

DK straipsnis	Vyriausybės atstovų siūlymai	Darbdavių siūlymai	Profesinių sąjungų siūlymai
DK patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas	<p>6 straipsnio 13 dalies pakeitimas</p> <p>Valstybinė darbo inspekcija prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos atlieka Darbo kodekso įgyvendinimo stebėseną ir iki 2019 metų ir kiekvienų vėlesnių metų gruodžio 31 dienos pateikia Lietuvos Respublikos Vyriausybei ir Lietuvos Respublikos Seimui Darbo kodekso įgyvendinimo stebėsenos ir pasiektų rezultatų įvertinimo pažymą, kurioje nurodomos teigiamos ir neigiamos Darbo kodekso ir su jo įgyvendinimu susijusių teisės aktų įgyvendinimo pasekmės (teisės pažeidimų skaičius ir klasifikacija (tarp jų darbo laiko apskaitos, informavimo ir konsultavimo, darbo apmokėjimo normų, komandiruotiems darbuotojams taikomų darbo sąlygų pažeidimai); atleidimų iš darbo skaičius pagal atleidimo pagrindus; darbo ginčų dėl teisės darbo ginčų komisijose skaičius, dalykas, rezultatai; pareikštų ieškinių teisme dėl darbo ginčų dėl teisės skaičius; terminuotų darbo sutarčių skaičius; įmonių, taikančių suminę darbo laiko apskaitą, skaičius; gautų pranešimų apie komandiruotus darbuotojus į Lietuvos Respublikos teritoriją skaičius (pagal komandiravimo pagrindus, komandiruotės trukmę, valstybes, iš kurių daugiausiai komandiruojama); darbdavių prašymų suteikti sutikimą nutraukti darbuotojų atstovavimą darbdavio lygmeniu įgyvendinančių asmenų darbo sutartį</p>		

	<p>darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir prašymų pabloginti būtinašias darbo sutarties sąlygas, palyginti su ankstesnėmis jų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis ar palyginti su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, skaičius ir tenkintų tokių prašymų skaičius; darbuotojų atstovų įmonėse skaičius) ir pasiūlymai dėl Darbo kodekso ir kitų su jo įgyvendinimu susijusių įstatymų tobulinimo.</p>		
--	---	--	--

21	21 straipsnio 2 dalies pakeitimas 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. Darbuotojas Fizinis asmuo darbinį teisnumą ir veiksnumą įgyja, kai jam sukanka šešiolika metų, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis.		
-----------	---	--	--

24			<p>24 str. 5 d. nustatyta, kad kiekviena iš darbo santykių šalių privalo vengti interesų konflikto, vadinasi gydytojas dirbantis valstybinėje ir privačioje gydymo institucijose, mokytojas dirbantis keliose mokyklose, dėstytojas dirbantis keliuose universitetuose, net prekybos centro kasininkė dirbanti keliems prekybos centrams gali sukelti interesų konfliktą. Privalomos pareigos vengti interesų konflikto įtvirtinimas susijęs su konstitucinės teisės laisvai pasirinkti darbą ribojimu. Jeigu darbuotojas pagal savo turimą specialybę ir kvalifikaciją dirba keliems darbdaviams, tai pats faktas tokių darbo santykių pagal Kodekso projektą būtų draudžiamas, nes jis galimai turės interesų konfliktą. Jeigu darbuotojas, dirbdamas keliems darbdaviams, daro žalą vienam iš jų ar abiem (pavyzdžiui, atskleidžia komercines paslaptis), tai, be abejo, darbuotojas turės atsakyti už padarytą žalą. Jeigu darbdavys nenori, kad darbuotojas darbo santykių metu dirbtų pas kitus darbdavius, tai jis turi mokėti kompensaciją, taip kompensuodamas konstitucinės laisvės pasirinkti darbą suvaržymą.</p>
----	--	--	---

Solidarumas

Argumentai: Profesinių sąjungų nariai, ypač aktyvistai, nuolat susiduria su diskriminacija dėl priklausymo profesinei sąjungai. Siekiant mažinti tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją profesinės sąjungos aktyvistų atžvilgiu, siūlome pakeisti Darbo kodekso 26 straipsnio 1 dalį, įtraukiant ir diskriminaciją dėl dalyvavimo profesinių sąjungų veikloje. Ši teisinė apsauga sudarys sąlygas profesinių sąjungų dalyviams naudotis veiksminga teisine gynyba, kaip antai įrodinėjimo pareigos perkėlimas ir pan. Teikiamo pasiūlymo tikslas – suteikti papildomą apsaugą profesinių sąjungų veikloje dalyvaujantiems asmenims.

Pasiūlymas: Pakeisti Darbo kodekso 26 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip: „1. Darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybę ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Tai reiškia, kad esant bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje, **profesinėje sąjungoje** ar asociacijoje, religijos, tikėjimo ar įsitikinimų dirbantiems 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, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu, dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotoju

			dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.
33			LPSK: 33 str. 4 d. siūloma atsisakyti galimybės nukrypti nuo DK sąlygų individualiose darbo sutartyse. Dabartinis reglamentavimas leidžia nukrypti individualiose darbo sutartyse nuo imperatyvių DK normų, jei darbuotojo darbo užmokestis ne mažesnis kaip 2 šalies VDU. Toks susitarimas nėra tvarus, kadangi šalies VDU kiekvienais metais kinta, ir darbuotojas vienais metais uždirbantis daugiau kaip 2 VDU, kitais metais jau gali neuždirbti, o sudaryti susitarimai gali būti ilgalaikiai, pvz., dėl nekonkuravimo ar mokymosi išlaidų atlyginimu. Ginčus dėl tokių nuostatų įmanoma išspręsti tik pasitelkus darbo ginčus nagrinėjančias institucijas, o tai yra papildoma našta tiek darbuotojui, tiek ir darbdaviui.

34			<p>LPSK: 1. 34 str. 4 d. Darbo sutartyje šalys turi susitarti dėl darbo funkcijos, darbo apmokėjimo ir darbovietės, kurioje savo darbo funkciją atliks darbuotojas. Dažnu atveju darbdavys turi keletą padalinių, veikiančių mieste ar tam tikroje teritorijoje, todėl darbovietę nustato, pavyzdžiui, Vilniaus padalinyje. Tokiu atveju, darbuotojas pagal poreikį yra kilnojamas iš vienos darbo vietos Vilniuje į kitą darbo vietą be darbuotojo sutikimo. Esamas būtinųjų darbo sutarties sąlygų reglamentavimas nesuteikia aiškumo darbo santykiuose. Teisės akto nuostatos turi būti aiškios ir suprantamos abiem šalims ir neturėtų būti piktnaudžiaujama teise, todėl siūlome tikslinti būtinąją darbo sutarties sąlygą - darbovietės sąvoką ir nustatyti, kad darbovietė darbo sutartyje nurodoma konkrečiu adresu, kad be darbuotojo sutikimo nebūtų galima perkelti darbuotojo į kitą darbo vietą, nors ir tame pačiame mieste.</p>
----	--	--	---

35		<p>LPPARA: DK 35 str. derinant su DK 114 str. 1 ir 2 p. Pagal DK nuostatas ir VDI išaiškinimus, taikomi nelogiški apribojimai darbuotojams ir darbdaviams, kai su darbuotoju susitarime dėl papildomo darbo negali būti susitarta dėl tokių pačių (darbo sutartyje jau sulygtų) darbo funkcijų atlikimo. Darbuotojas, norintis ir galintis dirbti 60 valandų per savaitę tose pačiose pareigose, privalo ieškoti darbo keliose darbovietėse. Sudaroma logiškai nepaaiškinama situacija, kad darbuotojas gali dirbti vienoje darbovietėje 60 val. atliekant skirtingas darbo funkcijas, taip pat <u>gali dirbti skirtingose darbovietėse 60 val. atliekant tas pačias darbo funkcijas, tačiau negali dirbti 60 val. toje pačioje darbovietėje atliekant tas pačias darbo funkcijas.</u> Apribojimai yra nenaudingi ir darbuotojams, ir darbdaviams.</p>	
37		<p>LPK/ IF: 1. Mokymo išlaidų atlyginimas (DK 37 str. 2 ir 3 dalis). Darbdaviai praktiškai negali šios nuostatos naudoti, nes dažnai tą sunku įrodyti, o mokymai nebūtinai susiję su paaugštinimu pareigose. Taip pat nėra proporcingumo atlyginant išlaidas, jei išdirbta tam tikrą laiką po mokymų.</p> <p>LPPARA: Mokymo išlaidų atlyginimas (DK 37 str.) „Atlygintos gali būti tik išlaidos, susijusios su darbuotojo žinių ar gebėjimų, viršijančių darbo veiklai keliamus reikalavimus, suteikimu“ panaikina bet kokią galimybę reikalauti išlaidų atlyginimo, nes darbuotojas nesiunčiamas mokytis to, ko nereikia jo darbo funkcijoms atlikti.</p>	
38		<p>LPK/ IF: Susitarimai dėl nekonkuravimo darbo santykių galiojimo metu (DK 38 str. 3 d.). Kompensacijos turėtų būti mokamos tik tada, jei nekonkuravimo draudimas taikomas pasibaigus</p>	

		darbo santykiams.	
39			LPSK: 39 str. 2 d. siūloma riboti netesybų dydį dėl konfidencialios informacijos apsaugos.
41	<p>41 straipsnio pakeitimas</p> <p>1. Pakeisti 41 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„3. Darbuotojui parinkti į vadovaujančiųjų darbuotojų ir specialistų pareigas, taip pat tokias pareigas, kurias eiti gali asmenys, turintys tam tikrų gebėjimų arba kuriems keliami ypatingi intelekto, fiziniai, sveikatos ar kiti reikalavimai, gali būti rengiamas konkursas. Pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąrašą ir konkursų valstybės ir savivaldybių įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose ir viešosiose įstaigose, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, organizavimo ir vykdymo tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė, išskyrus įstaigas, kuriose pareigybių, dėl kurių gali būti rengiamas konkursas, sąrašą ir pareigybes, dėl kurių konkursų organizavimo ir vykdymo tvarką nustato specialūs įstatymai. Asmuo, laimėjęs konkursą, turi teisę reikalauti, kad su juo ne vėliau kaip per dvidešimt darbo dienų būtų sudaryta darbo sutartis, išskyrus įstatymų</p>		

	<p>nustatytas išimtis.“.</p> <p>2. Papildyti 41 straipsnį nauja 4 dalimi: „4. Į pareigybes, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, asmuo gali būti priimtas iki konkurso pagal terminuotą darbo sutartį, bet ne ilgiau kaip vienerių metų laikotarpiui.“</p>		
44		<p>LPK/ IF : Pranešimas apie darbo sąlygas (DK 44 str.). Darbdavys apkraunamas bereikalingu darbu.</p>	

45		<p>LPK/ IF: Apmokėjimas už prastovas (DK 47 str.) LPPARA: Didinant darbo užmokestį darbuotojui, logiška būtų tik informuoti darbuotoją, o ne gauti jo sutikimą. Susiduriama su situacija, kad keičiant DU dėl mokesčių reformos, negalima suapvalinti DU iki pilno euro darbuotojui be jo sutikimo.</p>	<p>LPSK: 45 str. 2 d. suteikia darbuotojui teisę nesutikti dirbti už sumažintą darbo užmokestį ir nesuteikia darbdaviui teisės dėl šios priežasties atleisti darbuotoją iš darbo. Tuo tarpu Kodekso 57 str. 1 d. 3 p. suteikia teisę darbdaviui atleisti darbuotoją iš darbo, jei šis nesutinka dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis. siūloma aiškiai numatyti darbuotojui teisę atsisakyti dirbti už sumažintą darbo užmokestį ir pareigą darbdaviui palikti tokį darbuotoją dirbti, numatant 57 str. 1 d. 3 p. išimtį, kad darbuotojui nesutikus dirbti už sumažintą darbo užmokestį darbo sutartis su juo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės nebūtų nutraukta.</p>
47			<p>LPSK: 47 str. 4 d. siūloma keisti niekuo nepagrįstą 40 proc. apmokėjimą už neterminuotą ar ilgesnę nei 3 dienos prastovą, nustatant, kad darbuotojui už prastovą visais atvejais mokama 2/3 darbuotojo VDU.</p>
55	<p>55 str. 1 d. 1. Neterminuota darbo sutartis ir terminuota darbo sutartis, sudaryta ilgesniam kaip vieno mėnesio laikotarpiui, gali būti nutraukta darbuotojo rašytiniu pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš dvidešimt kalendorinių dienų. Terminuota darbo sutartis, sudaryta vieno mėnesio laikotarpiui ir trumpiau, gali būti nutraukta darbuotojo rašytiniu pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas.</p>		

