

**AIŠKINAMASIS RAŠTAS**  
**DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 47, 96, 99, 101, 108, 109, 110, 111, 129, 130,**  
**135, 136, 138, 140, 141, 144, 145, 147, 149, 152, 153, 154, 165, 166, 167, 168, 172, 177, 184, 194, 202,**  
**206, 256, 297 STRAIPSNŲ PAKEITIMO IR PAPILDYMO BEI 116, 190 STRAIPSNŲ**  
**PRIPAŽINIMO NETEKUSIAIS GALIOS**  
**ĮSTATYMO PROJEKTO**

**1. Projekto rengimą paskatinusios priežastys**

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47, 96, 99, 101, 108, 109, 110, 111, 129, 130, 135, 136, 138, 140, 141, 144, 145, 147, 149, 152, 153, 154, 165, 166, 167, 168, 172, 177, 184, 194, 202, 206, 256, 297 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei 116, 190 straipsnių pripažinimo netekusiais galios įstatymo projektas (toliau – Projektas) teikiamas atsižvelgiant į socialinės apsaugos ir darbo ministro 2011 m. rugsėjo 8 d. įsakymu Nr. A1-397 sudarytos darbo grupės tobulinti darbo santykių reglamentavimą, kad būtų padidintas jų lankstumas ir užtikrintas užimtumo saugumas (ši darbo grupė sudaryta trišalio bendradarbiavimo ir atstovavimo pagrindu – joje dalyvavo darbdavių organizacijų, profesinių sąjungų, valstybės valdymo institucijų atstovai, mokslo darbuotojai) pateiktus siūlymus. Pasiūlymai gauti iš darbdavių organizacijų, valstybinių institucijų.

Ekonomikos plėtrai reikalingi daug lankstesni darbo santykiai, kurie paskatintų naujų darbo vietų kūrimą, prisidėtų prie nedarbo mažinimo, jaunimo įdarbinimo, mažintų paskatas dirbti nelegaliai arba neįforminant realiai dirbto laiko, modernizuotų darbo rinką. Antra vertus, darbo santykių lankstumo didinimas, didesnės laisvės darbdaviams įdarbinant ir atleidžiant darbuotojus suteikimas, galimybių tartis tarpusavyje sudarymas turi būti subalansuotas su darbuotojų saugumo darbo rinkoje užtikrinimu. Siekiant darbo santykių lankstumo, svarbu užtikrinti tiek darbdavių, tiek darbuotojų interesų pusiausvyrą, didinti jų tarpusavio pasitikėjimą ir stiprinti socialinę partnerystę.

Europos Sąjungos Taryba 2011 m. liepos 12 d. rekomendacijoje dėl 2011 m. Lietuvos nacionalinės reformų programos ir dėl Tarybos nuomonės dėl atnaujintos 2011-2014 m. Lietuvos konvergencijos programos (2011/C210/01) nurodė, kad Lietuvos nedarbo lygis – vienas iš aukščiausių ES. Dabar svarbiausia užtikrinti, kad šis spartus nedarbo didėjimas netaptų struktūrinis. Labai griežti darbo teisės aktai trukdo veikti darbo rinkai. Tai reikalauja Darbo kodekso (Žin., 2002, Nr. [64-2569](#)) peržiūros. ES Taryba rekomendavo Lietuvai 2011-2012 m. didinti darbo rinkos lankstumą ir tuo tikslu keisti su darbu susijusius teisės aktus, kad jų nuostatos taptų lanktesnės ir būtų galima geriau naudotis terminuotomis sutartimis.

Taip pat Darbo kodekso pakeitimai parengti, atsižvelgiant į Lietuvos Vyskupų Konferencijos prašymą bei Europos socialinės chartijos (pataisytos) (Žin., 2001, Nr. [49-1704](#)), kurią Lietuva ratifikavo 2001 m. gegužės 15 d., nuostatas bei į Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo (Žin., 2003, Nr. [114-5115](#); 2008, Nr. [76-2998](#)) 3 straipsnyje nurodytą atvejį, kada šio įstatymo nuostatos (reikalavimas dėl asmenų lygybės ir diskriminacijos draudimo) netaikomos, esant teisėtam reikalavimui išpažinti tikėjimą.

Religinės bendruomenės vadovaudamosi savo kanonais, statutais bei religijos laisvės principu, taip pat LR Konstitucijos 43 straipsnio nuostata, kad „Bažnyčios bei religinės organizacijos laisvai tvarkosi pagal savus kanonus ir statutus“ praktikoje laikėsi nuostatos, kad priimant ir atleidžiant į darbą asmenis susijusi su religinių bendruomenių bei organizacijų tikslų įgyvendinimu atsižvelgiama į religiją bei įsitikinimus. Nors galimybę taikyti skirtingą požiūrį tokiais atvejais numato Tarybos direktyvos 2000/78/EB nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus 4 straipsnio 2 dalis, šios direktyvos nuostatos iki šiol nebuvo perkeltos į Darbo kodeksą.

