>	
<p>2. Nė viena šios direktyvos nuostata negali būti aiškinama kaip nustatanti valstybėms narėms pareigą taikyti minimaliojo darbo užmokesčio variacijas ar atskaitymus.</p>	<p>Variacijos Lietuvoje netaikomos, nebūtina perkelti.</p>	<p>–</p>
<p>7 straipsnis</p>	<p>DK 141 straipsnis. Minimalusis darbo užmokestis</p>	<p>Iš dalies atitinka,</p>

<p>Socialinių partnerių dalyvavimas nustatant ir atnaujinant teisės aktais nustatomą minimalųjį darbo užmokestį</p> <p>Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad socialiniai partneriai laiku ir veiksmingai dalyvautų nustatant ir atnaujinant teisės aktais nustatomą minimalųjį darbo užmokestį, numatant savanorišką jų dalyvavimą diskusijose viso sprendimų priėmimo proceso metu, įskaitant dalyvavimą 5 straipsnio 6 dalyje nurodytų patariamųjų įstaigų veikloje, visų pirma kiek tai susiję su:</p> <p>a) 5 straipsnio 1, 2 ir 3 dalyse nurodytų kriterijų, taikomų nustatant teisės aktais nustatomo minimaliojo darbo užmokesčio dydį ir automatinio indeksavimo formulę bei ją keičiant, jei tokia formulė yra, parinkimu ir taikymu;</p>	<p>3. Minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą tvirtina Lietuvos Respublikos Vyriausybė, gavusi Lietuvos Respublikos trišalės tarybos rekomendaciją ir atsižvelgdama į šalies ūkio vystymosi rodiklius bei tendencijas. Lietuvos Respublikos trišalė taryba savo išvadą Lietuvos Respublikos Vyriausybei pateikia kiekvienais metais iki birželio 15 dienos arba iki kitos Lietuvos Respublikos Vyriausybės prašomos datos.</p> <p>4. Kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatyti didesni, negu šio straipsnio 3 dalyje nustatyti minimaliojo valandinio atlygio ir minimaliosios mėnesinės algos dydžiai.</p> <p>DK 185 straipsnis. Lietuvos Respublikos trišalė taryba</p> <p>9. Trišalė taryba svarsto klausimus ir teikia išvadas ir pasiūlymus darbo, socialinės ir ekonominės politikos srityse ir dėl klausimų, kuriuos reikia apvarstyti vadovaujantis Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“ nuostatomis, bei su nustatytoju minimaliuoju darbo užmokesčiu.</p> <p>10. Trišalės tarybos funkcijas, teises, darbo organizavimo tvarką nustato Trišalės tarybos nuostatai. Juos tvirtina ir keičia Trišalė taryba.</p> <p>11. Organizacijų ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės atstovai turi suteikti Trišalei tarybai būtiną informaciją svarstomais klausimais.</p> <p>12. Trišalė taryba turi teisę priimti sprendimus ir teikti šalims išvadas ir rekomendacijas, sudaryti trišalius susitarimus šio straipsnio 9 dalyje nustatytoje srityse, gauti Trišalės tarybos darbui reikalingą informaciją, kviešti į posėdžius ir išklausti šalių atstovus bei ekspertus savo kompetencijos klausimais.</p> <p>Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nuostatai</p> <p>8. Tarybos veiklos tikslai:</p> <p>8.1. dalyvauti formuojant Lietuvos socialinę, ekonominę ir darbo politiką;</p> <p>8.2. pagal kompetenciją užtikrinti nuolatinį dialogą tarp darbuotojų, darbdavių ir valstybinės valdžios institucijų;</p> <p>8.3. sudaryti trišalius ir (ar) dvišalius susitarimus ir, esant poreikiui, vykdyti jų priežiūrą;</p> <p>8.4. veikdama kaip nacionalinė ekonomikos ir socialinių reikalų institucija, taryba vykdo tarptautinį bendradarbiavimą su Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetu, kitomis Europos Sąjungos institucijomis, Europos Sąjungos valstybių narių trišalio ar dvišalio dialogo institucijomis, tarptautinėmis organizacijomis;</p>	<p>TT nuostatus keisti (a, b, c, d punktus perkelti),</p>
--	---	---