56	<p>56 str. 1 d. 3p. darbuotojas negali tinkamai atlikti savo darbo funkcijos dėl ligos ar neįgalumo arba dėl to, kad namuose slaugo šeimos narį (vaiką (įvaikį, globotini), tėvą (įtėvį, globėją), motiną (įmotę, globėją), vyrą, žmoną), kuriam teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis;</p>		
57	<p>57 str. 3 d. 2 p. 2) kurie augina daugiau kaip tris vaikus (įvaikius, globotinius) (toliau - vaikai) iki keturiolikos metų arba vieni augina vaikus (įvaikius) iki keturiolikos metų ar neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, arba vieni prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas mažesnis negu penkiasdešimt penkių procentų darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis;</p>	<p>LPK/ IF: 5. Stažo garantijos perkėlus darbuotojus (DK 57 str. 9 d.). Numatyta teisė į ilgalaikio darbo išmoką yra siejama su nepertraukiamu darbuotojo darbo stažu darbovietėje, tačiau nėra įtvirtinta, kaip toks nepertraukiamas stažas skaičiuojamas.</p>	

<p>58</p>	<p>Straipsnis. 58 straipsnio pakeitimas Pakeisti 58 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip: „4. Prieš priimdamas sprendimą nutraukti darbo sutartį, darbdavys privalo pareikalauti darbuotojo rašytinio paaiškinimo, išskyrus atvejus, kai darbuotojas per darbdavio nustatytą protingą laikotarpį šio paaiškinimo nepateikia. Darbo sutartis dėl darbuotojo padaryto antro tokio paties darbo pareigų pažeidimo gali būti nutraukta tik tada, jeigu ir pirmasis pažeidimas buvo nustatytas, darbuotojas turėjo galimybę dėl jo pasiaiškinti ir darbdavys per vieną mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo dienos, neįskaitant laikotarpio, kai darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo ar atostogų, darbuotoją išpėjo apie galimą atleidimą už antrą tokį pažeidimą. Ginčai dėl įspėjimo sprendžiami darbo ginčų dėl teisės nustatyta tvarka.“</p>	<p>LPPARA: 58 str. 2 d. 2 p. per paskutinius dvylika mėnesių darbuotojo padarytas toks pat darbo pareigų pažeidimas. DK 58 str. 2 d. 6 p.: darbo metu ar darbo vietoje padaryta nusikaltimo požymių turinti veika; Diskutuotina dėl galimo keitimo „darbo metu ar darbo vietoje padaryta nusikalstamos veikos požymių turinti veika“. Pagal esamą reglamentavimą, darbdaviai privalo gebėti atskirti baudžiamąjį nusižengimą nuo nusikaltimo, o tai gali būti įrodinėjimo dalykas - veikos priskyrimą prie nusikalstamos veikos rūšies (nusikaltimo arba baudžiamojo nusižengimo) gali nustatyti tik teismas. DK 58 str. 4 d. nelogiška pirmojo sakinio konstrukcija – formuluotė suponuoja nuomonę, kad yra numatytos išimtys, kada nereikia reikalauti darbuotojo rašytinio pasiaiškinimo. Siūloma keisti: „Prieš nustatydamas darbo pareigų pažeidimą arba priimdamas sprendimą nutraukti darbo sutartį, darbdavys privalo pareikalauti darbuotojo rašytinio paaiškinimo. Jeigu darbuotojas per darbdavio nustatytą laikotarpį šio paaiškinimo nepateikia, darbdavys turi teisę nustatyti darbo pareigų pažeidimą be darbuotojo paaiškinimo“.</p>	<p>LPSK: 58 str. 4 d. įsigaliojus Darbo kodeksui, išnyko drausminių nuobaudų institutas, tačiau drausminė atsakomybė liko. Darbo kodekso 58 str. 4 d. suteikia teisę darbdaviui vienašališkai skirti darbuotojui įspėjimą apie darbo pareigų pažeidimą. Už antrą tokį patį pažeidimą per 12 mėnesių darbuotojas gali būti atleistas iš darbo. Darbo ginčų komisijos ir teismai suformulavo praktiką, kad darbuotojas, gavęs įspėjimą apie darbo pareigų pažeidimą negali jo ginčyti, kadangi Darbo ginčų komisijos, Valstybinės darbo inspekcijos, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos bei teismų nuomone, toks įspėjimas nesukelia jokių teisinių pasekmių darbuotojui ir neturi įtakos darbuotojo teisinei padėčiai. Atsižvelgiant į tai, kad darbdaviai plačiai piktnaudžiauja įspėjimais apie darbo pareigų pažeidimą, skiria įspėjimus nepagrįstai, o darbuotojas negali šio įspėjimo ginčyti, tikslinga keisti įstatymą, numatant darbuotojui galimybę apsiginti ir įrodyti, kad įspėjimas skirtas nepagrįstai. Pažymėtina, kad darbuotojams, kuriems yra įteiktas toks įspėjimas apie darbo pareigų pažeidimą, kad ir už visai menkavertį galimą pažeidimą, kurio niekas neįrodė, neskiriamos metinės premijos, nuimami priedai, mažinama ar visai neskiriama kintamoji darbo užmokesčio dalis ir t.t. Vadinasi, toks darbdavio įspėjimas akivaizdžiai įtakoja darbuotojo teisinę padėtį ir sukelia skaudžias teisines pasekmes. Toks reguliavimas pažeidžia darbuotojo teisę į teisingą teismą, kadangi darbdavio priimtas sprendimas niekur negali būti skundžiamas. Pažymėtina, kad galimi atvejai, kada darbuotojui įspėjimai apie darbo pareigų pažeidimą skiriami visiškai nepagrįstai, taip sukeliant darbuotojui</p>
------------------	--	--	--

			emocinę ir psichologinę įtampą, bauginant darbuotoją atleidimu iš darbo, o pats darbuotojas paliekamas visiškai bejėgis prieš tokius darbdavio veiksmus. siūloma aiškiai numatyti darbuotojui teisę ginčyti darbdavio įspėjimą apie darbo pareigų pažeidimą darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantiems organams ir apibrėžti, kad ginčo metu darbuotojas negali būti atleistas iš darbo, taip suteikiant papildomą apsaugą darbuotojui.
59		LPK/ IF: Atleidimas darbdavio valia (DK 59 str. 1 d.). Šiuo metu negali dubliuotis atleidimo pagrindai su DK 57 str. Tačiau nėra tikslinga riboti DK 59 str. taikymą ir tais atvejais, kai gali būti pritaikytos 57 str. 1 d. numatytos priežastys, nes išmokama didesnė išeitinė išmoka iš darbdavio lėšų;	
60	60 straipsnio 3 dalies pakeitimas „3. Šio straipsnio 1 dalies 4, punkte nustatytu atveju darbuotojui išmokama dviejų mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka (jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – vieno mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka), 5 ir 7 punktuose nustatytais atvejais – vieno mėnesio darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka (jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – pusės mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka).		LPSK: 60 str. 1 d. 4 p. nesuderinta su 56 str. 1 d. 4 p. nuostatomis. Vienu ir kitu atveju darbuotojo atleidimo teisinis pagrindas yra sveikatos būklė, tačiau atleidimo atveju išeitinės išmokos dydis yra skirtingas. Siūloma suvienodinti išeitinės išmokos dydį, nustatant, kad nutraukiant darbo santykius tiek 56 str., tiek ir 60 str. 3 d. nustatytais pagrindais, darbuotojui išmokama jo 2 VDU dydžio išeitinė išmoka.

<p>61</p>	<p>61 straipsnio pakeitimas</p> <p>1. Pakeisti 61 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„1. Darbo sutartis su nėščia darbuotoja jos nėštumo laiku ir iki jos kūdikiui sukaks keturi mėnesiai gali būti nutraukta šalių susitarimu, jos iniciatyva, jos iniciatyva išbandymo metu, nesant darbo sutarties šalių valios, taip pat kai baigiasi terminuota darbo sutartis suėjus jos terminui, arba teismas ar darbdavio organas priima sprendimą, dėl kurio pasibaigia darbdavys. Darbuotojos nėštumo faktas patvirtinamas darbdaviui pateikus gydytojo pažymą apie nėštumą.“.</p> <p>2. Pakeisti 61 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„3. Su darbuotojais, auginančiais vaiką (įvaiki) iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio iniciatyva, jeigu nėra darbuotojo kaltės (šio kodekso 57 straipsnis straipsnio 1 dalies 1-3 punktai). Su darbuotojais, esančiais nėštumo ir gimdymo, tėvystės ar vaiko priežiūros atostogose, darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio valia (šio kodekso 59 straipsnis).“.</p>	<p>LPK/ IF: Likvidavimas kaip atleidimo pagrindas likviduojant įmonę ar tam tikroje vietovėje esantį jos padalinį (DK 61 str.). Toks ribojimas yra neproporcingas, kadangi įmonė netenka galimybės nutraukti veiklos tik todėl, kad joje dirba didesnes garantijas turintys darbuotojai.</p>	
<p>63</p>	<p>Papildyti 63 straipsnį 6 dalimi</p> <p>6. Šio straipsnio 3 ir 4 dalyse nurodytos pareigos yra privalomos ir darbdavį kontroliuojančiai įmonei, nepriklausomai nuo to, ar sprendimą dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo priima darbdavys ar darbdavį kontroliuojanti įmonė.</p>		

66	66 straipsnio pakeitimas Papildyti 66 straipsnio 1 dalį nauju 9 punktu ir jį išdėstyti taip: „9) kitos, kai jas reglamentuoja specialūs įstatymai.“		
67			LPSK: 67 str. 4 d. siekiant skatinti socialinio dialogo ir susitarimų tarp socialinių partnerių kultūros formavimą ir vystymą, siūloma nustatyti, kad sudaryti terminuotas sutartis nuolatinio pobūdžio darbams galima tik dėl to susitarus kolektyvinėje sutartyje.
69		LPK/ IF: Informavimas apie terminuotų darbo sutarčių pabaigą bei išmoka terminuotos sutarties pabaigos atveju (DK 69 str. 3 ir 4 dalys).	

75	<p>Straipsnis. 75 straipsnio 2 dalies pakeitimas</p> <p>„2. Laikinojo darbo sutarties šalis, kaip darbdavė, gali būti tik Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos šio kodekso 75-1 straipsnyje nustatytus kriterijus atitinkanti laikinojo įdarbinimo įmonė, kuri įrašyta į Valstybinės darbo inspekcijos sudaromą laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą (toliau – Sąrašas), skelbiamą Valstybinės darbo inspekcijos interneto svetainėje.“</p>	<p>LPK/ IF: „75 straipsnis. Nediskriminavimo principo taikymas</p> <p>2. Laikinojo įdarbinimo įmonė privalo užtikrinti, kad už darbą laikinojo darbo naudotojui laikinojo darbuotojo darbo užmokestis būtų ne mažesnis už užmokestį, koks būtų jam mokamas, jeigu laikinojo darbo naudotojas būtų laikinąjį darbuotoją įdarbinęs pagal darbo sutartį toje pačioje darbo vietoje, išskyrus atvejus, kai pagal neterminuotą laikinojo darbo sutartį dirbantys laikinieji darbuotojai tarp siuntimų dirbti gauna darbo užmokestį iš laikinojo įdarbinimo įmonės ir šio darbo užmokesčio dydis tarp siuntimų dirbti yra toks pats kaip ir siuntimų dirbti metu. Už pareigos mokėti laikinajam darbuotojui už darbą laikinojo darbo naudotojui tokį darbo užmokestį, koks būtų jam mokamas, jeigu laikinojo darbo naudotojas būtų laikinąjį darbuotoją įdarbinęs pagal darbo sutartį toje pačioje darbo vietoje, įvykdymą laikinojo darbo naudotojas atsako subsidiariai. Laikinojo įdarbinimo įmonės subsidiari atsakomybė netaikoma, jeigu ji vadovavosi laikinojo darbo naudotojo pateikta informacija apie laikinojo darbo naudotojo įdarbintiems atitinkamos kategorijos darbuotojams mokamą darbo užmokestį. Laikinojo darbo naudotojas, vykdydamas šią pareigą, laikinojo įdarbinimo įmonės pareikalavimu turi pateikti informaciją apie jo įdarbintiems atitinkamos kategorijos darbuotojams mokamą darbo užmokestį. Už teisingos ir tikslios informacijos pateikimą atsako laikinojo darbo naudotojas.</p>	
----	---	--	--

75 ¹	<p>Straipsnis. Darbo kodekso papildymas 75¹ straipsniu</p> <p>Papildyti Darbo kodeksą 75-1 straipsniu ir jį išdėstyti taip:</p> <p>„75-1 straipsnis. Laikinojo įdarbinimo įmonės kriterijai, atitikimo kriterijams nustatymo tvarka ir įtraukimas į Sąrašą 1. Kriterijai, kuriuos turi atitikti laikinojo įdarbinimo įmonė, kaip laikinojo darbo sutarties šalis, darbdavė (toliau – darbdavys) (toliau – Kriterijai):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) nėra sustabdyta ar apribota jos vykdoma veikla; 2) nėra iškelta bankroto byla, nėra likviduojama, nepriimtas kreditorių susirinkimo nutarimas bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka; 3) turi ne daugiau nei vieną baudą, paskirtą už Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 56, 57 ir 58 straipsniuose nustatytus pažeidimus per paskutinius vienus metus, ir įvykdė visus įpareigojimus (jeigu tokie buvo nustatyti) paskirtus pagal šį įstatymą; 4) darbdavio vadovui ar kitam atsakingam asmeniui per paskutinius vienus metus: <ol style="list-style-type: none"> a) nebuvo paskirta administracinė nuobauda pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksą už 		
-----------------	--	--	--

<p>nelegalų darbą;</p> <p>b) buvo paskirta ne daugiau negu viena administracinė nuobauda pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksą už darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų, nelaimingo atsitikimo darbe nuslėpimą, nustatytos pranešimo ir ištyrimo tvarkos, laikinųjų darbuotojų darbo sąlygų bei komercinės ar ūkinės veiklos tvarkos pažeidimus;</p> <p>c) buvo paskirtos ne daugiau negu dvi administracinės nuobaudos už darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos, darbo laiko apskaitos pažeidimus;</p> <p>5) darbdavio vadovas ar jo įgaliotas asmuo nėra pripažinti kaltais dėl nusikaltimo dėl darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimo padarymo, prekybos žmonėmis, išnaudojimo priverstiniais darbams ar paslaugoms, naudojimosi asmens priverstiniu darbu ar paslaugomis ir neturi neišnykusio ar nepanaikinto teistumo. Darbdavio vadovas ar jo įgaliotas asmuo nėra pripažinti kaltais dėl baudžiamojo nusižengimo dėl darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimo padarymo,</p>		
---	--	--

išnaudojimo priverstiniais darbais ar paslaugomis, naudojimosi asmens priverstiniu darbu ar paslaugomis, kai nuo apkaltinamojo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos nėra praėję treji metai; 6) neturi neatidėtų įsiskolinimų Lietuvos Respublikos valstybės biudžetui ar Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetui, kurie nesumokėti per vieną mėnesį nuo įsiskolinimų Lietuvos Respublikos valstybės biudžetui ar Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetui paaiškėjimo laikinojo įdarbinimo įmonei dienos, taip pat neturi įsiskolinimų darbuotojams dėl darbo užmokesčio.