**2. Projekto tikslai ir uždaviniai**

Projektas parengtas siekiant padidinti darbo santykių lankstumą, skatinti naujų darbo vietų kūrimą, nedarbo mažinimą, jaunimo įdarbinimą, administracinės naštos mažinimą, darbo rinkos modernizavimą, kartu darbo santykių reglamentavimą derinti su darbuotojų saugumo užtikrinimu. Siekiant darbo santykių lankstumo, svarbu užtikrinti tiek darbdavių, tiek darbuotojų interesų pusiausvyrą, didinti jų tarpusavio pasitikėjimą ir stiprinti socialinę partnerystę. Projektu siekiama leisti įmonėms greičiau reaguoti į rinkos pokyčius, praplečiant terminuotų darbo sutarčių sudarymo galimybę; išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminą nustatant pagal darbuotojo darbo stažą toje įmonėje; panaikinant nuostatas dėl tam tikrų darbuotojų kategorijų atleidimo tik ypatingais atvejais; atsisakant didesnių kaip keturių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinių išmokų mokėjimo; nustatant galimybę nustatyti ilgesnę kasdieninio darbo trukmę; sudarant galimybes lanksčiau nustatyti darbo laiko savaitės trukmę; numatant galimybę dėl

nemokamų atostogų susitarti šalims; nustatant galimybę konkrečių darbų ir pareigų sąrašą dėl visiškos materialinės atsakomybės sutarčių sudaryti darbo tvarkos taisyklėse ir kt.

Kartu siekiama nustatyti, jog priimant į darbą ar atleidžiant iš darbo darbuotoją religinėje bendruomenėje, bendrijoje ar centruose jam gali būti taikomas reikalavimas dėl tikėjimo tuo atveju, jei darbas yra susijęs su religinių organizacijų veikla.

### **3. Projekte siūlomų nuostatų teisinio reguliavimo būklė šiuo metu**

Šiuo metu galiojantis Darbo kodeksas numato, kad:

- darbo sutartis gali būti sudaroma pirmą darbo dieną; darbo sutartis turi būti sudaroma raštu pagal pavyzdinę formą, ji yra įregistruojama darbo sutarčių registravimo žurnale, darbdavys įteikia darbuotojui pastarojo tapatybę patvirtinantį dokumentą (darbo pažymėjimą). Darbo sutarties pavyzdinę formą, registravimo taisykles, taip pat darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento formą, jo išdavimo, nešiojimo bei pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tvarką nustato Vyriausybė;

- į pareigas, įtrauktas į konkursinių pareigų sąrašą, konkursų nuostatuose nustatytais atvejais iki konkurso asmuo gali būti priimamas pagal terminuotą darbo sutartį, bet ne ilgesniam negu vienerių metų laikui;

- teikiant asmenines namų ūkio paslaugas darbdaviui, turi būti sudaryta patarnavimo sutartis. Šios sutartys apmokestinamos kaip ir visos darbo sutartys;

- neleidžiama sudaryti terminuotų darbo sutarčių nuolatinio pobūdžio darbui, išskyrus kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys arba kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą. Nuostata dėl naujai steigiamų darbo vietų galioja iki 2012 m. liepos 31 d.

- išskirtos darbuotojų kategorijos, su kuriomis darbo sutartis gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais;

- įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminai yra nevienodi skirtingoms darbuotojų kategorijoms (2 ir 4 mėnesiai);

- nesureglamentuotas darbo santykių tęstinumas verslo ar jo dalies perdavimo atveju;

- išeitinės išmokos dydis priklausomai nuo stažo toje darbovietėje gali siekti iki 6 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;

- už uždelsimo atsiskaityti laiką mokamas vidutinis darbo užmokestis už visą uždelsimo laiką;

- kasdieninė darbo laiko trukmė neturi viršyti 8 valandų, išimtis gali nustatyti įstatymai, Vyriausybės nutarimai ir kolektyvinės sutartys;

- maksimalus darbo laikas per septynias dienas negali viršyti 48 val., įskaitant viršvalandžius;

- darbuotojų dirbtas darbo laikas žymimas Vyriausybės patvirtintos pavyzdinės formos darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose;

- švenčių dienų išvakarėse darbo trukmė sutrumpinama viena valanda, išskyrus sutrumpintą darbo laiką dirbančius darbuotojus;

- naktinis darbo laikas sutrumpinamas viena valanda;

- kasmetinės atostogos suteikiamos kalendorinėmis dienomis;

- kasmetines papildomas atostogas nustato Vyriausybė;

- kompensacija išmokama už visas nepanaudotas kasmetines atostogas;

- nemokamos atostogos dėl kitų priežasčių suteikiamos kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka;

- darbo užmokestis indeksuojamas įstatymų nustatyta tvarka;

- visiems darbuotojams darbdavys turi įteikti atsiskaitymo lapelius;

- konkrečių darbų ir pareigų sąrašas dėl visiškos materialinės atsakomybės sutarčių nustatomas kolektyvinėje sutartyje;

- nustatyta, kad jeigu teismas nustato, kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti gražinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, tai priima sprendimą pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir priteisia jam nustatyto dydžio išeitinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos.