	<p>9. Siekdama šių nuostatų 9 punkte nurodytų veiklų tikslų, Taryba atlieka šias pagrindines funkcijas: <...></p> <p>9.8. teikia Vyriausybei išvadas dėl minimalaus darbo užmokesčio dydžio nustatymo ir dalyvauja diskusijose viso sprendimų priėmimo proceso metu kiek tai susiję su:</p> <p>a) Darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje nurodytų kriterijų (ir aptariama informacija), taikomų nustatant teisės aktais nustatomo minimaliojo darbo užmokesčio dydį ir automatinio indeksavimo formulę bei ją keičiant, jei tokia formulė yra, parinkimu ir taikymu;</p>	
<p>b) 5 straipsnio 4 dalyje nurodytų orientacinių pamatinių verčių parinkimu ir taikymu teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio deramumui įvertinti;</p>	<p>TT nuostatai papildomi papunkčiu:</p> <p>9.8. b) vienos ar kelių orientacinių pamatinių verčių parinkimu ir taikymu teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio deramumui įvertinti; pavyzdžiui galima naudoti tarptautiniu lygmeniu paprastai naudojamas orientacines pamatines vertes, pvz., 60 % bruto darbo užmokesčio medianos ir 50 % bruto vidutinio darbo užmokesčio; arba Lietuvoje naudojamas orientacines pamatines vertes, pvz., skurdo rizikos ribos, infliacijos</p> <p>[Kadangi Komisijos tarnybos pabrėžė, kad Direktyva valstybėms narėms suteikiama galimybė lanksčiai pasirinkti pamatines vertes, kurios vėliau gali būti pakeistos ir privaloma pasirinkti bent vieną pamatinę vertę, todėl siūloma DK socialinėms partneriams aptarti informaciją (DK 141 str. 3 d. tikslinimas), neišvardinant pamatinių verčių, o TT susitarti dėl vienos ir kelių pamatinių verčių.]</p>	<p>Neatitinka</p>
<p>c) 5 straipsnio 5 dalyje nurodytais teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio lygio atnaujinimais;</p>	<p>DK 141 str. 3 d.</p> <p>TT nuostatai papildomi papunkčiu:</p> <p>9.8. c) teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio lygio atnaujinimais;</p>	<p>Neatitinka</p>

<p>d) 6 straipsnyje nurodytų teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio variacijų ir atskaitymų nustatymu;</p>	<p>TT nuostatai papildomi papunkčiu: 9.8. d) Darbo kodekso 150 str., 83 str. 4 d. ir Civilinio proceso kodekso (toliau – CPK 736 straipsniuose nurodytų teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio atskaitymų nustatymu;</p>	<p>Neatitinka</p>
<p>e) sprendimais dėl duomenų rinkimo ir tyrimų bei analizių atlikimo siekiant teikti informaciją institucijoms ir kitoms atitinkamoms šalims, dalyvaujančioms teisės aktais nustatomo minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo procese.</p>	<p>TT nuostatų 11 punktas Tarybos teisės 11. Taryba, siekdama jai nustatytų veiklos tikslų ir atlikdama jos kompetencijai priskirtas funkcijas, turi šias teises: 11.1. gauti iš valstybės ir savivaldybių institucijų, įstaigų, Vyriausybės ar ministerijų sudarytų komisijų, darbuotojų ir darbdavių organizacijų bei kitų juridinių asmenų reikalingą informaciją Tarybos kompetencijai priskirtiems sprendimams ar išvadoms; 11.2. priimti sprendimus, teikti išvadas ir rekomendacijas Tarybos kompetencijos klausimais; 11.3. kviešti į posėdžius bei išklausti valstybės ir savivaldybių institucijų, įstaigų, Vyriausybės ar ministerijų sudarytų komisijų, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų bei kitų juridinių asmenų atstovus bei ekspertus savo kompetencijos klausimais; 11.4. prireikus koordinuoti kitų trišalių bei dvišalių tarybų ir komisijų veiklą socialinėje, ekonominėje bei darbo srityse; 11.5. sudaryti komitetus, komisijas, darbo grupes Tarybos kompetencijos klausimams spręsti, įtraukti į jas kitų institucijų (suderinus su jų vadovais) specialistus; 11.6. organizuoti pasitarimus, konferencijas ir kitus renginius; 11.7. sudaryti dvišalius ir (ar) trišalius susitarimus.</p>	<p>Visiškas</p>
<p>8 straipsnis Veiksmingos darbuotojų galimybės gauti teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį Valstybės narės, dalyvaujant socialiniams partneriams, prireikus imasi toliau išvardytų priemonių, kad pagerintų</p>	<p>DK 18 straipsnis. Darbo teisių gynimas administracine tvarka Šio kodekso ir kitų darbo teisės normų vykdymą pagal teisės aktų nustatytą kompetenciją kontroliuoja ir jų pažeidimų prevenciją vykdo Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinė darbo inspekcija) ir kitos institucijos. Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas</p>	<p>Visiškas</p>