2. Darbdavys, kuris ketina vykdyti laikinojo įdarbinimo veiklą, pateikia Valstybinei darbo inspekcijai prašymą patvirtinti, kad darbdavys atitinka Kriterijus. Valstybinė darbo inspekcija per 10 darbo dienų nuo šio prašymo gavimo dienos priima vieną iš šių sprendimų:

1) darbdavys atitinka Kriterijus ir įrašyti jį į Sąrašą;

2) darbdavys neatitinka Kriterijų ir jis nebus įrašomas į Sąrašą.

3. Apie priimtą sprendimą Valstybinė darbo inspekcija darbdavį informuoja raštu. Sprendime, kuriame nustatyta, kad darbdavys, kuris ketina vykdyti laikinojo įdarbinimo veiklą, neatitinka Kriterijų, turi būti nurodyta neatitikties Kriterijams priežastis, sprendimo apskundimo tvarka ir terminai.

4. Darbdavys, pripažintas atitinkančiu Kriterijus ir įtrauktas į Sąrašą, kiekvienais kalendoriniais metais iki liepos 15 dienos turi pateikti Valstybinei darbo inspekcijai pranešimą, kad pranešimo pateikimo dieną atitinka Kriterijus ir ketina tęsti laikinojo įdarbinimo veiklą.

5. Valstybinė darbo inspekcija, gavus šio straipsnio 4 dalyje nurodytą pranešimą, priima vieną iš šio straipsnio 2 dalyje nustatytų sprendimų. Jeigu darbdavys neatitinka šio straipsnio 2 dalies 6) punkte nustatyto kriterijaus, Valstybinė darbo inspekcija nustatytiems trūkumams pašalinti darbdaviui nustato 5 darbo dienų terminą, skaičiuojamą nuo pranešimo apie nustatytus trūkumus gavimo dienos. Pasibaigus nustatytam trūkumų pašalinimo terminui, per kurį darbdavys nepašalino nustatytų trūkumų, Valstybinė darbo inspekcija per 5 darbo dienas priima sprendimą, kad darbdavys neatitinka Kriterijų.

6. Darbdavio atitikimą Kriterijams ir jo įtraukimą į Sąrašą ir išbraukimą iš jo atlieka Valstybinė darbo inspekcija Vyriausybės nustatyta tvarka.“

78	<p>Siūlome patikslinti DK 78 str. 3 d., nes tarp laikinojo darbuotojo ir darbo naudotojo nėra tiesioginių darbo santykių, t.y. laikinojo darbo naudotojas nėra laikinojo darbuotojo darbdavys, todėl negali būti atsakovu darbo bylose darbo ginčų komisijose. Siūlome pakeisti taip: "3. Už laikinojo darbo naudotojo laikinajam darbuotojui padarytą žalą atsako laikinojo darbo naudotojas regreso tvarka".</p>		
83	<p>Straipsnis. 83 straipsnio 3 dalies pakeitimas „3. Vienam darbdaviui tuo pačiu metu galiojančių pameistrystės darbo sutarčių skaičius negali viršyti vieno dešimtadalio visų galiojančių jo darbo sutarčių skaičiaus. Jeigu pas darbdavį dirba tik vienas darbuotojas, tai darbdavys gali sudaryti vieną pameistrystės darbo sutartį.“</p>		
101		<p>LPK/ IF: Vadovo komandiravimas (DK 101 str.). Po naujo DK įsigaliojimo, VDI išaiškinimu, panaikinta galimybė vadovą komandiruoti į grupės įmonę, nesudarant Lietuvoje darbo sutarties, jeigu jis ją turi sudaręs grupės įmonėje;</p>	

89	<p>Straipsnis 89 straipsnio pakeitimas Pakeisti 89 straipsnio 3 dalies 1 ir 3 punktus ir juos išdėstyti taip: „1) sudarant iki dvejų metų trukmės projektinio darbo sutartį su naujai priimamu asmeniu, išskyrus atvejus, kai projekto terminas numatytas ilgesnis; 3) sudarant iki dvejų metų trukmės susitarimą dėl projektinio darbo galiojant kitos rūšies darbo sutarčiai, išskyrus atvejus, kai projekto terminas numatytas ilgesnis. Susitarimui dėl projektinio darbo, galiojant kitos rūšies darbo sutarčiai, šio skirsnio nuostatos taikomos mutatis mutandis.“.</p>		
104	<p>Patikslinti 104 straipsnio 2 dalį, kadangi iš dabartinės formuluotės darytina išvada, kad juridinio asmens vadovui išeitinė išmoka mokama tik tuo atveju, jeigu jis atšaukiamas prieš darbo sutarties termino pabaigą (t. y. jeigu išrinktas kadencijai ar sudaryta terminuota darbo sutartis). VDI specialistų nuomone, išeitinė išmoka turėtų būti mokama visais atvejais, kai darbo santykiai su juridinio asmens vadovu truko ilgiau kaip dvejus metus ir jis atšaukiamas iš pareigų, išskyrus atvejus, kai jo atšaukimą lėmė jo kalti veiksmai. Siūlome išdėstyti taip: "2. Jeigu darbo santykiai su juridinio asmens vadovu truko ilgiau kaip dvejus metus ir jis atšaukiamas prieš darbo sutarties termino pabaigą šio straipsnio 1 dalyje nustatyta tvarka, juridinio asmens vadovui išmokama vieno mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio</p>	<p>LPK/ IF: Darbo sutarties su vadovu nutraukimas (DK 104 str.). Reikėtų aiškesnio reguliavimo.</p>	

	dydžio išeitinė išmoka, išskyrus atvejus, kai jo atšaukimą lėmė jo kalti veiksmai."		
--	---	--	--

<p>107</p>	<p>107 straipsnio pakeitimas</p> <p>1. Pakeisti 107 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip: „3. Jeigu darbuotojo komandiruotė trunka ilgiau negu darbo diena (pamaina) arba darbuotojas komandiruojamas į užsienį, darbuotojui privalo būti mokami dienpinigiai, kurių maksimalius ir minimalius dydžius ir jų mokėjimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė arba jos įgaliota institucija.“</p> <p>2. Pakeisti 107 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip: „4. Į darbuotojo komandiruotės laiką įeina darbuotojo kelionės į darbdavio nurodytą darbo vietą ir atgal laikas. Jeigu kelionė vyko po darbo dienos valandų, poilsio ar švenčių dieną, šis laikas yra apmokamas (viengubai), o darbuotojas turi teisę į tokios pačios trukmės poilsį pirmą darbo dieną po kelionės arba šis poilsio laikas pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko, paliekant už šį poilsio laiką darbuotojo darbo užmokestį jo neapmokant. Jeigu kelionė vyko poilsio ar švenčių dieną, šis laikas yra apmokamas (viengubai), o darbuotojas turi teisę į tokios pačios trukmės poilsį pirmą darbo dieną po kelionės arba šis poilsio laikas pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko, paliekant už šį poilsio laiką darbuotojo darbo užmokestį.</p>	<p>LPK/ IF: Dvigubas apmokėjimas už darbuotojų komandiruočių kelionių laiką ne darbo valandomis (DK 107 str. 4 d.).</p>	
-------------------	---	--	--

108	<p>108 straipsnio pakeitimas</p> <p>1. Užsienio valstybės jurisdikcijai priklausančio darbdavio darbuotojas, išskyrus prekybinių laivų įgulų darbuotojus, gali būti komandiruojamas laikinai dirbti Lietuvos Respublikos teritorijoje:</p> <ol style="list-style-type: none">1) pagal sutartį dėl paslaugų teikimo ar darbų atlikimo, darbdavio sudarytą su Lietuvos Respublikoje veikiančiu užsakovu;2) dirbti darbdavio juridinio asmens filiale, atstovybėje, grupės įmonėje ar kitoje darbovietėje;3) dirbti kaip laikinasis darbuotojas. <p>Jeigu laikinasis darbuotojas siuntimo dirbti laikinojo darbo naudotojui metu turi atlikti darbus laikinojo darbo naudotojo teikiamų tarpvalstybinių paslaugų šio straipsnio 1 dalies 1-3 punktų prasme tikslu ne Lietuvos Respublikos teritorijoje, laikoma, kad laikino įdarbinimo įmonė ši darbuotoją komandiravo į tos kitos valstybės teritoriją. Laikinojo darbo naudotojas iš anksto privalo informuoti laikinojo įdarbinimo įmonę apie tokio darbuotojo darbą kitos valstybės teritorijoje.</p> <p>2. Šio straipsnio 1 dalyje nurodytam darbuotojui, neatsižvelgiant į teisę, taikytiną darbo sutarčiai ar darbo santykiams, turi būti</p>		
-----	--	--	--

<p>taikomos šio kodekso ir kitos Lietuvos Respublikos darbo santykius reglamentuojančių norminių teisės aktų, įskaitant nacionalines, praplėstas kolektyvines šakos ir teritorines sutartis, teisės normos, nustatančios:</p> <ol style="list-style-type: none">1) maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko trukmę;2) minimaliųjų kasmetinių mokamų atostogų trukmę;3) minimaliųjų darbo užmokestį ir jo sudedamąsias dalis, įskaitant padidintą apmokėjimą už viršvalandinį darbą, darbą naktį, darbą poilsio ir švenčių dienomis;4) laikinųjų darbuotojų darbo sąlygas;5) darbuotojų saugą ir sveikatą;6) asmenų iki aštuoniolikos metų, nėščių, neseniai pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių darbuotojų saugą darbe;7) draudimą diskriminuoti darbe;8) darbuotojų apgyvendinimo, kai ji darbuotojams, dirbantiems kitoje nei jų įprasta darbo vieta, užtikrina darbdavys, sąlygas;9) išlaidų, susijusių su darbuotojų vykimu į įprastą darbo vietą ir iš jos Lietuvos Respublikos teritorijoje, apmokėjimą, taip pat išlaidų, kai darbuotojas iš įprastos darbo vietos		
---	--	--

Lietuvos Respublikos teritorijoje yra laikinai siunčiamas darbdavio į kitą darbo vietą;

§10) nuostatas, nurodytas šio kodekso 107 straipsnio 6 dalyje.

3. Šio straipsnio 1 dalyje nurodytam darbuotojui mokami dienpinigiai ir kitos išmokos, išskyrus išmokas, skirtas su komandiruote susijusioms faktinėms kelionėms, nakvynėms ir maitinimo išlaidoms kompensuoti, laikomi darbo užmokesčio dalimi, **jeigu jie aiškiai atskirti nuo faktinių kelionėms, nakvynėms ir maitinimo išlaidų.**

4. Kai faktinė komandiruotės trukmė viršija 12 mėnesių arba 18 mėnesių, kai motyvuotu paslaugų tiekėjo pranešimu šis laikotarpis buvo pratęstas, šio straipsnio 1 dalyje nurodytam darbuotojui, neatsižvelgiant į teisę, taikytiną darbo sutarčiai ar darbo santykiams, be šio straipsnio 2 dalyje nurodytų sąlygų, taikomos visos kitos šio kodekso ir Lietuvos Respublikos darbo teisės normos, kurios yra taikomos tiesiogiai šalyje įdarbintiems darbuotojams, išskyrus nuostatas dėl darbo sutarties sudarymo ir nutraukimo sąlygų bei susitarimų dėl nekonkuravimo sąlygų.