### **4. Projekte siūlomos naujos teisinio reguliavimo nuostatos**

*Siūlomos nuostatos yra susijusios su darbo santykių reguliavimo lankstumu, administracinės naštos ūkio subjektams mažinimu, sudarant sąlygas verslo konkurencingumo didinimui, kartu siekiant naujų darbo vietų kūrimosi bei investuotojų į Lietuvą pritraukimo. Lietuva nėra patraukli investuotojams dėl savo pernelyg griežto ir nelankstaus darbo santykių reguliavimo.*

► Siekiant sumažinti administracinę naštą darbdaviams, siūloma atsisakyti darbo sutarčių registravimo žurnalų, nes informacija apie darbuotojo įdarbinimą yra registruojama Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos duomenų bazėje, taip pat atsisakyti darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento, Vyriausybės nustatytos pavyzdinės darbo sutarties formos, suteikiant ūkio subjektams teisę naudotis darbdavio patvirtintos formos darbo laiko apskaitos žiniaraščiais, sudaryti laisvos formos darbo sutartis, atsisakyti privalomo atsiskaitymo lapelių įteikimo.

Minėti siūlymai turės teigiamą poveikį ūkio subjektams, ypač smulkiajam ir vidutiniam verslui, kuris apima didžiąją dalį verslo Lietuvoje, kaip ir visoje Europos Sąjungoje, smulkios ir vidutinės įmonės sudaro daugiau kaip 99 proc. visų šalyje veikiančių įmonių), nes jiems mažėtų administracinė našta, atsisakius minėtų dokumentų, jų pildymo ar privalomų formų. Pažymėtina, kad sudarant darbo sutartį, joje turės būti nurodytos darbo sutarties sąlygos pagal Darbo kodekso 95 straipsnio reikalavimus, todėl darbuotojas ir šiuo atveju turės visą būtiną informaciją apie savo darbo sutarties sąlygas.

Atsiskaitymo lapelių privalomas įteikimas darbuotojams sukelia didelę naštą įmonėms (Ūkio ministerijos duomenimis, ūkio subjektams tai kainuoja 28,9 mln. Lt per metus). Numatyta, kad priėmus projektą, administracinė našta sumažėtų net 90 proc., tai yra būtų sutaupyta 26 mln. Lt per metus.

Šiuo metu galiojantys reikalavimai darbo laiko apskaitos žiniaraščiams, jų įforminimui, pasirašymui sukelia net 8 mln. Lt administracinę naštą ūkio subjektams per metus. Teikiamas siūlymas leistų sumažinti administracinę naštą, tenkančią ūkio subjektams, nes administracinė našta tiesiogiai priklausytų nuo paties darbdavio pasirinktų ir nusistatytų darbo laiko apskaitos procedūrų sudėtingumo ir imlumo laikui bei darbo jėgai.

Darbo sutarčių registravimo žurnalų tvarkymas sukelia beveik 80 000 Lt administracinę naštą ūkio subjektams per metus. Priėmus projektą, reikalavimo vykdymo administracinė našta sumažėtų net 50 procentų.

*Sumažinus administracinę naštą, ūkio subjektai galėtų daugiau laiko ir išteklių skirti tiesioginei verslo veiklai, plėsti veiklos apimtį, kurti naujas darbo vietas.*

*Dėl atsiskaitymo lapelių siūlomo teisinio reguliavimo Trišalėje taryboje pritarė darbdavių organizacijų atstovai, profesinių sąjungų atstovai nepritarė.*

► Siūloma nustatyti, kad darbuotojas privalo pradėti dirbti kitą po darbo sutarties sudarymo dieną, jeigu vėlesnė darbo pradžia nenustatyta šalių susitarimu.

Siūloma nuostata geriau užtikrins pradedančių dirbti darbuotojų interesus - darbuotojas galės nepradėti dirbti, o darbdavys negalės versti darbuotojo pradėti dirbti, kol nėra sudaryta darbo sutartis. Taip pat, tikimasi sumažinti nelegalaus darbo ir piktnaudžiavimo atvejų, nes nesąžiningi darbdaviai negalės remtis paaiškinimais, kad darbuotojas tik šiandien pradėjo darbą ir darbo sutartis yra rengiama ir bus sudaryta. Valstybinė darbo inspekcija per 2011 metus nustatė 2 120 nelegaliai dirbusių asmenų (be darbo sutarties). Siūloma nuostata palengvins Valstybinei darbo inspekcijai kovoti su nelegaliu darbu - greičiau, paprasčiau ir su mažesniais sąnaudomis išsiaiškinti nelegalaus darbo atvejus.

*Nuostatoms pritarė darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų atstovai Trišalėje taryboje.*

► Taip pat siūloma nustatyti, kad į pareigas, įtrauktas į konkursinių pareigų sąrašą, (nenumatant papildomo reikalavimo, jog dar turi būti konkursų nuostatuose nustatytais atvejais) iki konkurso asmuo gali būti priimamas pagal terminuotą darbo sutartį, bet ne ilgesniam negu vienerių metų laikui.

Sudarius galimybes darbdaviams laikinai priimti darbuotoją į konkursinę pareigybę konkurso organizavimo laikotarpiu, darbdaviams bus sudarytos sąlygos įmonėse užtikrinti nepertraukiamą darbų eigą ir išvengti sąnaudų, susijusių su darbuotojo nebuvimu, konkurso organizavimo laikotarpiu. Tai taip pat padidins galimybes darbuotojams įsidarbinti laikinai ir įgyti atitinkamos arba reikiamos kvalifikacijos.