<p>darbuotojų galimybes gauti veiksmingą teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio taikomą apsaugą, be kita ko, prireikus stiprindamos jo įgyvendinimo užtikrinimą:</p> <p>a) numato veiksmingą, proporcingą ir nediskriminacinę darbo inspekcijų arba įstaigų, atsakingų už teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio taikymo užtikrinimą, vykdomą kontrolę ir patikrinimus vietoje;</p>	<p>4 straipsnis. Valstybinės darbo inspekcijos kompetencija</p> <p>Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijai priskiriama nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų, darbuotojų saugos ir sveikatos, norminių darbo teisės aktų pažeidimų prevencija ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų kontrolė įmonėse, įstaigose, organizacijose ar kitose organizacinėse struktūrose, nepaisant jų nuosavybės formos, rūšies, veiklos pobūdžio, taip pat tais atvejais, kai darbdavys yra fizinis asmuo (toliau – darbdaviai).</p> <p>DK</p> <p>220 straipsnis. Darbo ginčo dėl teisės nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje ir teisme</p> <p>1. Darbo santykių dalyvis, kuris mano, kad kitas darbo teisės subjektas pažeidė jo teises dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo, į darbo ginčų komisiją su prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės privalo kreiptis per tris mėnesius, o neteisėto nušalinimo, neteisėto atleidimo iš darbo ir kolektyvinės sutarties pažeidimo atvejais, – per vieną mėnesį nuo tada, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą.</p> <p>2. Praleistas prašymo pateikimo terminas gali būti atnaujintas darbo ginčų komisijos sprendimu. Tokiu atveju teikiamame prašyme turi būti nurodytos termino praleidimo priežastys. Praleistą prašymo pateikimo terminą darbo ginčų komisija atnaujina šias priežastis pripažinusi svarbiomis. Jeigu darbo ginčų komisija savo sprendimu termino neatnaujina, per vieną mėnesį nuo darbo ginčų komisijos sprendimo galima kreiptis į teismą pareiškiant ieškinį dėl darbo ginčo dėl teisės išnagrinėjimo teisme.</p> <p>DK 221 straipsnis. Darbo ginčų komisijos sudėtis</p> <p>„2. Darbo ginčų komisija sudaroma iš trijų narių – darbo ginčų komisijos pirmininko ir profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovų, skiriamų iš Valstybinės darbo inspekcijos teritorinių skyrių veiklos teritorijoje veikiančių profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų jų valdymo organų sprendimu.</p> <p>3. Darbo ginčų komisijos pirmininkas yra Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus skiriamas Valstybinės darbo inspekcijos valstybės tarnautojas, turintis aukštąjį universitetinį teisinį išsilavinimą. Darbo ginčų komisijos pirmininkas atlieka tik darbo ginčų komisijos pirmininko pareigas.“</p>	
---	---	--

<p>b) plėtoja vykdymo užtikrinimo institucijų pajėgumus, visų pirma rengdamos mokymus ir teikdamos rekomendacijas, kad jos tikslingai stebėtų ir persekiotų reikalavimų nesilaikančius darbdavius.</p>	<p>Siūlytina šią nuostatą aprašyti ministrės įsakyme.</p> <p>Šios nuostatos jau įgyvendintos, kas jau buvo atlikta (įrašyti teisės aktus):</p> <p>(Padidintas VDI inspektorių sk., ĮSA projektas, parengti mokymai VDI inspektoriams dėl darbo apmokėjimo sistemų ir VDI Veiklos plane numatomi mokymai VDI inspektoriams ir DGK nariams, sukurtos rekomendacijos)</p>	<p>Iš dalies</p>
<p>III SKYRIUS HORIZONTALIOSIOS NUOSTATOS 9 straipsnis Viešieji pirkimai Pagal direktyvas 2014/23/ES, 2014/24/ES ir 2014/25/ES valstybės narės imasi tinkamų priemonių siekdamos užtikrinti, kad skiriant viešųjų pirkimų ar koncesijos sutartis ir jas vykdant ekonominės veiklos vykdytojais ir jų subrangovais laikytusi taikytinų įpareigojimų socialinės ir darbo teisės srityje, susijusių su darbo užmokesčiu, teise jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas dėl darbo užmokesčio nustatymo, nustatytų Sąjungos ir nacionalinės teisės aktais, kolektyvinėmis sutartimis arba tarptautinės socialinės ir darbo teisės nuostatomis, įskaitant TDO konvenciją Nr. 87 (1948) dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo ir TDO konvenciją Nr. 98 (1949) dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas.</p>	<p>Viešųjų pirkimų įstatymas 46 straipsnis. Tiekėjo pašalinimo pagrindai 6. Perkančioji organizacija gali pašalinti tiekėją iš pirkimo procedūros, jeigu jis:</p> <p>1) yra pažeidęs bent vieną iš šio įstatymo 17 straipsnio 2 dalies 2 punkte nurodytų aplinkos apsaugos, socialinės ir darbo teisės įpareigojimų, kurių perkančioji organizacija gali įrodyti bet kokiomis tinkamomis priemonėmis. Šiuo pagrindu perkančioji organizacija gali pašalinti tiekėją iš pirkimo procedūros, jeigu nuo pažeidimo padarymo dienos praėjo mažiau kaip vieni metai;</p>	<p>Visiškas</p>
<p>10 straipsnis Stebėseną ir duomenų rinkimą 1. Valstybės narės imasi tinkamų priemonių siekdamos užtikrinti, kad būtų įdiegtos veiksmingos duomenų rinkimo priemonės minimaliojo darbo užmokesčio apsaugai stebėti.</p>	<p>Nebūtina, nes jau stebima LT.</p> <p>Duomenų valdysenos agentūra jau dabar turi tinkamas priemones stebėsenai, išskyrus duomenis apie KS. Minimaliojo darbo užmokesčio statistika (apie rodiklį);</p>	<p>–</p>