5. Šio straipsnio 1 dalies 3 punkte nurodytam darbuotojui taikomos šio kodekso 75 straipsnio nuostatos.

6. Jei valstybės, kurios teisė taikytina darbo sutarčiai ar darbo santykiams, teisinės nuostatos šio

straipsnio 1 dalyje nurodytam darbuotojui numato palankesnes sąlygas negu šio straipsnio 2 dalyje nurodytos nuostatos, taikomos valstybės, kurios teisė taikytina darbo sutarčiai ar darbo santykiams, teisinės nuostatos.

47. Jeigu į Lietuvos Respublikos teritoriją komandiruotas valstybės, nepriklausančios Europos ekonominės erdvės valstybėms, darbdavio darbuotojas, jis turi gauti leidimą Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka.

58. Šio straipsnio 1 dalies 1 ir 2 punktuose nustatytais atvejais nuostatos, susijusios su ~~minimaliuoju~~ darbo užmokesčiu, įskaitant padidintą apmokėjimą už viršvalandinį darbą, darbą naktį, darbą poilsio ir švenčių dienomis, netaikomos, jeigu komandiruotės trukmė neviršija trisdešimt dienų.

69. Šio straipsnio 2 dalies 2 ir 3 punktų nuostatos, susijusios su minimaliąja kasmetinių atostogų trukme, ~~minimaliuoju~~ darbo užmokesčiu ir apmokėjimu už viršvalandinį darbą, netaikomos, jeigu gaminio pradinį surinkimą ir (arba) pirmąjį įdiegimą atlieka gaminių tiekiančios įmonės kvalifikuoti darbuotojai ir (arba) specialistai, kai tai nustatyta prekių tiekimo sutartyje ir būtina norint naudotis patiektu gaminiu ir kai jų komandiruotės trukmė neviršija aštuonių dienų. Ši išimtis netaikoma, kai komandiruotas darbuotojas Lietuvos Respublikos teritorijoje dirba statybos darbus, nustatytus Lietuvos Respublikos statybos įstatyme.

710. Šiam straipsniui taikyti komandiruočių trukmė skaičiuojama sudedant visas komandiruočių ar komandiruočių kalendorines dienas per vienu metų laikotarpį nuo pirmosios komandiruočių pradžios. **Kai komandiruotas darbuotojas pakeičiamas kitu komandiruočiu darbuotoju, atliekančiu tą patį darbą toje pačioje vietoje, šio straipsnio 4 dalies nurodyta komandiruočių trukmė yra laikoma bendra atitinkamų atskirų komandiruočių darbuotojų komandiruočių laikotarpių trukmė. To paties darbo toje pačioje vietoje sąlyga vertinama atsižvelgiant į teiktinos paslaugos pobūdį, darbo funkciją ir darbo vietos adresą (-us).**

811. Rangovas, kai darbdavys yra subrangovas, atsako subsidiariai už šio straipsnio 2 dalies 3 punkte nustatytų piniginių įpareigojimų, susijusių su ~~minimaliuoju~~ darbo užmokesčiu, įvykdymą šio straipsnio 1 dalyje nurodytam darbuotojui, kai jis dirba darbus, nustatytus Lietuvos Respublikos statybos įstatyme.

912. Subsidiari rangovo, kai darbdavys yra subrangovas, atsakomybė kyla iš teisių ir pareigų, nustatytų subrangos sutartyje.

109 straipsnis	109 straipsnio pakeitimas 109 straipsnis. Užsienio darbdavio darbuotojų darbo sąlygų užtikrinimas <p>1. Užsienio valstybės jurisdikcijai priklausantis darbdavys, komandiruojuantis darbuotoją laikinai dirbti Lietuvos Respublikos teritorijoje ilgesniam kaip trisdešimt dienų laikotarpiui arba dirbti statybos darbų, nustatytą Lietuvos Respublikos statybos įstatyme, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka iš anksto informuoja komandiruojuamo darbuotojo darbo funkcijos atlikimo vietas Valstybinės darbo inspekcijos teritorinį skyrių apie šiam darbuotojui taikomas šio kodekso 108 straipsnio 2 dalies 1–7 9 punktuose nustatytas sąlygas, taip pat apie poreikį pratęsti šio kodekso 108 straipsnio 4 dalyje numatytą komandiruotės trukmę iki 18 mėnesių nurodant pratęsimo priežastis.</p> <p>2. Su komandiruotu darbuotoju susijusius dokumentus darbdaviai privalo turėti darbo funkcijos atlikimo vietoje visą komandiruotės laikotarpį ir nedelsdami pateikti kompetentingoms institucijoms šių prašymu.</p> <p>3. Valstybinė darbo inspekcija</p>		
---------------------------	--	--	--

<p>nemokamai ir nedelsdama teikia informaciją ar kitaip bendradarbiauja su kitų Europos Sąjungos valstybių narių kompetentingomis institucijomis dėl šiame kodekse nurodytų sąlygų taikymo komandiruotiems darbuotojams, taip pat dėl komandiruočių darbuotojų garantijų pažeidimų. Valstybinė darbo inspekcija užtikrina, kad informacija apie Lietuvos Respublikos teisės norminių aktų, įskaitant nacionalines, praplėstas kolektyvines šakos ir teritorines sutartis, nuostatas dėl komandiruotam darbuotojui taikomų sąlygų, įskaitant darbo užmokesčio sudedamąsias dalis ir papildomas darbo sutarties sąlygas, taikomas ilgesnių nei 12 mėnesių komandiruočių atveju, būtų prieinama Europos Sąjungos valstybių narių darbdaviams nemokamai, aiškiai, skaidriai, išsamiai, nuotoliniu būdu ir elektroninėmis priemonėmis prieigos prie interneto formatu ir standartais užtikrinant neįgaliųjų asmenų prieigą. Informacija turi būti tiksli bei nuolat atnaujinama ir į tai atsižvelgiama skiriant baudas komandiruočių darbuotojų darbo sąlygų pažeidimo atveju.</p> <p>4. Į Lietuvos Respublikos teritoriją komandiruotas darbuotojas savo pažeistas teises gali ginti darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimo tvarka.</p>		
--	--	--

<p>110</p>	<p>110 straipsnio pakeitimas Pakeisti 110 straipsnio 4 punktą ir jį išdėstyti taip: „4) pareigos pranešti apie darbo pamainų grafikus ne vėliau kaip prieš penkias septynias darbo dienas. Tokie darbdaviai apie darbo pamainų grafikus privalo pranešti ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas, nebent su darbuotoju susitariama dėl kitokių pranešimo terminų (šio kodekso 115 straipsnio 2 dalis);“.</p>		
<p>111</p>		<p>LPK/ IF: Kilnojamojo pobūdžio darbo laiko apskaita (111 str. 2 dalies 3 punktas);</p>	<p>LPSK: 111 str. 2 d. Anksčiau galiojusioje Darbo kodekso redakcijoje į darbo laiką buvo įskaitomas laikas, reikalingas darbo vietai, darbo įrankiams, saugos priemonėms pasiruošti ir susitvarkyti. Galiojančioje Darbo kodekso 111 str. 2 d. nustatyta, kad į darbo laiką įskaitomas pasirėngimas darbui darbo vietoje. Taigi į darbo laiką gali būti neįskaitomas darbo vietos susitvarkymas po darbo, persirengimas darbo drabužiais, priemonių paruošimas darbui, net jei jos privalomos pagal darbdavio patvirtintas taisykles. Siūlome tikslinti darbo laiko sąvoką ir aiškiau nustatyti, kad darbo drabužių persirengimas ir darbo vietos susitvarkymas taip pat įskaitomas į darbo laiką. Kai kuriose įmonėse, ypač dirbančiose maisto pramonėje, darbuotojai užtrunka daugiau kaip 10 minučių prieš ir po darbo, kol apsirengia darbui būtinus drabužius bei pasiruošia higienos priemones (kepurės, pirštinės, speciali avalynė). Tad per pamainą pasirėngimui skiria ne mažiau kaip 20 minučių laiko, per darbo savaitę susidaro ne mažiau kaip 1,5 valandos, o per mėnesį ne mažiau kaip 6 valandos pasirėngimo, kuris neįskaitomas į darbo laiką.</p>

112	112 str. (vidut); 112 str. 1 d., 4 d. 112 str. 4 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė nustato sutrumpintas darbo laiko normas ir apmokėjimo tvarką asmenims, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, ir šių darbų, profesijų ir pareigybių sąrašą, ir sutrumpintas darbo laiko normas darbuotojams, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje įvertinus riziką nustatyta, kad sveikatai kenksmingų veiksmų dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų leistinus dydžius (kiekius) ir techninėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma ir jų darbo apmokėjimo sąlygas.		
-----	---	--	--

115			<p>LPSK: 115 str. 2 d. numato galimybę keisti darbuotojų darbo (pamainų) grafikus nuo darbdavio valios nepriklausančiais atvejais, įspėjus darbuotoją prieš 2 darbuotojo darbo dienas. Ši nuostata nenumato darbuotojo valios kaip vieno iš pagrindinių darbo santykių elementų. Atsižvelgiant į tai, kad praktikoje darbdaviai piktnaudžiauja šia nuostata, o teisė keisti darbo grafiką be darbuotojo sutikimo prieš 2 darbo dienas suvaržo darbuotojų teisę į asmeninį gyvenimą, darbuotojas yra priverstas išeiti į darbą, nors įspėtas prieš itin trumpą laiką. Darbo kodeksas ne veltui nustato darbo grafikų skelbimą prieš 7 dienas, o būtent tam, kad darbuotojai galėtų derinti darbinės pareigas ir asmeninį gyvenimą. Todėl siūloma, kad keisti darbo grafiką likus mažiau kaip 7 dienoms, turi būti leidžiama tik tik gavus darbuotojo sutikimą. 115 str. 2 d. numato, kad darbo grafikus tvirtina darbdavys, jų derinimo tvarką suderinęs su darbo taryba. Siūloma keisti nuostatą, nustatant, kad darbo (pamainų) grafikai turi būti suderinti su įstaigoje veikiančiais darbuotojų atstovais.</p>
117	<p>117 straipsnio pakeitimas Pakeisti 117 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip: „4. Dirbančių naktį darbuotojų, išskyrus darbuotojus, nurodytus šio kodekso 118 straipsnyje, kurių darbas susijęs su ypatingais pavojais arba kurio fizinis ar protinis darbo krūvis yra didelis (šio kodekso 112 straipsnio 4 dalis) (išskyrus darbuotojus, nurodytus šio kodekso 118 straipsnyje) bet kuriuo dvidešimt keturių valandų trukmės laikotarpiu, kai jis dirba naktį, darbo laikas per dieną (pamainą) negali viršyti aštuonių</p>	<p>LPK/ IF: Nakties darbo laikas (DK 117 str.). Apibrėžiant tai, kas yra laikoma naktiniu darbu ir naktį dirbančiais darbuotojais, Lietuvoje yra taikomi aukštesni reikalavimai, nei ES;</p>	

	darbo valandų“.		
--	-----------------	--	--

<p>118</p>	<p>118 straipsnio pakeitimas Pakeisti 118 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip: „4. Darbuotojo buvimas ne darbovietėje, bet esant pasirengusiam atlikti tam tikrus veiksmus ar atvykti į darbovietę (kai suteikiamas pakankamas laikas atvykti į darbovietę) kilus būtinybei įprastiniu poilsio laiku (pasyvusis budėjimas namie), nelaikomas darbo laiku, išskyrus faktiškai atliktų veiksmų laiką. Toks budėjimas negali trukti ilgesnį kaip nepertraukiamą vienos savaitės per keturias savaites laikotarpį. Dėl tokio pasyviojo budėjimo namie turi būti susitarta darbo sutartyje ir darbuotojui mokama ne mažesnė kaip dvidešimt procentų dydžio vidutinio darbo užmokesčio per mėnesį priemoka už kiekvieną budėjimo ne darbovietėje savaitę. Už faktiškai atliktus veiksmus apmokama kaip už faktiškai dirbtą darbo laiką, tačiau neviršijantį šešiasdešimt valandų per savaitę. Asmuo negali būti skiriamas pasyviai budėjimui namie tą dieną, kurią jis nepertraukiamai dirbo ne mažiau kaip vienuolika valandų iš eilės.“.</p>	<p>LPK/ IF: Pasyvus budėjimas (DK 118 str. 4 d.).</p>	<p>LPSK: 118 str. Budėjimo sąvoka nesuderinta su Direktyva 2003/88, atsižvelgiant į Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – ESTT) jurisprudenciją. ESTT yra pabrėžęs, kad jei darbuotojas gali laisvai disponuoti savo laiku, tas jo laikas nelaikomas darbo laiku, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2003/88 (2000 m. spalio 3 d. sprendimas byloje C-303/98). Ši nuostata buvo detalizuota 2018 m. vasario 21 d. sprendime (byla C-518-15), kur ESTT konstatavo, jog Direktyvoje esančios „darbo laiko“ sąvokos pagrindinis kriterijus yra tas, kad darbo metu darbuotojas yra fiziškai darbo vietoje, arba, esant poreikiui, yra darbdavio lengvai pasiekiamas, kad <u>nedelsiant atliktų savo darbo funkcijas</u>. ESTT taip pat paaiškino, kad budėjimas namuose gali būti pagrįstai nelaikomas darbo laiku, jei darbuotojas yra tik tiek darbdavio žinioje, kad su juo galėtų susisiekti, bet ne reikalauti prisistatyti į darbo vietą. Darbo kodekso nuostata, kad pasyvus budėjimas namuose, pasirengus atlikti darbo funkciją, nelaikomas darbo laiku, neatitinka Direktyvoje nustatyto darbo laiko apibrėžimo. ESTT jurisprudencija atskleidė, kad Direktyva 2003/88 netinkamai perkelta į Lietuvos Respublikos teisę, todėl ši nuostata taisytina. Siūloma nustatyti, kad pasyvus budėjimas darbovietėje ar namuose, pasirengus per</p>
-------------------	---	---	--