*Nuostatoms pritarė darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų atstovai Trišalėje taryboje.*

► Siūloma atsisakyti patarnavimo sutarčių. Šiuos darbus asmenys galės teikti užsiimdami individualia veikla. Pažymėtina, kad darbas gali būti organizuojamas įvairiomis formomis – darbo, civilinės, viešosios teisės normų nustatyta tvarka. Tiek darbo, tiek civilinės, tiek viešosios teisės reguliuojami darbo bei tarnybos santykiai grindžiami šalių susitarimu, kuris išreiškia šalių valią. Darbo teisiniams santykiams atriboti nuo civilinės teisės reguliuojamų santykių remiamasi keliais požymiais: 1) tarp darbo sutarties šalių susiklosto pavaldumo santykiai, o civilinės sutarties šalys nesusiję pavaldumo santykiais; 2) įstatymai nustato darbdavio pareigą organizuoti darbą, aprūpinti darbuotoją darbo priemonėmis, užtikrinti saugą darbe ir t. t., o civilinės sutarties šalis pati atsakinga už prisiimto darbo atlikimą, savo saugą ir kitus su darbo ar paslaugos atlikimu susijusius dalykus; 3) darbo sutartis sudaroma dėl rūšiniais požymiais neapibrėžtų dalykų, o civilinės sutarties dalykas yra konkretaus darbo ar paslaugos atlikimas.

**Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis, praktikoje patarnavimo sutartys nėra sudaromos ir jos dubliuoja veiklą, atliekamą pagal verslo liudijimus ar individualios veiklos pažymas. Siekiant teisinės sistemos supaprastinimo ir aiškumo, siūloma atsisakyti nuostatų, reglamentuojančių patarnavimo darbus ir atskiros patarnavimo sutarčių formos. Patarnavimo darbai galės būti atliekami kaip individuali veikla arba, esant šalių susitarimui, bus galima sudaryti darbo sutartį.**

*Nuostatoms pritarė darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų atstovai Trišalėje taryboje.*

► Projekte siūloma įteisinti galimybę sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbams šalių susitarimu, kartu numatant specialias normas „saugiklius“ dėl tokių sutarčių pastovaus sudarymo, t. y. terminuotas darbo sutartis galima sudaryti ne ilgiau dvejiems metams su galimybe pratęsti ne daugiau kaip du kartus ir ne ilgesniam kaip dvejų metų terminui. Jeigu terminas pratęstas daugiau kaip du kartus, laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis. **Siūlymas yra svarbi darbo skatinimo priemonė, ypač permainingomis rinkos sąlygomis, kai įmonė ne visada gali būti užtikrinta dėl finansinės padėties stabilumo. Kartu terminuota darbo sutartis yra darbuotojui geresnis variantas negu jokios darbo sutarties.**

Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2011 m. rugsėjo 8 d. įsakymu Nr. A1-397 sudarytoje darbo grupėje profesinių sąjungų siūlymas buvo papildomai nustatyti: „Pasibaigus terminuotos darbo sutarties terminui, atleistam darbuotojui išmokama išeitinė išmoka numatyta Darbo kodekso 140 str. 3 d. (dvejų mėnesių išeitinė išmoka). Darbdavio iniciatyva nutraukus terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, kai nėra darbuotojo kaltės, išmokama išeitinė išmoka numatyta Darbo kodekso 140 str. 3 d. (dvejų mėnesių išeitinė išmoka) ir darbuotojo vidutinis darbo užmokestis už likusį terminuotos darbo sutarties galiojimo laiką“. Atsižvelgiant į tai, kad šiuo metu nutraukus terminuotą darbo sutartį, kai sueina terminas, nėra numatytas išeitinės išmokos mokėjimas, profesinių sąjungų siūlymas neskatina terminuotų sutarčių taikymo bei darbo rinkos lankstumo didinimo kaip tai rekomendavo Europos Sąjungos taryba anksčiau minėtoje rekomendacijoje (ES Taryba rekomendavo Lietuvai 2011-2012 m. didinti darbo rinkos lankstumą ir tuo tikslu keisti su darbu susijusius teisės aktus, kad jų nuostatos taptų lankstesnės ir būtų galima geriau naudotis terminuotomis sutartimis). Siūlymai atitinka 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (*OL 1999 L 175*), nuostatas.

**Atsižvelgiant į darbo rinkos dinamiką, siūlymas leisti laisviau sudaryti terminuotas darbo sutartis paskatins didesnę įdarbinimą, darbo rinkos pagyvėjimą. Jis naudingas tiek darbdaviams, tiek asmenims, ieškantiems darbo. Šis siūlymas sudarys galimybes darbdaviams paprasčiau organizuoti reikiamą komandą darbe atsižvelgiant į darbo specifiką ir besikeičiančius poreikius.**

Siūlomas maksimalus terminuotų darbo sutarčių sudarymo 4 metų („2+2“) terminas labai neišsiskiria iš kitų Europos Sąjungos valstybių taikomos praktikos: Didžioji Britanija – 4 m., Nyderlandai – 3 m., Italija – 3 m., Bulgarija – 3 m., Prancūzija – 2 m., Estijoje maksimalus terminuotų darbo sutarčių terminas yra 10 metų. Šalyse, kuriose yra paplitęs darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis, pavyzdžiui, Kipras, Suomija, Švedija, Austrija, nėra nustatytų ribojimų dėl terminuotų darbo sutarčių sudarymo.