<p>2. Kas dvejus metus iki ataskaitinių metų spalio 1 d. valstybės narės Komisijai pateikia šiuos duomenis ir informaciją:</p> <p>a) kolektyvinių derybų aprėpties dalį ir raidą;</p>	<p>Siūlytina ministro įsakymą papildyti nuostata: (2) tik a ir b+</p>	<p>Neatitinka,</p> <p>siūlytina ministro įsakyme numatyti.</p>
<p>b) teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio atveju:</p> <p>i) teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio dydį ir darbuotojų, kuriems jis taikomas, dalį;</p> <p>ii) esamų variacijų ir atskaitymų aprašą, jų įvedimo priežastis ir darbuotojų, kuriems taikomos variacijos, dalį, jei turima duomenų;</p>	<p>Siūlytina ministro įsakymą papildyti nuostata: (2) tik a ir b+</p> <p>Minimaliojo darbo užmokesčio statistika (apie rodiklį);</p> <p>Darbuotojų skaičiaus pagal darbo užmokesčio dydį spalio mėn. Statistinių rodiklių rengimo metodika, patvirtinta Valstybės duomenų agentūros generalinio direktoriaus 2023 m. kovo 29 d. įsakymu Nr. DJ-75</p>	<p>Neatitinka,</p> <p>siūlytina ministro įsakyme numatyti.</p>
<p>c) minimaliojo darbo užmokesčio teikiamos apsaugos, numatytos tik kolektyvinėse sutartyse, atveju:</p> <p>i) mažiausias darbo užmokesčio normas, numatytas kolektyvinėse sutartyse, apimančiose mažą darbo užmokestį gaunančius asmenis, arba jų įvertį, jei atsakingos nacionalinės valdžios institucijos neturi tikslių duomenų, ir darbuotojų, kuriems jos taikomos, dalį arba jų įvertį, jei atsakingos nacionalinės institucijos neturi tikslių duomenų;</p> <p>ii) darbuotojams, kuriems taikomos kolektyvinės sutartys, mokamo darbo užmokesčio dydį ir jo santykį su darbuotojams, kuriems netaikomos kolektyvinės sutartys, mokamo darbo užmokesčio dydžiu.</p>	<p>Nebūtina perkelti. Neaktuali nuostata Lietuvai, MMA nustatomas teisės aktu, o ne kolektyvine sutartimi.</p>	<p>–</p>

<p>Valstybės narės, kurioms taikomi pirmos pastraipos c punkte nurodyti duomenų ir informacijos teikimo įpareigojimai, pateikia to punkto i papunktyje nurodytus duomenis bent dėl sektorių, geografinių ir kitų jungtinių darbdavių kolektyvinių sutarčių, įskaitant kolektyvines sutartis, paskelbtas visuotinai taikytinomis.</p>	<p>Nebūtina perkelti. Neaktuali nuostata Lietuvai, MMA nustatomas teisės aktu, o ne kolektyvine sutartimi.</p>	
<p>Valstybės narės teikia šioje dalyje nurodytus statistinius duomenis ir informaciją, suskirstytus pagal lytį, amžių, negalią, įmonės dydį ir sektorių, jei turima tokių duomenų.</p>	<p>Ministro įsakymą papildyti nuostata: (2) tik a ir b+</p> <p>[Bet kuriuo atveju, kaip nurodyta 33 konstatuojamojoje dalyje, šiems duomenims pranešti valstybės narės taip pat galėtų naudoti nacionalines duomenų bazes arba pakankamai reprezentatyvius atrankinius tyrimus, jei tokių yra.]</p>	Neatitinka
<p>Pirmoji ataskaita apima 2021 m., 2022 m. ir 2023 m. ir turi būti pateikta ne vėliau kaip 2025 m. spalio 1 d. Valstybės narės gali nepateikti statistinių duomenų ir informacijos, kurie nebuvo gauti iki 2024 m. lapkričio 15 d.</p>	<p>Nebūtina perkelti, reglamentuoja duomenų teikimą EK.</p>	–
<p>3. Komisija išanalizuoja valstybių narių perduotus duomenis ir informaciją, pateiktus šio straipsnio 2 dalyje nurodytose ataskaitose ir 4 straipsnio 2 dalyje nurodytuose veiksmų planuose. Ji šiuo atžvilgiu kas dvejus metus teikia ataskaitą Europos Parlamentui ir Tarybai ir tuo pačiu metu paskelbia valstybių narių perduotus duomenis ir informaciją.</p>	<p>Nebūtina perkelti, reglamentuoja EK įpareigojimą.</p>	–
<p>11 straipsnis Informacija apie minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą Valstybės narės užtikrina, kad informacija apie teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį ir minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą, kurią suteikia visuotinai taikomos kolektyvinės sutartys, įskaitant informaciją apie teisių gynimo mechanizmus, būtų viešai prieinama, jei reikia, svarbiausia kalba, kurią nustato valstybė narė, būtų</p>	<p>Lietuvos Respublikos teisėkūros pagrindų įstatymas 6 straipsnis. Teisės aktų registras</p> <p>1. Teisės aktų registras skirtas šio straipsnio 2 dalyje nurodytų Teisės aktų registro objektų registravimui, skelbimui, apskaitai, sisteminimui ir informacijos teikimui.</p> <p><u>Dėl Bendrųjų reikalavimų valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų interneto svetainėms ir mobiliosioms programoms aprašo patvirtinimo</u></p> <p>32. Įstaigos savo interneto svetainėse skelbia įstaigos reguliavimo sričiai priskiriamus galiojančius teisės aktus su nuorodomis į teisės aktų aktualias redakcijas, esančias</p>	Visiškas