			<p>nustatytą laiką atlikti savo funkcijas (pasyvus budėjimas), laikomas darbo laiku (Darbo kodekso 118 str. 2 d.). O budėjimas ne darbovietėje, užtikrinant galimybę darbdaviui su darbuotoju susisiekti, tačiau nereikalauti atlikti darbo funkcijų, nelaikomas darbo laiku (Darbo kodekso 118 str. 4 d.). Atitinkamai pakeitus 118 straipsnį, darbo laiko sąvoka bus suderinta su Direktyva 2003/88. Solidarumas</p> <p>Argumentai: Nepertraukiamai veikiančių juridinių asmenų darbuotojus demotyvuoja galiojanti tvarka, kai už pasyvų budėjimą namie mokama 20 procentų dydžio vidutinio darbo užmokesčio per mėnesį priemoka už kiekvieną budėjimo ne darbovietėje savaitę.</p> <p>Teikiamo pasiūlymo tikslas – didinti pasyviai namuose budinčių darbuotojų motyvaciją.</p> <p>Pasiūlymas: Pakeisti Darbo kodekso 118 straipsnio 4 dalį ir išdėstyti ją taip: „4) Darbuotojo buvimas ne darbovietėje, bet esant pasirengusiam atlikti tam tikrus veiksmus ar atvykti į darbovietę kilus būtinybei įprastiniu poilsio laiku (pasyvus budėjimas namie), nelaikomas darbo laiku, išskyrus faktiškai atliktų veiksmų laiką. Toks budėjimas negali trukti ilgesnį kaip nepertraukiamą vienos savaitės per keturias savaites laikotarpį. Dėl tokio pasyviojo budėjimo namie turi būti susitarta darbo sutartyje ir darbuotojui mokama ne mažesnė kaip <u>40 procentų</u> dydžio vidutinio darbo užmokesčio per mėnesį priemoka už kiekvieną budėjimo ne darbovietėje savaitę <...>.“</p>
--	--	--	---

121			LPSK: 1. 121 str. išdėstyti taip: „Transporto, pašto, žemės ūkio, energetikos įmonėse, gydymo ir socialinės globos įstaigose, taip pat jūrų ir upių laivyboje ir kitose ekonominės veiklos sričių nepertraukiamai veikiančiose įmonėse maksimaliojo darbo laiko reikalavimai ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai, darbo laiko režimo ir darbo apskaitos taisyklės gali skirtis nuo šio kodekso nustatytų normų. Darbo laiko ir poilsio laiko ypatumus šiose veiklos srityse nustato aukštesnio negu darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys.“
-----	--	--	--

<p>126</p>	<p>126 straipsnio pakeitimas Papildyti 126 straipsnį nauja 3 dalimi, 3 ir 4 dalis laikyti atitinkamai 4 ir 5 dalimis ir jas išdėstyti taip: „3. Darbuotojams iki aštuoniolikos metų, darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, ir neįgaliems darbuotojams suteikiamos dvidešimt penkių darbo dienų kasmetinės atostogos (jeigu dirbama penkias dienas per savaitę) arba trisdešimt darbo dienų kasmetinės atostogos (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos penkių savaitių trukmės atostogos. 3. 4. Atostogos skaičiuojamos darbo dienomis. Švenčių dienos į atostogų trukmę neįskaičiuojamos. 4. 5. Darbo ir kolektyvinės sutartys, darbo teisės normos gali nustatyti ilgesnės trukmės atostogas.“.</p>	<p>LPK/ IF: Atostogų suteikimas pamaininiams darbuotojams (DK 126 str. 2 d.). Darbuotojai yra paskiriami dirbti tai dienomis (5 dienų darbo savaitė), tai pamainomis, priklausomai nuo poreikio, tai labai apsunkina atostogų apskaitą;</p>	<p>Solidarumas: Argumentai: Didėjantis nuolatinis darbo krūvis ir spartėjanti informacinių technologijų plėtra naikina ribas darbo ir poilsio laiko, vis dažniau darbuotojams įdarbinant darbuotojo poilsį, atimant laiką iš šeimos, neigiamai veikia darbuotojo sveikatą su visomis iš to išplaukiančiomis pasekmėmis. Darbuotojai, nuolat būnantys maksimalaus darbo atlikimo režime pavargsta, mažėja jo darbo našumas, efektyvumas, nepasiekiami darbdavio laukiami rezultatai.</p> <p>Pastebėtina, kad kai kurių profesijų specialistai, dirbantys pvz., psichologinių tarnybų, vaikų globos įstaigų ir kūdikių namų pedagoginiai darbuotojai, mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojai atostogauja 40 darbo dienų arba 48 darbo dienas, kai dirbama 6 dienas per savaitę. Sveikatos priežiūros specialistai turi 26-28 darbo dienas arba 31-33 darbo dienas, kai dirbama 6 dienas per savaitę, farmacijos specialistai – 25 darbo dienas arba 30, kai dirbama 6 dienas per savaitę. Jūrininkai, dirbantys Lietuvos laivuose – 25 darbo dienas arba 30, jeigu dirbama 6 dienas per savaitę. Tačiau šių asmenų darbo našumas net ir atostogaujant daugiau negu 25 darbo dienas nėra sumažėjęs, priešingai, - jis yra vienas didžiausių.</p>
-------------------	---	--	--

			<p>Teikiamo pasiūlymo tikslas – didinti: darbo našumą, šeimyninių ir darbinių išipareigojimų derinimą, darbuotojų saugą ir sveikatą.</p> <p>Pasiūlymas: Pakeisti Darbo kodekso 126 straipsnio 2 dalį ir išdėstyti ją taip:</p> <p>„2) Darbuotojams suteikiamos ne mažiau kaip dvidešimt penkių darbo dienų (jeigu dirbama penkias darbo dienas per savaitę) arba ne mažiau kaip dvidešimt devynių darbo dienų (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę) kasmetinės atostogos. Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos ne trumpesnės kaip keturių savaitių trukmės atostogos.“</p>
--	--	--	---

127	<p>127 str. 4 d. 9 p. 9) papildomas poilsio laikas darbuotojams tėvams, auginantiems vaikus;</p> <p>128 str. 2 d. 2 p. 2) tėvams darbuotojams jų vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu, prieš tėvystės atostogas arba po jų;</p>		
135	<p>135 str. 2 d.</p> <p>2. Darbuotojams, kurie dalyvauja neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose, suteikiamos iki penkių darbo dienų per metus mokymosi atostogos dalyvauti neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose. Tokios atostogos suteikiamos informavus darbdavį ne ankščiau vėliau kaip prieš dvidešimt darbo dienų.</p>		

<p>138</p>	<p>138 straipsnio pakeitimas 1. Pakeisti ir išdėstyti 138 straipsnio 1 dalį taip: „1. Darbuotojams iki aštuoniolikos metų, darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, ir neįgaliems darbuotojams suteikiamos dvidešimt penkių darbo dienų kasmetinės atostogos (jeigu dirbama penkias dienas per savaitę) arba trisdešimt darbo dienų kasmetinės atostogos (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos penkių savaitių trukmės atostogos. Darbuotojams, kurių darbas susijęs su didesne nervine, emocine, protine įtampa ir profesine rizika, taip pat kurių darbo sąlygos yra specifinės, suteikiamos iki keturiasdešimt vienos darbo dienos (jeigu dirbama penkias dienas per savaitę) arba iki penkiasdešimt darbo dienų (jeigu dirbama šešias dienas per savaitę), arba iki aštuonių savaitių (jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas) pailgintos atostogos. Lietuvos Respublikos Vyriausybė tvirtina darbuotojų, turinčių teisę į šias atostogas, kategorijų sąrašą ir nustato konkrečią pailgintų atostogų</p>	<p>LPK/ IF: Šalių galimybės suvaržymas laisva valia susitarti dėl darbo sąlygų, kurios suteiktų galimybę darbuotojui gauti didesnę darbo užmokestį (DK 138 straipsnis ir 2017 m. birželio 21 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 496 patvirtinto Papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarko aprašo 2.2 punktas);</p>	
-------------------	---	--	--

trukmę kiekvienai darbuotojų kategorijai.“

2. Papildyti 138 straipsnį nauja 3 dalimi, 3, 4 ir 5 dalis atitinkamai laikyti 4, 5 ir 6 dalimi ir jas išdėstyti taip:

„3. Darbuotojams, turintiems teisę gauti pailgintas ir papildomas atostogas, jų pasirinkimu suteikiamos arba tik pailgintos atostogos, arba prie kasmetinių atostogų pridėtos papildomos atostogos.

~~3.~~ **4.** „3. Darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų **arba du ir daugiau neįgalių vaikų iki 18 metų**, – dvi dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį. Darbuotojų, dirbančių ilgesnėmis negu aštuonios darbo valandos pamainomis, prašymu šis papildomas poilsio laikas gali būti sumuojamas kas trys mėnesiai.“

4. **5.** Teisės į šio straipsnio 3 dalyje nustatytas papildomas poilsio dienas neturintiems darbuotojams, auginantiems vaiką iki keturiolikos metų, kuris mokosi pagal priešmokyklinio ugdymo, pradinio ugdymo ar pagrindinio ugdymo programas, suteikiama ne mažiau kaip pusė darbo dienos laisvo nuo darbo laiko per metus pirmąją mokslo metų dieną, mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį.

~~5.~~ **6.** Darbo teisės normose ar darbo sutartyse

	<p>gali būti nustatytos ilgesnės trukmės ir kitų rūšių atostogos, papildomos lengvatos pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, nustatyti didesni mokėjimai už kasmetines ir tikslines atostogas, negu garantuoja šis kodeksas.“.</p>		
<p>139</p>	<p>139 str. 2 d. 1 p. 2. Darbuotojo darbo užmokestį sudaro: 1) bazinis (tarifinis) darbo užmokestis (valandinis atlygis arba mėnesinė alga ar pareiginė alga);</p>		

<p>140</p>	<p>140 str. 1 d. 1. Kiekvienoje darbo sutartyje turi būti nustatytas darbo užmokestis per mėnesį arba už valandą, išskyrus atvejus, kai ši darbo užmokestį nustato darbo teisės normos. Tokiu atveju sutartyje turi būti pateikta nuoroda į tai nustatančias darbo teisės normas. 141 str. 2 d. 2. Minimalusis darbo užmokestis (minimalusis valandinis atlygis ar minimalioji mėnesinė alga) - mažiausias leidžiamas atlygis už nekvalifikuotą darbą darbuotojui atitinkamai už vieną valandą ar visą kalendorinio mėnesio darbo laiko normą. Nekvalifikuotu darbu laikomas darbas, kuriam atlikti nekeliami jokie specialūs kvalifaciniai kvalifacinių įgūdžių ar profesinių gebėjimų reikalavimai.</p>		<p>LPSK: 140 str. siūloma detalizuoti kiek darbo apmokėjimo sistemų gali būti įmonėje, pvz., jei sudaromos kelios kolektyvinės sutartys arba sudaroma viena, bet neišplečiama visiems darbuotojams.</p>
-------------------	--	--	--

<p>144</p>	<p>144 straipsnio pakeitimas</p> <p>1. Pakeisti 144 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip;</p> <p>5. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas, ar darbo naktį ar viršvalandinio darbo laikas apmokamas darbuotojo darbo užmokesčiu, padauginti iš šio straipsnio 1 4 dalyse nustatyto atitinkamo dydžio, ir dar papildomai suteikiamas tokios pačios trukmės poilsio laikas per mėnesį arba šis poilsio laikas, gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko, už šį poilsio laiką paliekant darbuotojo darbo užmokestį, o viršvalandinio darbo, darbo naktį atvejais – pusę darbuotojo darbo užmokesčio. Viršvalandinio darbo poilsio dieną ar viršvalandinio darbo naktį atvejais darbuotojui už suteiktą papildomo poilsio laiką paliekamas darbuotojo darbo užmokestis, o viršvalandinio darbo švenčių dieną atveju – pusantro darbuotojo darbo užmokesčio.</p> <p>2. Pakeisti 144 straipsnio 8 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„ 8. Darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio ar atliekamas lauko sąlygomis arba susijęs su kelionėmis ar važiavimu, kompensuojamos su tuo susijusios padidėjusios išlaidos už faktiškai tokio pobūdžio dirbtą darbo laiką. Šių kompensacijų dydis negali viršyti 50 procentų bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio ir jos mokamos tuo atveju, kai darbuotojui nemokamos komandiruotės išlaidos.“.</p>		<p>Solidarumas:</p> <p>Argumentai: Veikiančiose įmonėse atsirado tendencija didinti viršvalandžių kiekį. Didėjant viršvalandžiams atsiranda didesnė rizika darbuotojų saugai ir sveikatai, darbo našumui, nedarbingiems laikotarpiams ir pan.</p> <p>Teikiamo pasiūlymo tikslas – mažinti viršvalandinių darbų skaičių, kad viršvalandiniai darbai būtų išimtis, o ne taisyklė.</p> <p>Pasiūlymas: Pakeisti Darbo kodekso 144 straipsnio 4 dalį ir išdėstyti ją taip: „4) Už viršvalandinį darbą mokamas ne mažesnis kaip 1,8 darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis <...>.“</p>
-------------------	---	--	---