► Projekte siūloma suvienodinti visų darbuotojų kategorijų įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą termino nustatymą, kuris priklausytų tik nuo darbo stažo trukmės. Siūlomi vieno, dviejų ir trijų mėnesių įspėjimo terminai. Atsisakoma darbuotojų kategorijų, su kuriomis darbo sutartis nutraukiama tik ypatingais atvejais, kartu nustatoma pirmenybės teisė likti darbe neįgaliesiems.

**Siūlomi įspėjimo dėl darbo sutarties nutraukimo terminai nuo 1 iki 3 mėn. siejami su darbuotojo darbo stažu įmonėje - kuo ilgesnis darbo stažas, tuo ilgesnis įspėjimo terminas. Panašią praktiką taiko ir kitos Europos Sąjungos valstybės: Estijoje maksimalus įspėjimo terminas yra 3 mėn. (kai darbo stažas yra nuo 6 iki 9 mėn. – 15 d.; nuo 9 mėn. iki 5 m. – 1 mėn.; nuo 5 m. iki 10 m. – 2 mėn.; nuo 10 m. - iki 3 mėn.); Slovakijoje maksimalus įspėjimo terminas - 3 mėn. (kai darbo stažas yra nuo 6 mėn. iki 5 m. – 2 mėn.; nuo 5 m. – 3 mėn.), Prancūzijoje maksimalus įspėjimo terminas - 2 mėn. (kai darbo stažas yra nuo 6 mėn. iki 2 m. – 1 mėn., nuo 2 m. – 2 mėn.). Latvijoje įspėjimo terminai dėl atleidimo -1 mėn.**

Pažymėtina, jog šiuo metu Darbo kodeksas nustato tam tikrų asmenų pirmenybės teisę likti darbe, kai mažinamas darbuotojų skaičius. Taip pat, šiuo metu toms pačioms darbuotojų kategorijoms Darbo kodeksu yra nustatyti ilgesni (nei visiems kitiems darbuotojams) įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminai. Siūlomu sprendimu atsisakoma nuostatos dėl ilgesnių įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminų, tačiau paliekamos minėtos nuostatos dėl pirmenybės likti darbe. Tai reiškia, kad ir priėmus siūlymą dėl visų darbuotojų kategorijų įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą termino suvienodinimo, labiausiai socialiai pažeidžiamos darbuotojų kategorijos išlaikys tam tikras papildomas privilegijas dėl savo socialinių garantijų.

**Kartu yra sudaromos vienodos galimybės įsidarbinti tiek darbuotojams, auginantiems vaikus, tiek vyresniems žmonėms, nes visiems darbuotojams galios vienoda atleidimo tvarka. Darbdavys neturės išankstinio nusistatymo dėl sudėtingesnio atleidimo nepriimti darbuotojo.**

*Darbdavių organizacijų atstovai pritarė, profesinių sąjungų atstovai nepritarė.*

► Siūloma nustatyti, kad verslo ar jo dalies perdavimo atveju darbo santykiai tęsiasi tokiomis pačiomis sąlygomis, kartu papildant nuostatas dėl darbuotojų informavimo minimu atveju. Šios nuostatos atitinka 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo, reikalavimus. Minėta direktyva numato, kad jeigu yra perduodamas verslas ar jo dalis, tokiaame versle įdarbinti darbuotojai pereina kartu su verslu jo įgijėjui kaip naujam darbdaviui. Verslo perdavimu gali būti laikomi ir tie atvejai, kai tam tikros paslaugos pradedamos pirkti iš trečiųjų asmenų, vietoj to, kad jas teiktų įmonės darbuotojai. Tai reiškia, kad naujasis paslaugų teikėjas gali būti laikomas su šių paslaugų teikimu susijusio paslaugų gavėjo verslo dalies perėmėju ir turėtų kartu perimti visus paslaugų gavėjo darbuotojus, prieš tai teikusius šią paslaugą darbo sutarties pagrindu.

**Siūlymas susijęs su darbuotojų teisių apsauga verslo ar jo dalies perdavimo atvejais. Darbuotojų teisės šiais atvejais išlieka ir jų darbo sąlygos nesikeičia. Darbo kodekse nebuvo tiesiogiai nurodyta, kad verslo perdavimo atveju darbuotojai pereina kartu su verslu (ar dalimi) ir darbdaviai savo susitarimais to įtakoti negali.**

*Nuostatomis pritarė darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų atstovai Trišalėje taryboje.*

► Projekte siūloma atsisakyti didesnių kaip keturių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio iškeitinių išmokų mokėjimo (tačiau įspėjimo terminas nustatomas iki 3 mėnesių ir sudaroma galimybė nutraukti darbo sutartį iki įspėjimo termino, išmokėjus visas darbuotojui priklausančias sumas). Šio metu darbdavys norėdamas atleisti darbuotoją dėl objektyvių priežasčių turi įspėti jį prieš tam tikrą laiką, mokėti tuo laikotarpiu darbo užmokesį ir dar išmokėti iškeitinę išmoką. Vidutiniškai tokiam darbuotojui darbdavys nuo sprendimo nutraukti darbo sutartį priėmimo turi išmokėti 5-6 mėn. darbo užmokesčio dydžio sumą. Darbdaviui tokia našta yra per didelė. Sodros duomenimis (duomenys pateikti, remiantis SODR'os gaunamais darbdavių pranešimais (2-SD) yra tokie atleidžiamų darbuotojų skaičiai (2011-11-03 d. duomenys):