<p>išsami ir lengvai prieinama, be kita ko, ir neįgaliesiems.</p>	<p>Lietuvos Respublikos Seimo ar kitose teisės aktų bazėse, arba galiojančias suvestines redakcijas, esančias Teisės aktų registre.</p> <p>55. Įgaliotoji institucija, konsultuodamasi su nevyriausybinėmis organizacijomis, kurios atstovauja asmenų su negalia tikslinei grupei, rengia su įstaigų interneto svetainių ir mobiliųjų programų prieinamumu susijusias mokymo programas ir organizuoja mokymus įstaigų darbuotojams ir nevyriausybinėms organizacijoms, kurios atstovauja tikslinėms grupėms. Šios mokymo programos skirtos mokyti, kaip kurti, valdyti ir atnaujinti prieinamą interneto svetainių ir mobiliųjų programų turinį, taip pat informuoti apie Pasaulinio saityno konsorciumo parengtų Interneto tinklalapių turinio prieinamumo rekomendacijų aukščiausio prieinamumo lygio kriterijus.</p>	
<p>12 straipsnis Teisė į teisių gynimą ir apsaugą nuo priešiško elgesio ar pasekmių 1. Valstybės narės užtikrina, kad, nedarant poveikio konkrečioms teisių gynimo ir ginčų sprendimo formoms, numatytoms, kai taikytina, kolektyvinėse sutartyse, darbuotojai, įskaitant tuos, kurių darbo santykiai baigėsi, galėtų veiksmingai, laiku ir nešališkai spręsti ginčus ir turėtų teisę į teisių gynimą, jei pažeidžiamos teisės, susijusios su teisės aktais nustatytu minimaliuoju darbo užmokesčiu arba su minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga, kai tokios teisės numatytos nacionalinės teisės aktuose arba kolektyvinėse sutartyse.</p>	<p>II SKYRIUS DARBO GINČŲ DĖL TEISĖS NAGRINĖJIMAS DK 216 straipsnis. Darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantys organai 1. Darbo ginčus dėl teisės nagrinėja: 1) darbo ginčų komisija; 2) teismas. 2. Darbo ginčai dėl teisės gali būti nagrinėjami komerciniame arbitraže pagal Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo įstatymą, jeigu dėl tokio nagrinėjimo sutaria darbo ginčo šalys vėliau, negu kilo ginčas. DK 220 straipsnis. Darbo ginčo dėl teisės nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje ir teisme 1. Darbo santykių dalyvis, kuris mano, kad kitas darbo teisės subjektas pažeidė jo teises dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo, į darbo ginčų komisiją su prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės privalo kreiptis per tris mėnesius, o neteisėto nušalinimo, neteisėto atleidimo iš darbo ir kolektyvinės sutarties pažeidimo atvejais, – per vieną mėnesį nuo tada, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą. DK 217 straipsnis. Darbo ginčus dėl teisės nagrinėjančių organų kompetencija 1. Nagrinėdamas darbo ginčus dėl teisės, darbo ginčą nagrinėjantis organas turi teisę: 1) įpareigoti kitą šalį atkurti dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo pažeistas teises;</p>	<p>Visiškas</p>

- 2) priteisti padarytą turtinę ar neturtinę žalą, o darbo teisės normų ar susitarimų nustatytais atvejais – ir baudas ar delspinigius;
 - 3) nutraukti arba pakeisti teisinius santykius;
 - 4) įpareigoti atlikti kitus įstatymuose ar darbo teisės normose nustatytus veiksmus.
2. Nagrinėdamas kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės, darbo ginčą nagrinėjantis organas turi teisę darbo teisės normas ar šalių susitarimus pažeidusiai šaliai kitos šalies naudai skirti iki 3 000 eurų baudą. Baudos dydis turi būti proporcingas pažeidimo sunkumui ir atgrasyti nuo teisės pažeidimo ateityje.