<p>146</p>	<p>146 str. 2 d. 2. Darbo sutarčiai pasibaigus, visos darbuotojo su darbo santykiais susijusios išmokos išmokamos, kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, bet ne vėliau kaip iki darbo santykių pabaigos, nebent šalysiu buvo susitarta kitaip, kad su darbuotoju bus atsiskaityta ne vėliau kaip per dešimt darbo dienų. Darbo užmokesčio ar su juo susijusių išmokų dalis, neviršijanti darbuotojo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio, visais atvejais turi būti išsumokama ne vėliau kaip darbo santykių pasibaigimo dieną, nebent atleidimo metu buvo susitarta kitaip. šalys susitaria, kad su darbuotoju bus atsiskaityta ne vėliau kaip per dešimt darbo dienų.</p>		<p>Solidarumas: Argumentai: Šiuo metu Darbo kodekse yra numatyta, kad atlyginimas Lietuvoje mokamas du kartus per mėnesį, tai yra avansas ir atlyginimas. Jei dirbantysis pageidauja ir parašo prašymą, tuomet darbdavys gali atlyginimą mokėti vieną kartą per mėnesį. Anglosaksų valstybėse paplitusi teigiama praktika - gauti darbo užmokestį kas savaitę. Teikiamo pasiūlymo tikslas – užtikrinti to pageidaujantiems darbuotojams reikiamą finansinį ritmą, mažinant socialinę atskirtį ir skurdą. Pasiūlymas: Pakeisti Darbo kodekso 146 straipsnio 1 dalį ir išdėstyti ją taip: „1) Darbo užmokestis darbuotojui mokamas kas savaitę, o jeigu darbuotojas paprašo, - kartą ar du per mėnesį. Bet kuriuo atveju už darbą negali būti atsiskaitoma vėliau negu per dešimt darbo dienų nuo jo pabaigos, jeigu darbo teisės normos ar darbo sutartis nenustato kitaip.“</p>
-------------------	---	--	---

<p>147</p>	<p>147 str. 2 d. 2. Darbo santykiams pasibaigus, o darbdaviui ne dėl darbuotojo kaltės uždelsus atsiskaityti su darbuotoju (šio kodekso 146 straipsnio 2 dalis), darbdavys privalo mokėti netesybas, kurių dydis - darbuotojo vidutinis darbo užmokestis per mėnesį, padaugintas iš uždelstų mėnesių skaičiaus, tačiau ne daugiau kaip iš šešių. Jeigu uždelsta suma yra mažesnė negu darbuotojo vieno mėnesio vidutinis darbo užmokestis, netesybų dydį sudaro darbdavio uždelsta suma, padauginta iš uždelst mėnesių skaičiaus, tačiau ne daugiau kaip iš šešių. Jeigu uždelstas atsiskaityti laikotarpis yra trumpesnis nei vienas mėnuo, netesybų dydį sudaro vidutinio darbo užmokesčio suma, apskaičiuota proporcingai uždelstam laikui.</p>		
<p>154</p>		<p>LPPARA: DK 154 str. 2 p. Pagal esamą formuluotę, darbuotojas neprivalo atlyginti visos žalos, jei žala padaryta neveikimu. Diskutuotina, ar įvardintas atvejis turėtų būti siejamas su nusikalstamos veikos forma. Išlieka tie patys klausimai, kaip ir 58 str. 2 d. 6 p. atveju.</p>	

165			<p>Solidarumas:</p> <p>Argumentai: pagal galiojantį teisinį reguliavimą kolektyvinė sutartis galioja profesinių sąjungų nariams, kurių profesinė sąjunga sudarė kolektyvinę sutartį. Praktikoje dažnai pasitaiko atveju, kai įmonėje ar šakos lygmenyje veikia kelios profesinės sąjungos. Tokiu atveju kolektyvinė sutartis taikoma tik vienos profesinės sąjungos nariams, o kitų profesinių sąjungų nariai patiria diskriminaciją. Teikiamo pasiūlymo tikslas – panaikinti diskriminaciją tarp įmonės ir šakos profesinių sąjungų ir jų narių.</p> <p>Pasiūlymas: Pakeisti Darbo kodekso 165 straipsnio 3 dalį ir išdėstyti ją taip: „3) Profesinės sąjungos šio kodekso ir kitų įstatymų nustatytais atvejais <u>kolektyviai atstovauja profesinių sąjungų nariams</u> – darbuotojams ir asmenims, dirbantiems Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais kolektyviniuose darbo santykiuose. Profesinės sąjungos įstatymų nustatyta tvarka teisminėse arba administracinėse procedūrose gali atstovauti ir trečiųjų šalių piliečiams. Profesinės sąjungos taip pat individualiai gina savo narius ir jiems atstovauja individualiuose darbo santykiuose. Kolektyvinės derybos, kolektyvinių sutarčių sudarymas ir kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų inicijavimas yra išimtinė profesinių sąjungų teisė.“</p>
-----	--	--	---

168			<p>Solidarumas: 3 d. pašalinti <i>"be LR Vyriausiojo valstybinio darbo inspektorius įgalioto VDI teritorinio skyriaus, kuriam priklausančioje teritorijoje yra darbdavio darbovietė, vadovo sutikimo."</i> Valstybė, jos pareigūnai, darbdaviai, politinės partijos ir kiti asmenys negali kištis į profsajungų vidaus reikalus (LR Profsajungų įstatymo 3 str., TDO 98, 135 str.)</p> <p>3 d. palikti tokią: <i>"be Profesinės sąjungos kolegialaus renkamo organo (tarybos, komiteto) sutikimo, kuri darbdavio prašymą atleisti iš darbo darbuotoją, išrinktą į tarybą, komitetą, turi išnagrinėti per 20 darbo dienų. Profesinės sąjungos tarybos ar komiteto sprendimas, nutarimas gali būti skundžiamas VDI teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisijai."</i></p> <p>4 d. pašalinti: <i>"VDI teritorinio skyriaus vadovo sprendimą"</i>, palikti nauja redakcija: <i>"VDI teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisijos sprendimas gali būti skundžiamas teismui."</i></p> <p>Argumentai: iki 2017 m. liepos 1 d. ir po veikiantis Darbo kodeksas neužtikrino efektyvios darbuotojų atstovų garantijos nuo darbdavių persekiojimų arba bandymų atleisti darbuotojams prieštaraujančių darbuotojų atstovų,</p>
-----	--	--	--

			<p>kadangi numatė darbuotojų atstovų apsaugą tik dėl aiškiai išreikštos tiesioginės diskriminacijos, kas praktikoje faktiškai nepasitaiko, o visa įrodinėjimo našta buvo (ir liko) perkelta ant darbuotojų atstovų pečių, tai nesudaro realių galimybių apsiginti darbuotojų atstovams nuo darbdavių, bandančių atleisti juos iš darbo. Todėl šis institutas yra neefektyvus. Be to, apsaugos nuo persekiojimo suteikimo ribojimas dažnai sudaro tokias situacijas, kai vieniems profesinių sąjungų valdymų organų atstovams taikoma apsauga, o kiti lieka neapsaugoti. Tokia situacija teisiniu požiūriu negali būti toleruojama. Teikiamo pasiūlymo tikslas – suteikti apsaugą darbuotojų atstovams nuo „užmaskuotos“ ir netiesioginės diskriminacijos, padarant šį institutą efektyviu.</p> <p>Pasiūlymas: Pakeisti Darbo kodekso 168 straipsnio 3 dalį ir išdėstyti ją taip: „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, išskyrus atvejus, kai įmonė, įstaiga ar organizacija yra likviduojama ar bankrutuoja;</p> <p>Panaikinti Darbo kodekso 168 straipsnio 4 dalį;</p> <p>Pakeisti Darbo kodekso 168 straipsnio 5 dalį ir</p>
--	--	--	---

			<p>išdėstyti ją taip:</p> <p>„4) Šio straipsnio 1, 2 ir 3 dalyse nustatytos garantijos taikomos tokiam kiekvienos darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos valdymo organų narių skaičiui, <u>koks yra profesinės sąjungos tarybos narių skaičius, nurodytas steigimo dokumentuose.</u>“</p>
--	--	--	---

169			<p>LPSK: 169 str. 1 d. numato, kad darbo taryba privalo būti sudaryta, kai vidutinis darbdavio darbuotoju skaičius yra 20 ir daugiau. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pristatytų tarpinių Darbo kodekso monitoringo duomenimis, darbdaviai vangiai steigia darbo tarybas, įsisteigusios darbo tarybos neturi pakankamos kompetencijos vykdyti joms priskirtų funkcijų ir dėl šių priežasčių prievartinis darbuotoju atstovų steigimas pas darbdavį nepasiteisino ir yra neveiksmingas. Taip pat, prievartinio darbuotoju atstovų pas darbdavį steigimo nuostatos teisėtumas kelia abejonių, atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos Konstitucijos, Europos Sąjungos ir Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų reikalavimus. Tokios procedūros, kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje yra veikianti profesinė sąjunga, o dalis jos ir teisių pareigų dirbtinai perduodama darbdavio įsteigta darbo tarybai yra nesuderinama su Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr.135 <i>Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje</i> 5 straipsniu „Kai toje pačioje įmonėje yra ir profesinių sąjungų atstovų, ir renkamų atstovų, imamasi atitinkamų priemonių, jeigu to reikia, kad išrinkti atstovai nebūtų panaudojami atitinkamų profesinių sąjungų arba jų atstovų pozicijoms silpninti, taip pat kad būtų skatinamas bendradarbiavimas tarp renkamų atstovų bei atitinkamų profesinių sąjungų ir jų atstovų“. Siūloma atsisakyti privalomo ir prievartinio darbo tarybų pas darbdavį steigimo.</p>
-----	--	--	--

<p>171</p>	<p>171 straipsnis. Darbo tarybos rinkimai 2, 3, 5, 8 dalių keitimas</p> <p>2. Pirmuosius rinkimus vykdo rinkimų komisija, kurią įsakymu sudaro darbdavys. Atsiradus šiame kodekse nustatytoms sąlygoms, darbdavys ne vėliau kaip per dvi savaites sudaro rinkimų komisiją iš mažiausia trijų ir daugiausia iš septynių narių. Darbdavio administracijos pareigūnai gali sudaryti ne daugiau kaip trečdalį šios komisijos narių. Vėlesnius darbo tarybos rinkimus organizuoja ir vykdo rinkimų komisija, pati kurią sudaro darbo taryba.</p> <p>3. Rinkimų komisija turi susirinkti į pirmąjį posėdį ir pradėti darbo tarybos rinkimų organizavimą ne vėliau kaip per septynias dienas nuo jos sudarymo dienos. Pirmajame posėdyje rinkimų komisija iš savo narių išsirenka pirmininką. ir Rinkimų komisija:</p> <p>1) nustato darbo tarybos rinkimų datą. Ji negali būti vėlesnė kaip du mėnesiai nuo rinkimų komisijos sudarymo dienos;</p> <p>2) skelbia kandidatų į darbo tarybos narius registravimą ir nustato datą, iki kurios gali būti keliami kandidatai, registruoja kandidatus ir sudaro galutinį kandidatų sąrašą;</p> <p>3) organizuoja balsavimo biuletenių rengimą ir spausdinimą. Balsavimo biuleteniuose</p>		<p>LPSK: 171 str. 5 d. detalizuoti profesinių sąjungų kandidatų į darbo tarybos narius iškėlimą, nustatant darbo tarybos rinkimų komisijai pareigą raštu pasiūlyti profesinei sąjungai iškelti savo kandidatus ir pan.</p>
-------------------	---	--	---

kandidatų į darbo tarybos narius pavardės surašomos abėcėlės tvarka. Balsavimo biuletenyje turi būti nurodytas balsavimo pavyzdys ir renkamos darbo tarybos narių skaičius. Balsavimo biuletenių skaičius turi atitikti darbuotojų, turinčių balso teisę, skaičių. Kiekvienas balsavimo biuletenis turi būti pasirašytas rinkimų komisijos pirmininko;

4) remdamasi iš darbdavio gautais duomenimis, sudaro darbuotojų, turinčių teisę dalyvauti darbo tarybos rinkimuose, sąrašą;

5) organizuoja ir vykdo darbo tarybos rinkimus;