	DK 129 str. (darbdavio iniciatyva, išmokant iškeitinę išmoką)	DK 127 str. (darbuotojo pareiškimu, be iškeitinės išmokos)	DK 125 str. (šalių susitarimu, šalių nustatytais sąlygomis)
<b>2010 m.</b>	4155	289384	30902

Remiantis pateiktais duomenimis 129 straipsnis tampa netaikomu praktikoje. Šiuo metu tendencija yra ta, jog pagrindinis atleidimo pagrindas – **darbuotojo pareiškimu (nemokant išeitinės išmokos)**. 2010-2011 metais buvo panaikinta 150 valstybės įstaigų ir įmonių, todėl dauguma atleidimų pagal 129 straipsnį, tikėtina, tenka valstybiniam sektoriui. Tad taikymo rodiklis privačiame sektoriuje dar labiau sumažėja.

**Nustatytos didelės išeitinės išmokos atleidimo darbdavio iniciatyva atveju nenaudingos ne tik darbdaviams, nes jie tokiu atveju patiria didelę finansinę naštą, bet kartu ir darbuotojams. Kaip rodo SODR'os duomenys, darbuotojai dažniausiai išeina iš darbo darbuotojo pareiškimu be jokios išeitinės išmokos, nes, tikėtina, darbdavys vengia atleidimų darbdavio iniciatyva dėl per didelių finansinių išlaidų. Todėl siūlymas, tikėtina, bus naudingas ir darbdaviams, ir darbuotojams, sudarys galimybes siūlomų nuostatų didesniai taikymui ir padės darbuotojų atleidimo atvejais subalansuoti darbdavių patiriamas sąnaudas ir darbuotojų gaunamas garantijas.**

**Pažymėtina, kad kai kuriose Europos Sąjungos valstybėse išeitinių išmokų dydžiai yra reikšmingai mažesni nei pateikiami siūlyme: Estijoje ir Bulgarijoje nuo daugiau kaip pusės metų išdirbto laiko toliau nepriklausomai nuo darbo stažo mokama 1 mėn. darbo užmokesčio išeitinė išmoka, Čekijoje – nuo daugiau kaip pusės metų išdirbto laiko toliau nepriklausomai nuo darbo stažo mokamas 3 mėn., Slovakijoje – iki 3 mėn., Prancūzijoje – mažiau nei 1 mėn. dydžio, kai išdirbta iki 5 m., nuo 5 m. – 1 mėn., daugiau nei 10 m. – 2 mėn. ir kai išdirbta daugiau nei 20 m. mokama – 5.33 mėn. Latvijoje išeitinės – 1 mėn. (0 iki 5 m.), 2 mėn. (5-10 m.), 3 mėn. (10-20 m.), 4 mėn. (daugiau nei 20 m.).**

*Nuostatoms Trišalėje taryboje pritarė darbdavių organizacijų, išskyrus Lietuvos pramonininkų konfederaciją, o profesinių sąjungų atstovai ir Lietuvos pramonininkų konfederacija nepritarė.*

► Projekte siūloma nustatyti, kad už uždelsimo laiką atsiskaityti su darbuotoju būtų mokamas vidutinis darbo užmokestis, bet ne daugiau kaip 3 mėnesius nuo atleidimo dienos. Teismai yra konstatavę, kad Darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje numatytos išmokos dydis – konkretaus darbuotojo vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką – nustatytas įstatymu ir negali būti pripažintas neprotingai dideliu, nes, teigiant priešingai, būtų paneigiamas įstatymas. Todėl šio straipsnio nuostatų jie netaiko, nes uždelsus sumokėti vieno mėnesio dydžio atlyginimą, galima prisiteisti (20 kartų daugiau ir pan.) daug didesnes sumas, taip pažeidžiant protingumo ir teisingumo principus. Be to, pagal Darbo kodekso 207 straipsnio 1 dalį už pavėluotą darbo užmokesčio išmokėjimą nustatytas delspinigių mokėjimas.

**Siūlomos nuostatos įteisinimas sumažintų darbdavių galimas neproporcingai dideles išlaidas.**

*Darbdavių organizacijų atstovai pritarė, profesinių sąjungų atstovai nepritarė.*

► Projektu siūloma nustatyti, jog kasdieninė darbo laiko trukmė vidutiniškai negali viršyti 8 val. Pažymėtina, jog darbo laiko savaitė išlieka 40 val. Taip pat siūloma nustatyti, kad vidutinis maksimalus darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per septynias dienas neturi viršyti 48 val. Toks darbo laikas leistų lanksčiau planuoti įmonės darbo laiką ir darbo procesus. Pažymėtina, jog paliekama Darbo kodekso 152 straipsnio 1 dalies nuostata, kad viršvalandinis darbas per dvi dienas iš eilės neturi viršyti keturių valandų. Tai reiškia galimybę dirbti iki dvylikos valandų viršvalandžių per darbo savaitę (keturias valandas pirmadienį, keturias valandas trečiadienį, keturias valandas penktadienį), atsižvelgiant į tai, ilgiausiai būtų galima dirbti 52 valandas savaitėje. Be to, toks režimas negali trukti nuolat, nes nustatytas maksimalus viršvalandžių skaičius per metus. Taip pat siūloma aiškiai reglamentuoti, jog suminė darbo laiko apskaita apskaičiuojama nuo normalios darbo laiko savaitės trukmės. Siūloma panaikinti nuostatą dėl naktinio darbo laiko sutrumpinimo viena valanda.