DK

231 straipsnis. Darbo ginčo nagrinėjimas teisme

1. Darbo ginčo šaliai nesutinkant su darbo ginčų komisijos sprendimu, taip pat darbo ginčų komisijai priėmus sprendimą atsisakyti atnaujinti praleistą terminą kreiptis į darbo ginčų komisiją su prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės, darbo ginčo šalis per vieną mėnesį nuo darbo ginčų komisijos sprendimo priėmimo dienos turi teisę pareikšti ieškinį dėl darbo ginčo dėl teisės išnagrinėjimo teisme, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nuostatomis.
2. Šio straipsnio 1 dalyje numatytas praleistas ieškinio pareiškimo terminas gali būti atnaujintas teismo, jeigu nurodytas termino praleidimo priežastis teismas pripažįsta svarbiomis.
3. Pareiškus ieškinį teisme, teismas nagrinėja darbo ginčą dėl teisės iš esmės, taikydamas Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse nustatytus darbo bylų nagrinėjimo ypatumus. Ginčo šalis, pareiškusi ieškinį teisme, vadinama ieškovu, o kita šalis – atsakovu.
4. Darbo ginčų komisijos sprendimas nėra apeliacijos ar sprendimo peržiūros dalykas.
5. Jeigu teismas tai laiko tikslinga, nagrinėjant darbo ginčą dėl teisės teisme gali būti remiamasi darbo ginčų komisijos surinktais ar jai pateiktais įrodymais. Tuo pagrindu darbo ginčų komisija pateikia teismui darbo ginčo dėl teisės bylą per penkias darbo dienas nuo teismo nurodymo gavimo.
6. Jeigu ieškinį dėl darbo ginčo dėl teisės pareiškia abi šalys, abu ieškiniai turi būti nagrinėjami kartu.
7. Teismo sprendimui darbo ginčo byloje įsiteisėjus, darbo ginčų komisijos sprendimas netenka galios.

DK

213 straipsnis. Darbo ginčų samprata ir rūšys

	<p>3. Individualus darbo ginčas dėl teisės yra nesutarimas tarp darbuotojo ar kitų darbo santykių dalyvių, iš vienos pusės, ir darbdavio, iš kitos pusės, kylantis sudarant, keičiant, vykdant ar nutraukiant darbo sutartį, taip pat dėl darbo teisės normų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo darbo santykiuose tarp darbuotojo ir darbdavio. Darbo ginčo šalimi laikomas ir buvęs darbdavys, taip pat asmuo, išreiškęs norą sudaryti darbo sutartį, kai su juo buvo atsisakyta ją sudaryti, rangovas šio kodekso 139 straipsnio 5 ir 6 dalyse nustatytais atvejais, taip pat asmenys, turintys teisę į darbuotojo darbo užmokestį ar kitas su darbo santykiais susijusias išmokas.</p> <p>DK 215 straipsnis. Darbo ginčų nagrinėjimas šio kodekso nustatyta tvarka</p> <p>1. Darbo ginčus nagrinėjantys organai šio kodekso nustatyta tvarka gali nagrinėti visus darbo ginčus, kurie kyla iš darbo santykių, susiklostančių ar vykdomų Lietuvos Respublikos teritorijoje, arba kuriuose darbdavys priklauso Lietuvos Respublikos jurisdikcijai, jeigu kiti įstatymai, Europos Sąjungos darbo teisės normos ar Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys nenustato kitaip.</p>	
<p>2. Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamas apsaugoti darbuotojus ir darbuotojų atstovus, įskaitant tuos, kurie yra profesinių sąjungų nariai, nuo bet kokio darbdavio priešiško elgesio ir bet kokių neigiamų pasekmių, kylančių dėl darbdaviui pateikto skundo arba bet kokio proceso, pradėto pažeidimų atveju siekiant užtikrinti, kad būtų paisoma teisių, susijusių su minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga, kai tokios teisės numatytos nacionalinės teisės aktuose arba kolektyvinėse sutartyse.</p>	<p>dėl darbuotojų</p> <p>26 straipsnis. Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais</p> <p>1. Darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Tai reiškia, kad bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais atvejais tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminės padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįtamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas), ketinimo turėti vaiką pagrindu, taip pat dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytais teisėmis, bei dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.</p>	<p>Visiškas</p>

2. Įgyvendindamas lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbdavys, neatsižvelgdamas į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalia, sveikatos būklę, santuokinę ir šeiminingą padėtį, etninę priklausomybę, priklausymą politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ar asociacijoms, religiją (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas), ketinimą turėti vaiką, taip pat į tai, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytais teisėmis, ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, privalo:

- 1) priimdamas į darbą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas;
- 2) sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas;
- 3) taikyti vienodus darbo vertinimo ir atleidimo iš darbo kriterijus;
- 4) už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį;
- 5) imtis priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos;
- 6) imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą darbo sąlygų sudarymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.