6) suskaičiuoja rinkimų rezultatus ir paskelbia juos ne vėliau kaip per tris dienas nuo rinkimų dienos;

7) praneša darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai ar darbdavio lygmeniu veikiančioms profesinėms sąjungoms apie jų teisę pasiūlyti ne mažiau kaip tris rinkimų teisę turinčius darbuotojus kandidatais į darbo tarybos narius;

~~7–8) atlieka kitas funkcijas, būtinas darbo tarybos rinkimams organizuoti ir vykdyti.~~

5. Kandidatus į darbo tarybos narius gali siūlyti rinkimų teisę turintys darbuotojai. Kandidatais gali būti tik rinkimų teisę turintys darbuotojai, išskyrus rinkimų komisijos narius. Kiekvienas darbuotojas gali pasiūlyti po vieną kandidatą raštu kreipdamasis į rinkimų komisiją ir pateikdamas rašytinį siūlomo kandidato sutikimą būti renkamam į darbo tarybą.
~~Darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės~~

sąjungos turi teisę pasiūlyti ne mažiau kaip tris rinkimų teisę turinčius darbuotojus kandidatais į darbo tarybos narius, iš kurių **Iš darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos ar darbdavio lygmeniu veikiančių profesinių sąjungų pasiūlytų kandidatų** išrinktu bus laikomas daugiausia darbuotojų balsų gavęs kandidatas. Visų kandidatų sąrašas turi būti sudarytas ne vėliau kaip likus keturiolikai dienų iki darbo tarybos rinkimų dienos. Jeigu pasiūlytų kandidatų skaičius yra lygus renkamos darbo tarybos narių skaičiui arba mažesnis už šį skaičių, rinkimų komisija nustato papildomą laiką, per kurį galima siūlyti papildomus kandidatus. Šiuo atveju kandidatus pakartotinai gali siūlyti ir tie darbuotojai, kurie jau yra pasiūlę savo kandidatus. Jeigu per papildomą laiką nepasiūloma pakankamai kandidatų į darbo tarybos narius, rinkimų komisija surašo ir viešai paskelbia protokolą, kad darbo tarybos rinkimai laikomi neįvykusiais. Tokiu atveju nauji darbo tarybos rinkimai **privalo būti** rengiami pagal šiame kodekse nustatytą tvarką ~~ne anksčiau kaip~~ po šešių mėnesių nuo rinkimų komisijos sprendimo darbo tarybos rinkimus laikyti neįvykusiais priėmimo.

8. Pasibaigus rinkimų komisijos nustatytam rinkimų laikui, rinkimų komisija suskaičiuoja balsus, **kuriuos paskelbia ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo rinkimų dienos**, ir surašo darbo tarybos rinkimų protokolą. Jame turi būti nurodyta:

172	172 straipsnio 1 dalies papildymas 7 punktu „7) tapus darbdaviu ar pagal įstatymus, įgaliojimus ar steigimo dokumentus darbdavio atstovaujančiu asmeniu.“		
176	<p>176 straipsnio 1 dalies 5 punkto, 2, dalies pakeitimas ir papildymas nauja dalimi</p> <p>5) kai darbdavys sujungiamas ar prijungiamas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos arba darbdavio verslas ar verslo dalis perduodama kitam ir jame veikusi darbo taryba susitaria su verslo perėmėjo darbo taryba dėl naujos darbo tarybos rinkimų. Taip nesusitarus, veikusi darbo taryba išlaiko savo įgaliojimus atstovauti darbdavio ar verslo ar verslo dalies darbuotojams iki savo kadencijos pabaigos arba naujos darbo tarybos verslo perdavėjo įmonėje, įstaigoje, organizacijoje sudarymo, atsižvelgiant į tai, kuris terminas yra trumpesnis.</p> <p>5) kai 1/3 visų darbdavio darbuotojų tampa darbdavio lygmeniu veikiančios ar darbdavio lygmeniu veikiančių profesinių sąjungų nariais.</p> <p>2. Naujos darbo tarybos rinkimo procedūra pradedama likus ne mažiau kaip trims mėnesiams iki darbo tarybos kadencijos pabaigos arba per mėnesį nuo šio straipsnio 1 dalies 3, 4 ir 5 punktuose nustatytų aplinkybių atsiradimo. Naujos darbo tarybos rinkimus privalo inicijuoti darbo taryba, pasiūlydama darbdaviui sudaryti rinkimų komisiją šio kodekso nustatyta tvarka.</p>		<p>LPSK: 176 str. numatyti darbo tarybos automatinį veiklos nutraukimą, kai įmonėje veikiančių profesinių sąjungų narystė pasiekia 1/3.</p>

	<p>3. Kai darbdavys sujungiamas ar prijungiamas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos arba darbdavio verslas ar verslo dalis perduodama kitam, jame veikusi darbo taryba veikia kartu su verslo perėmėjo darbo taryba ne ilgiau kaip šešis mėnesius. Naujus darbo tarybos rinkimus vykdo rinkimų komisija, kurią įsakymu sudaro darbdavys.</p> <p>3. 4. Apie darbo tarybos veiklos pabaigą šio straipsnio 1 dalies 1 punkto pagrindu ir šio straipsnio 1 dalies 2 ir 3 punktuose nustatytais pagrindais, kai nauja darbo taryba nesudaroma per šešis mėnesius, darbdavys raštu informuoja darbdavio buveinės teritorijos Valstybinės darbo inspekcijos teritorinį skyrių.</p>		
<p>179</p>	<p>179 straipsnio 4 dalies pakeitimas</p> <p>4. Į nacionalinio lygmens profesinių sąjungų organizacijas gali jungtis Nacionalinio lygmens profesinių sąjungų organizacijos turi jungti ne mažiau kaip penkias šakos ir (arba) teritoriniu lygiu veikiančios profesinių sąjungų organizacijos.</p>		<p>LPSK: 179 str. 2 d. - profesinės sąjungos teisė veikti kaip darbdavio lygmeniu, jei turi 1/10 darbuotojų narių</p>

<p>185</p>	<p>185 straipsnio pakeitimas Pakeisti 185 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip: „3. Organizacijų atitiktį šio straipsnio 2 dalyje nustatytiems kriterijams vertina Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Organizacijos, atitinkančios šio straipsnio 2 dalyje nustatytus kriterijus, surašomos eilės tvarka, vadovaujantis šio straipsnio 2 dalies—7 8 punkto kriterijumi, pirmiausia įrašant daugiausia dirbančiųjų jungiančias profesinių sąjungų organizacijas ar daugiausia asmenų įdarbinančius darbdavius jungiančias darbdavių organizacijas. Pirmos penkios septynios organizacijos darbdavių organizacijų sąraše ir pirmos penkios septynios profesinių sąjungų organizacijų sąraše nurodytos organizacijos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos kviečiamos deleguoti į Trišalę tarybą po vieną narį ir jo pakaitinį narį. Bet kuri organizacija kartu su savo narių organizacijomis turi teisę deleguoti į Trišalę tarybą po vieną narį ir jo pakaitinį narį. Ši taisyklė netaikoma, jeigu organizacijų, atitinkančių šio straipsnio 2 dalyje nustatytus kriterijus, sąraše yra mažiau kaip penkios septynis. Tokiu atveju sąraše nurodytos organizacijos eilės tvarka įgyja teisę deleguoti į Trišalę tarybą dar po vieną narį ir jo pakaitinį narį, iki šio sąrašo organizacijų deleguojamų narių skaičius pasiekia penkis septynis.“</p>		
-------------------	---	--	--

188	<p>188 straipsnis. Kolektyvinių derybų tvarka</p> <p>1. Kolektyvinėse derybose darbuotojams gali atstovauti tik profesinės sąjungos.</p> <p>2. Jeigu darbdavio arba darbovietės lygmeniu veikia kelios profesinės sąjungos, darbdavio lygmens ar darbovietės lygmens kolektyvinę sutartį gali sudaryti profesinė sąjunga arba jungtinė profesinių sąjungų atstovybė ir darbdavys.</p> <p>3.—2. Jeigu nėra darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos, visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas gali įgalioti šakos profesinę sąjungą vesti derybas dėl darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties.</p> <p>4. 3. 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>5. 4. Pasiūlymą gavusi šalis turi ne vėliau kaip per keturiolika dienų išitraukti į kolektyvines derybas, perduodama raštu atsakymą kolektyvines derybas inicijuojančiai šaliai, kuriame nurodo savo atstovus, dalyvausiančius kolektyvinėse derybose.</p> <p>6. 5. Kolektyvinių derybų pradžia laikoma kita diena, einanti po tos, kada kolektyvines</p>		
------------	---	--	--

<p>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- 6. 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- 7. Kolektyvinės derybos turi vykti sąžiningai ir neturi būti vilkinamos.</p> <p>9-8. 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>		
--	--	--

192	<p>Pakeisti 194 straipsnio 5 dalį 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.</p> <p>6. Jeigu įmonėje veikia kelios profesinės sąjungos, įmonės kolektyvinę sutartį gali sudaryti jungtinė profesinių sąjungų atstovybė ir darbdavys.</p>		
193		<p>LPPARA: DK 193 str. 3 d. Nesant galimybės darbdavio lygmens kolektyvinėse sutartyse nukrypti nuo darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių, darbdaviams beveik nėra motyvacijos sudaryti šio lygmens kolektyvinių sutarčių. Galiojančiame DK numatyta labai nedaug galimybių numatyti naudingų nuostatų darbdaviams darbdavio lygmens kolektyvinėse sutartyse. Siūlytina diskutuoti dėl minėtos galimybės arba DK numatyti daugiau normų, suteikiančių galimybę pagerinti darbdavio padėtį darbdavio lygmens kolektyvinėse sutartyse.</p>	

194	194 straipsnio 2 dalies keitimas. 2. Lietuvos Respublikos Vyriausybė gali pati tiesiogiai dalyvauti kolektyvinėse derybose kaip šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties šalis arba įgalioti atitinkamos valdymo srities ministeriją ar kitą Lietuvos Respublikos Vyriausybės įstaigą, ar įstaigą prie ministerijos, atsakingą už tam tikros valdymo srities ar jos dalies politikos formavimą ar vykdymą.		
-----	---	--	--

195	195 straipsnio pakeitimas. Pakeisti 195 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip: „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. Nacionalinė kolektyvinė sutartis, sudaryta tarp Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos ir nacionalinių profesinių sąjungų organizacijų, turi būti skelbiama Teisės aktų registre.“		
------------	---	--	--

<p>197</p>	<p>197 straipsnio pakeitimas. Pakeisti 197 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip: „4. Jeigu darbuotojui turi būti taikomos kelios kolektyvinės sutartys kelių kolektyvinių sutarčių nuostatos: 1) darbdavio lygmens ir šakos kolektyvinė sutartis kolektyvinės sutarties, jam taikoma šakos kolektyvinė sutartis taikomos šakos kolektyvinės sutarties nuostatos, gerinančios darbuotojo padėtį palyginus su darbdavio lygmens kolektyvine sutartimi, nebent šakos kolektyvinėje sutartyje leidžiama įmonės darbdavio lygmens kolektyvine sutartimi nukrypti nuo joje nustatytų sąlygų šių nuostatų; 2) darbdavio lygmens ir teritorinė kolektyvinė sutartis kolektyvinės sutarties, jam taikoma teritorinė kolektyvinė sutartis taikomos teritorinės kolektyvinės sutarties nuostatos, gerinančios darbuotojo padėtį palyginus su darbdavio lygmens kolektyvine sutartimi, nebent teritorinėje kolektyvinėje sutartyje leidžiama darbdavio lygmens kolektyvine sutartimi nukrypti nuo joje nustatytų sąlygų šių nuostatų; 3) šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis teritorinės kolektyvinės sutarties, jam taikomos <i>lex specialis</i> kolektyvinės sutarties</p>		<p>LPSK: 197 str. 2 d. Kolektyvinių sutarčių taikymo išplėtimas ne profsajungų nariams. Darbo kodekso 197 str. 1 dalis nustato, kad kolektyvinės sutartys taikomos darbuotojams – jas sudariusių profesinių sąjungų nariams. Sudarius darbuotojams palankią kolektyvinę sutartį darbdavio lygmeniu, prie jos galiojimo norėtų prisijungti ir ne profsajungų nariai, tačiau Darbo kodeksas tokios galimybės nenumato. Užtikrinant darbuotojams konstitucinę teisę laisvai pasirinkti, ar stoti į profesines sąjungas, bet tuo pačiu neužkertant kelio naudotis kolektyvinio atstovavimo rezultatais, suderėtais profesinės sąjungos ir darbdavio kolektyvinėje sutartyje, reikėtų numatyti galimybę Darbo kodekso 197 str. 2 dalyje ne profesinės sąjungos nariams jų pačių prašymu ir sutikus mokėti kolektyvinio atstovavimo mokestį, jungtis prie kolektyvinės sutarties taikymo. 197 str. 4 d. Nacionalinių, šakos, teritorinių kolektyvinių sutarčių taikymas. Darbo kodekso 197 str. 4 d. nustato, kad nacionalinės, teritorinės, šakinės kolektyvinės sutartys taikomos darbdavių asociacijos įmonių darbuotojams – profesinės sąjungos nariams. Darbo kodekso 193 str. 3 d. suteikta teisė nacionalinėse, šakos ir teritorinėse kolektyvinėse sutartyse nukrypti Darbo kodekso ir kitų teisės aktų nustatytų imperatyvių taisyklių, išskyrus</p>
-------------------	--	--	--

	nuostatos.“		<p>tam tikras išimtis. Tais atvejais, kai nacionalinėse, šakos, teritorinėse kolektyvinėse sutartyse siekiama pakeisti teisinį reguliavimą, yra nelogiška reikalauti, kad pakeistos nuostatos galiotų tik profesinės sąjungos nariams, o toje pačioje įmonėje dirbantiems darbuotojams, ne profesinės sąjungos nariams, liktų galioti teisės aktuose nustatytos taisyklės. Toks nacionalinių, šakinių, teritorinių kolektyvinių sutarčių galiojimo reglamentavimas neskatina kolektyvinių derybų, nes darbdaviams yra per nelyg kompliktuotas tokių sutarčių taikymas. Todėl Projekte siūlome nustatyti, kad derybų šalys nacionalinėje, teritorinėje, šakinėje kolektyvinėje sutartyje galėtų susitarti, kad jų sudarytos kolektyvinės sutarties nuostatos būtų taikomos visiems sutartį pasirašiusios darbdavių organizacijos įmonių (narių) darbuotojams be atskiro darbuotojų kolektyvo pritarimo. 197 str. nustatyti darbdavio atsakomybę už kolektyvinės sutarties taikymą visiems darbuotojams, kai nebuvo susitarta dėl jos išplėtimo. Taip pat reglamentuoti kolektyvinės sutarties administravimo mokesčio mokėjimą profesinei sąjungai, kai kolektyvinė sutartis taikoma visiems darbuotojams.</p> <p>Solidarumas: Pakeisti Darbo kodekso 197 straipsnio 1 dalį ir išdėstyti ją taip:</p>
--	-------------	--	---