**Lankstesnis darbo laikas darbuotojams sudarys galimybes geriau derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus, mokymosi bei kitus poreikius, nes darbuotojai turės galimybę vieną dieną padirbti ilgiau nei 8 val., kitą trumpiau, išlaikant 40 val. darbo savaitę.**

**Lankstesnis darbo laikas darbdaviams naudingas tuo, kad sudarys sąlygas lanksčiau reaguoti į rinkos pasikeitimus - padėtų įmonėms lanksčiau veikti rinkoje ir greičiau prisitaikyti prie vartotojų ir kitų įmonių poreikių, didintų konkurencingumą. Nuo darbo laiko reglamentavimo turinio priklauso galimybės lanksčiai organizuoti ūkio subjektų veiklą, todėl šis reguliavimas yra itin svarbus apibūdinant ekonominės veiklos sąlygas, siekiant verslo plėtros.**

Taip pat reikia atsižvelgti į tai, kad globali rinka lemia, kad darbuose, susijusiuose su tarptautiniu elementu lankstus darbo laikas, gali užtikrinti tinkamą ir nepertraukiamą įmonių veiklą. Lankstus darbo laikas yra svarbus ir tam tikro pobūdžio darbų atlikimui, pavyzdžiui, paslaugų

sektoriui, tokio laiko įtvirtinimas leistų labiau atsižvelgti į klientų ir interesantų poreikius. Šios priemonės gali paskatinti didesnę darbo našumą ir verslo aktyvumą, kuris būtų reaktyvesnis rinkos sąlygoms, o tai tiesiogiai lemia darbo vietų kūrimo patrauklumą.

*Dėl darbo laiko trukmės siūlomo teisinio reguliavimo Trišalėje taryboje pritarė darbdavių organizacijų atstovai, profesinių sąjungų atstovai nepritarė.*

► Taip pat siūloma nustatyti, kad darbuotojams, dirbantiems pagal suminę darbo laiko apskaitą, darbo laiko trukmė viena valanda švenčių dienų išvakarėse netrumpinama tuo atveju, kai jiems viena valanda sutrumpinamas darbo laikas kitu metu per apskaitinį laikotarpį. Darbdavys darbuotojams, kuriems taikoma suminė darbo laiko apskaita, dirbantiems švenčių dienų išvakarėse privalo sutrumpinti darbo dienos trukmę viena valanda. Tuo atveju, kai nėra galimybės sutrumpinti darbo laiko viena valanda, ši valanda apskaitoma kaip viršvalandinis darbas. Darbo kodeksas nedraudžia dirbti šventinėmis dienomis tam tikrus darbus (162 straipsnio 2 dalis). **Dirbant pagal suminę darbo laiko apskaitą tenka dirbti ir šventinėmis dienomis ir nėra pagrįsta tai, kad prieš šventinę dieną turi būti trumpinama darbo diena, o švenčių dieną dirbama visą dieną.** Todėl siūloma nustatyti galimybę šią valandą sutrumpinti per suminės darbo laiko apskaitos laikotarpį. **Sudaroma galimybė šalims tarpusavyje susitarti dėl jiems patogaus darbo laiko, atsižvelgiant tiek į darbuotoją, tiek į darbdavio interesus.**

*Nuostatoms pritarė darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų atstovai Trišalėje taryboje.*

► Siūloma nustatyti, kad kasmetinės atostogos suteikiamos darbo dienomis, kadangi šalių susitarimu atostogas suteikiant dalimis (kalendorinėmis dienomis, pvz., po 2 ar 3 dienas), į jas nepatenka poilsio dienos, todėl faktiškai (be privalomų dviejų savaitinių nepertraukiamų atostogų), kitos tokių darbuotojų dalies atostogų kalendorinės dienos tampa darbo dienomis, ir tokiems darbuotojams pailgėja atostogų trukmė palyginus su darbuotojais, kurie neskaido atostogų.

**Siūlymu sudaromos sąlygos gauti tokį patį atostogų dienų skaičių atostogaujant tiek dalimis, tiek imant visas atostogas iš karto nesudarant verslui papildomos finansinės naštos tuo atveju, kai darbuotojai atostogas pageidauja imti dalimis. Bendra kasmetinių atostogų trukmė poilsio prasme (t.y. susidaro keturios savaitės kartu su poilsio dienomis ir pan.) išlieka ta pati, todėl darbuotojų poilsio trukmė nesumažėja.**

► Siūloma, kad kasmetinių papildomų atostogų trukmė, suteikimo sąlygos ir tvarka ne iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų įmonėse, įstaigose, organizacijose būtų nustatoma kolektyvinėse sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse, jei kolektyvinė sutartis nesudaryta.