Dėl darbuotojų atstovų

DK 167 straipsnis. Darbuotojų atstovų veiklos garantijos

3. Darbuotojų atstovai įstatymų nustatyta tvarka turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus ir kitas kompetentingas institucijas dėl jų teisių ir teisėtų interesų pažeidimo. Asmenys, neteisėtais veiksmais padarę žalą darbuotojų atstovams, privalo ją atlyginti įstatymų nustatyta tvarka.

DK 168 straipsnis. Darbuotojų atstovavimą darbdavio lygmeniu įgyvendinančių asmenų garantijos ir apsauga nuo diskriminacijos

3. Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir šešis mėnesius po jų kadencijos pabaigos negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir jų būtinosios darbo sutarties sąlygos negali būti pablogintos, palyginti su ankstesnėmis jų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis ar palyginti su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, be Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įgalioto Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kuriam priklausančioje teritorijoje yra darbdavio darbovietė, vadovo sutikimo. Darbdavio motyvuotą prašymą suteikti sutikimą nutraukti darbo sutartį ar pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas turi išnagrinėti ir darbdaviui pateikti atsakymą per dvidešimt darbo dienų nuo pareiškimo gavimo dienos. Darbuotojai ar jų atstovai savo iniciatyva arba Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo prašymu turi teisę pateikti savo nuomonę. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas suteikia sutikimą nutraukti darbo sutartį ar pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas, jeigu darbdavys pateikia duomenis apie tai, kad darbo sutarties nutraukimas ar būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimas nėra susijęs su darbuotojo vykdoma darbuotojų atstovavimo veikla, darbuotojo nediskriminuoja dėl jo vykdomos darbuotojų atstovavimo veiklos ar narystės profesinėje sąjungoje. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas, gavęs darbdavio motyvuotą prašymą, apie tai informuoja darbuotojų atstovaujамąjį organą ir patį darbuotoją, dėl kurio pateiktas prašymas, ir nustato ne trumpesnę kaip penkių darbo dienų terminą darbuotojų atstovų ir paties darbuotojo nuomonei pateikti. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo sprendimas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka. Darbo sutartis su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis negali būti nutraukta tol, kol vyksta darbo ginčas. Per dešimt darbo dienų nuo Darbo kodekso įsigaliojimo dienos darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos raštu pateikia valdymo organų narių, kuriems taikomos šios dalies garantijos, sąrašus darbdaviui, o naujai įsteigtos – ne vėliau kaip per dešimt dienų nuo įsteigimo dienos.

4. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo sprendimą atsisakyti duoti sutikimą nutraukti darbo sutartį darbdavys gali ginčyti Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka per trisdešimt dienų. Teismo sprendimo dėl Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo sprendimo

	<p>atsisakyti duoti sutikimą įsiteisėjimas suteikia teisę darbdaviui per vieną mėnesį pradėti darbo sutarties nutraukimo procedūrą šio kodekso nustatyta tvarka. Teismo sprendimo dėl Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo sprendimo atsisakyti duoti sutikimą įsigaliojimas savaime nenustato darbo sutarties pasibaigimo teisėtumo.</p> <p>5. Šio straipsnio 1, 2 ir 3 dalyse nustatytos garantijos taikomos tokiam kiekvienos darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos valdymo organų narių skaičiui, koks būtų (yra) darbo tarybos narių skaičius, nustatytas pagal šio kodekso 170 straipsnio 1 dalį, atsižvelgiant į vidutinį darbdavio darbuotojų skaičių.</p> <p>6. Kitas garantijas gali nustatyti darbo teisės normos arba socialinės partnerystės šalių susitarimai.</p> <p>7. Darbuotojo narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ar darbuotojų atstovaujamosiose organuose negali būti laikomas darbuotojo darbo pareigų pažeidimu.</p> <p>177 straipsnis. Darbuotojų patikėtinio kompetencija</p> <p>2. Jeigu nenustatyta kitaip, darbuotojų patikėtiniui mutatis mutandis taikomos visos šio kodekso ir kitų įstatymų, kitų darbo teisės normų nuostatos, nustatančios darbo tarybos ir jos narių teises, pareigas ir garantijas.</p>	
<p>13 straipsnis Sankcijos Valstybės narės nustato taisykles dėl sankcijų, taikytinų pažeidus teises ir pareigas, patenkančias į šios direktyvos taikymo sritį, jei tos teisės ir pareigos numatytos nacionalinės teisės aktuose arba kolektyvinėse sutartyse. Valstybėse narėse, kuriose nėra teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio, tos taisyklės gali apimti nuorodą į kompensaciją ir (arba) sutartines nuobaudas, numatytas, kai taikytina, kolektyvinių sutarčių vykdymo užtikrinimo taisyklėse, arba ta nuoroda</p>	<p>ANK 99 str.: „1. Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatyme, kolektyvinėje arba darbo sutartyje nustatytos darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimas užtraukia baudą darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo vieno šimto penkiasdešimt iki vieno tūkstančio keturių šimtų penkiasdešimt eurų. 2. Šio straipsnio 1 dalyje numatytas administracinis nusižengimas, padarytas pakartotinai,</p>	<p>Visiškas</p>