			<p>„1. Kolektyvinės sutartys taikomos darbuotojams – 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).“</p> <p>Argumentai: praktikoje dažnai matomas reiškinys, kai profesinės sąjungos savo iniciatyva pradeda derybas su darbdaviu dėl kolektyvinės sutarties sudarymo. Derybų iniciatyva kyla iš geros valios, siekiant išspręsti svarbius darbo organizavimo klausimus. Kolektyvinių derybų pradžia, eiga ir priežiūra reikalauja daug resursų ir įvairaus pobūdžio kompetencijų. Todėl neretai tenka samdytis papildomus specialistus ir ekspertus, o nesant tam lėšų, dažnu atveju, visas kolektyvinių susitarimų institutas lieka neįgyvendintas.</p> <p>Pasitaiko ir tokių atvejų, kai Darbo kodekse nesant aiškios įstatymo leidėjo nuomonės dėl kolektyvinės sutarties administravimo mokesčio, socialiniams partneriams neleidžia išnaudoti viso atsakingos socialinės partnerystės potencialo.</p> <p>Teikiamo pasiūlymo tikslas – paskatinti kolektyvinius susitarimus, atlyginant darbuotojų atstovams už darbą, atliekamą rengiant, svarstant, taikant ir prižiūrint kolektyvinės sutarties vykdymą.</p> <p>Pasiūlymas: Papildyti Darbo kodekso 197 straipsnį 5 dalimi ir išdėstyti ją taip:</p>
--	--	--	--

			<p>„5) Profesinės sąjungos, sudariusios kolektyvinę sutartį su darbdaviu turi teisę į kolektyvinės sutarties administravimo mokestį, kuris numatomas šalių susitarimu kolektyvinėje sutartyje. Šis mokestis gali būti sutartas šalių ir tais atvejais, kai kolektyvinė sutartis taikoma visiems bendrovės darbuotojams.“</p>
--	--	--	--

<p>198</p>	<p>198 straipsnio keitimas Pakeisti 198 straipsnio 1 dalį, 2 dalies 2 punktą, 3 dalį ir jas išdėstyti taip: "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 patektų į nacionalinės (tarpšakinės) kolektyvinės sutarties taikymo sritį, ar tės 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: 2) kiek visą kolektyvinę sutartį ar tik atskiras jos nuostatas ir kokias kokias atskiras kolektyvinės sutarties nuostatas siūloma išplėsti; 3. Pasiūlymas išplėsti 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."</p>		
-------------------	--	--	--

200	<p>200 straipsnio keitimas Pakeisti 200 straipsnį ir jį išdėstyti taip: "Kolektyvinė sutartis gali būti nutraukta joje nustatytais atvejais ir tvarka. Kitu atveju Bbet 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."</p>		
203			<p>LPSK: 203 str. 1 d. atsižvelgiant į tai, kad dualinis darbuotojų atstovavimo modelis yra dirbtinis darinys, naujojo Darbo kodekso galiojimo laikotarpiu darbo tarybos buvo įsteigtos tik mažos dalies darbdavių ir nepasiteisino, vadovaujantis Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą, informavimas ir konsultavimas neprivalo būti vykdomas konkrečiai kaž kurios darbuotojų atstovavimo formos lygmenyje, siūloma informavimą ir konsultavimą vykdyti per kitas darbuotojų atstovavimo formas – profesines sąjungas ir darbuotojų patikėtinius. Tokiu atveju pastarosios formos būtų stiprinamos, nes įvairių funkcijų išskaidymas ir skirtingų teisių suteikimas skirtingiems darbuotojų atstovams negalėtų užtikrinti efektyvaus jų įgyvendinimo.</p>

205	<p>205 straipsnio keitimas Pakeisti 205 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip: „1. Darbdavys, įdarbinantis vidutiniškai dvidešimt ir daugiau darbuotojų, kartą per kalendorinius metus, tačiau ne vėliau kaip iki balandžio 1 dienos, pateikia informaciją darbo taryboms apie dabartinę ir būsimą įmonės, įstaigos, organizacijos (esant darbovietės lygmens socialinei partnerystei - ir darbovietės) veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę ir darbo tarybos reikalavimu ir privalo konsultuotis su jomis.“</p>	<p>LPK/ IF: Reguliarus informavimas ir konsultavimasis aprašytas pernelyg plačiai, nekonkrečiai (DK 205 str.).</p>	
206			<p>LPSK: 206 str. nustatyti darbdavio pareigą suderinti su visais darbuotojų atstovais darbo tvarkos taisykles, darbo apmokėjimo sistemą ir kitus vietinius teises aktus, kurie reglamentuoja darbo teisės normas.</p>
207	<p>207 straipsnio 4 dalies keitimas 4. Suteiktos informacijos pagrindu per penkias dienas nuo informacijos gavimo dienos pradedamos konsultacijos su darbo tarybomis, kuriomis siekiama susitarti, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti grupės darbuotojų atleidimo arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šio atleidimo padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, numatomiems atleisti darbuotojams perkvalifikuoti arba iš naujo įdarbinti. Konsultacijomis turi būti siekiama darbdavio ir darbo tarybos susitarimo sudarymo. Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga darbo tarybos turi</p>		

	<p>būti informuojama apie konsultacijų eigą ir turi teisę pareikšti savo nuomonę jai ir darbdaviui.</p>		
<p>210</p>	<p>210 straipsnis. Darbuotojų atstovų dalyvavimas juridinio asmens valdyje 1. Šio kodekso ir Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymo nustatytais atvejais ir tvarka darbuotojų atstovai turi teisę skirti deleguoti kandidatus į dalį juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo, kuris skiriamas ar renkamas pagal šių juridinių asmenų veiklą reglamentuojančius teisės aktus ar steigimo dokumentus, narių. 2. Darbuotojų atstovų nariai deleguoti ir pagal juridinių asmenų veiklą reglamentuojančius teisės aktus ar steigimo dokumentus juridinio asmens paskirti ar išrinkti nariai turi tokias pačias teises ir pareigas, kaip ir kiti juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo nariai.</p>		

<p>211</p>	<p>211 straipsnis. Darbuotojų atstovų teisės skirti deleguoti kandidatus į juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narius įgyvendinimas</p> <p>1. Teisę skirti deleguoti kandidatus į dalį įmonės, įstaigos ar organizacijos kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narių, kaip nurodyta šio kodekso 210 straipsnyje, turi darbdavio lygmeniu veikiantys darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys.</p> <p>2. Juridinio asmens, kurio veiklą reglamentuojantys teisės aktai ar steigimo dokumentai numato darbuotojų atstovų teisę skirti ar rinkti deleguoti kandidatus į juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narius, vadovas ne vėliau kaip prieš dvidešimt darbo dienų iki juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo sudarymo dienos privalo pranešti darbuotojų atstovui, nurodytam šio straipsnio 1 dalyje, apie jų teisę skirti deleguoti kandidatus į juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narius naujai sudaromo organo kadencijai.</p> <p>3. Jeigu darbuotojų atstovai nepaskiria nedeleguoja kandidatų į nurodyto juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narių narius nustatytu laiku, juridinio asmens vadovas pakartotinai praneša</p>		<p>Solidarumas:</p> <p>Argumentai: Pagal galiojantį teisinį reguliavimą į įmonės valdybą negali būti skiriami įmonėje, įstaigoje, organizacijoje veikiančių profesinių sąjungų renkamo organo nariai, darbuotojai ir asocijuotų profesinių sąjungų (šakos, nacionalinių ir pan.) darbuotojai. Juridiniame asmenyje veikiantys profesinių sąjungų darbuotojai ir dalyviai neretai turi aukštesnę kvalifikaciją ir sugebėjimus efektyviau atstovauti valdymo ar (ir) priežiūros organuose negu kiti darbuotojai.</p> <p>Teikiamo pasiūlymo tikslas – užtikrinti aukštesnės kvalifikacijos asmenų paskyrimą į juridinio asmens valdymo ir priežiūros organus. Sudarant sąlygas gerinti šių organų veiklos efektyvumą.</p> <p>Pasiūlymas: Pakeisti Darbo kodekso 211 straipsnio 5 dalį ir išdėstyti ją taip: „5) Darbuotojų atstovu skiriamas juridinio asmens valdymo ar priežiūros organo narys turi būti to juridinio asmens darbuotojas, ar įmonėje veikiančios profesinės sąjungos, arba įmonėje veikiančios asocijuotos profesinės sąjungos (šakos, teritorinės ar nacionalinio centro) darbuotojas.“</p>
-------------------	---	--	--

<p>darbuotojų atstovui, nurodytam šio straipsnio 1 dalyje, apie jų teisę skirti deleguoti kandidatus į juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narius ir nurodo ne trumpesnę kaip penkių darbo dienų terminą jiems paskirti deleguoti. Jeigu per ne trumpesnę kaip penkių darbo dienų terminą darbuotojų atstovai nepaskiria nedeleguoja kandidatus į juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narių, jų vietos užimamos tokia tvarka, kaip ir kitų juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narių.</p> <p>4. Darbuotojų atstovų paskirti deleguoti ir pagal juridinių asmenų veiklą reglamentuojančius teisės aktus ar steigimo dokumentus juridinio asmens paskirti ar išrinkti nariai gali būti iki jų kadencijos pabaigos atšaukti jį paskyrusio delegavusio darbuotojų atstovo sprendimu su sąlyga, kad darbuotojų atstovas iš karto paskiria deleguoja kandidatus į naujus juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narius.</p> <p>5. Darbuotojų atstovų skiriamas deleguojamas juridinio asmens valdymo ar priežiūros organo narys turi būti to juridinio asmens darbuotojas. Darbo sutarties su juo pasibaigimas nutraukia narystę juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organe.</p>		
--	--	--

224	<p>Papildyti 224 str. 2 dalimi, kurioje numatyti: „DGK atsisakant nagrinėti prašymą šio straipsnio 1 d. 1-3 p. numatytais pagrindais, šalys į komisijos posėdį gali būti nekviečiamos“; 2 d. laikyti 3 d.</p>		
225	<p>225 straipsnio 2 dalies pakeitimas. 2. Darbo ginčų komisijos pirmininkas ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo prašymo gavimo dienos nustato posėdžio datą, laiką ir terminą, per kurį atsakovas turi privalo raštu ar elektroniniu paštu, pasirašęs elektroniniu parašu, pranešti savo nuomonę darbo ginčų komisijai, ar jis pripažįsta ieškovo reikalavimus, ir pateikti reikalaujamus dokumentus ir kitus įrodymus. Nurodytas terminas negali būti trumpesnis kaip penkios darbo dienos nuo ieškovo prašymo kopijos įteikimo atsakovui dienos.</p>		
228	<p>228 straipsnio 5 dalies pakeitimas 5. Sprendimo kopija įteikiama Sprendimas įteikiamas darbo ginčo šalims per dešimt darbo dienų nuo sprendimo priėmimo dienos.</p>	<p>LPPARA: 228 str. Siūlytina diskutuoti dėl Darbo ginčų komisijų įpareigojimo skelbti jų priimtus nuasmenintus sprendimus viešai – žinant formuojamą praktiką, galimai būtų išvengta didelės dalies ginčų darbo santykiuose ir kt.</p>	