<p>apsiriboti. Numatytos sankcijos turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasomos.</p>	<p>užtraukia baudą nuo vieno tūkstančio keturių šimtų iki trijų tūkstančių eurų.</p> <p>3. Tyčinis Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatyme, kolektyvinėje arba darbo sutartyje nustatytos darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimas arba darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų, neįtrauktų į buhalterinės apskaitos dokumentus, išmokėjimas</p> <p>užtraukia baudą darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo dviejų tūkstančių septynių šimtų iki šešių tūkstančių eurų.“</p>	
<p>IV SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS 14 straipsnis Informacijos sklaida Valstybės narės užtikrina, kad apie nacionalines priemones, kuriomis ši direktyva perkeliama į nacionalinę teisę, kartu su atitinkamomis jau galiojančiomis nuostatomis, susijusiomis su 1 straipsnyje nurodytu dalyku, būtų pranešta darbuotojams ir darbdaviams, įskaitant MVĮ.</p>	<p>Perkelti nebūtina.</p>	<p>—</p>
<p>15 straipsnis Vertinimas ir peržiūra Komisija, pasikonsultavusi su valstybėmis narėmis ir socialiniais partneriais Sąjungos lygiu, ne vėliau kaip 2029 m. lapkričio 15 d. atlieka šios direktyvos vertinimą. Po to Komisija pateikia Europos Parlamentui ir Tarybai ataskaitą, kurioje apžvelgiamas šios direktyvos įgyvendinimas, ir prireikus pasiūlo teisės aktų pakeitimus.</p>	<p>Perkelti nebūtina. Nuostata skirta ne VN.</p>	<p>—</p>
<p>16 straipsnis Draudimas bloginti sąlygas ir palankesnės nuostatos</p>	<p>Perkelti nebūtina.</p>	<p>—</p>

<p>1. Ši direktyva negali būti tinkamas pagrindas sumažinti bendrą apsaugos lygį, kuris darbuotojams jau užtikrinamas valstybės narėse, visų pirma sumažinant ar panaikinant minimalųjį darbo užmokestį.</p>		
<p>2. Ši direktyva nedaro įtakos valstybės narės prerogatyvai taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus, arba skatinti ar leisti taikyti darbuotojams palankesnes kolektyvines sutartis. Ji neturi būti aiškinama kaip neleidžianti valstybei narei didinti teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį.</p>	Perkelti nebūtina.	—
<p>3. Šia direktyva nedaromas poveikis jokioms teisėms, kurios buvo suteiktos darbuotojams kitais Sąjungos teisės aktais.</p>	Perkelti nebūtina.	—
<p>17 straipsnis Perkėlimas į nacionalinę teisę ir įgyvendinimas 1. Valstybės narės ne vėliau kaip 2024 m. lapkričio 15 d. priima priemones, būtinas, kad būtų laikomasi šios direktyvos. Apie tai jos nedelsdamos praneša Komisijai. Valstybės narės, priimdamos tas priemones, daro jose nuorodą į šią direktyvą arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai skelbiant. Nuorodos darymo tvarką nustato valstybės narės.</p>	Perkelti nebūtina.	—
<p>2. Valstybės narės pateikia Komisijai šios direktyvos taikymo srityje priimtų nacionalinės teisės aktų pagrindinių nuostatų tekstus.</p>	Perkelti nebūtina.	—
<p>3. Valstybės narės, laikydamosi savo nacionalinės teisės ir praktikos, imasi tinkamų priemonių, kad užtikrintų veiksmingą socialinių partnerių dalyvavimą įgyvendinant šią direktyvą. Tuo tikslu</p>	Perkelti nebūtina.	—

<p>jos gali pavesti socialiniams partneriams visiškai ar iš dalies įgyvendinti šią direktyvą, be kita ko, dėl veiksmų plano parengimo pagal 4 straipsnio 2 dalį, jei socialiniai partneriai to bendrai paprašo. Tai darydamos valstybės narės imasi visų būtinų priemonių užtikrinti, kad būtų visada laikomasi šioje direktyvoje nustatytų pareigų.</p>		
<p>4. Teikiant 2 dalyje nurodytą informaciją, įtraukiamas socialinių partnerių dalyvavimo įgyvendinant šią direktyvą aprašymas.</p>	Perkelti nebūtina.	—
<p>18 straipsnis Įsigaliojimas Ši direktyva įsigalioja dvidešimtą dieną po jos paskelbimo Europos Sąjungos oficialiajame leidinyje.</p>	Perkelti nebūtina.	—
<p>19 straipsnis Adresatai Ši direktyva skirta valstybėms narėms.</p>	Perkelti nebūtina.	—