**Dėl siūlomų papildomų garantijų darbuotojams (kartu ir papildomų išlaidų darbdaviams) siūloma susitarti įmonėje, atsižvelgiant į jos finansines galimybes. Siūlymu sudaroma galimybė papildomų atostogų suteikimą reguliuoti socialiniams partneriams derybų keliu.**

*Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės siūlomo teisinio reguliavimo Trišalėje taryboje pritarė darbdavių organizacijų atstovai, profesinių sąjungų atstovai nepritarė.*

► Siūloma nustatyti pinigines kompensacijas už nepanaudotas kasmetines atostogas išmokėjimą ne daugiau kaip už trejus metus.

**Kasmetinės atostogos turi būti suteikiamos kiekvienais metais. Tiek darbdavys privalo, tiek darbuotojas turi būti suinteresuotas panaudoti šias atostogas. Tikėtina, kad ribojimas mokėti pinigines kompensacijas už nepanaudotas kasmetines atostogas ne daugiau kaip už trejus metus labiau motyvuos darbuotojus panaudoti atostogas ir leis įgyvendinti kasmetinių atostogų tikslą - darbuotojui pailsėti ir susigrąžinti darbingumui. Kartu tai paskatins darbuotoją priimti pagrįstą sprendimą dėl savo pažeistų teisių ir interesų gynbos (teisminiu keliu), jei darbdavys neišleis laiku jo atostogauti. Be to, darbdavys nepatirs finansinės naštos, jei darbuotojas atsisakys eiti atostogauti, šio darbuotojo išėjimo iš darbo metu išmokant kompensaciją dėl nepanaudotų atostogų už kelis metus.**

*Nuostatoms pritarė darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų atstovai Trišalėje taryboje.*



► Siūloma numatyti galimybę dėl nemokamų atostogų susitarti šalims. Šiuo metu nemokamos atostogos dėl kitų priežasčių suteikiamos kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka. Tuo atveju, jei kolektyvinė sutartis nėra sudaroma, nemokamų atostogų suteikimas dėl kitų priežasčių tampa negalimas. Todėl siūloma leisti taip pat susitarti pačioms šalims. Darbuotojui būtų suteikiama teisė prašyti nemokamų atostogų dėl kitų straipsnyje nurodytų priežasčių.

**Siūlymas naudingas abiem šalims, kadangi šiuo metu dėl kitų priežasčių nei nurodytos Darbo kodekse, darbuotojas negali imti nemokamų atostogų. Be to, atsižvelgiant į tai, kad Lietuvoje kolektyvinės sutartys dar nėra intensyviai paplitusios, nemokamų atostogų suteikimo supaprastinta procedūra sudarys darbuotojams daugiau galimybių pasinaudoti nemokomomis atostogomis bei labiau atitiks darbo santykių šalių interesus.**

*Dėl nemokamų atostogų suteikimo siūlomo teisinio reguliavimo Trišalėje taryboje pritarė darbdavių organizacijų atstovai, profesinių sąjungų atstovai nepritarė.*

► Siūloma pripažinti netekusiu galios straipsnį, numatantį darbo užmokesčio indeksavimą, kadangi šios nuostatos neatitinka Darbo kodekse įtvirtintos nuostatos, jog darbo sutarties šalys pačios sulygsa dėl darbo apmokėjimo sąlygų, o mėnesinė alga (valandinis atlygis) negali būti mažesni už nustatytus minimaliuosius dydžius.

Taip pat svarbu įvertinti kitų valstybių patirtį ir Europos Sąjungos institucijų nuomonę dėl darbo užmokesčio indeksavimo. Šiuo metu darbo užmokesčio indeksavimas yra Belgijoje, Liuksemburge, Maltoje ir Kipre, kuriose darbo užmokesčio indeksavimas priklauso nuo kainų infliacijos. Šiose valstybėse taip pat yra numatyti teisiniai mechanizmai, kada galima taikyti išimtis ir neindeksuoti ir kurie ekonominės krizės laikotarpiu buvo taikomi. Nepaisant to, šios šalys iš Europos Komisijos gavo specifines rekomendacijas, su nurodymu imtis priemonių reformuoti darbo užmokesčio indeksavimo sistemą garantuojant, kad darbo užmokestis geriau atspindėtų darbo produktyvumo ir konkurencingumo vystymąsi. Seniau darbo užmokesčio indeksavimo sistema buvo taikoma ir kitose valstybėse, pavyzdžiui, Danijoje, Prancūzijoje, Italijoje, Nyderlanduose ir Ispanijoje, tačiau buvo panaikinta. Pažymėtina, kad Europos Komisija nurodo, jog darbo užmokesčio indeksavimas yra probleminis klausimas, nes dėl ekonomikos pokyčių monetarinėje sąjungoje tai gali daryti įtaką pastoviams realių darbo sąnaudų skirtumams ir lemti su tuo susijusius pokyčius konkurencingumui. Be to, darbo užmokesčio indeksavimas gali daryti įtaką darbo užmokesčio nustatymo nelankstumui ir lemti nedarbo didėjimą.

*Dėl siūlomo teisinio reguliavimo Trišalėje taryboje pritarė darbdavių organizacijų atstovai, profesinių sąjungų atstovai nepritarė.*

► Siūloma nustatyti galimybę konkrečių darbų ir pareigų sąrašą dėl visiškos materialinės atsakomybės sutarčių sudaryti ir darbo tvarkos taisyklėse, kai nėra kolektyvinės sutarties. Šiuo metu yra kolektyvinių sutarčių apie 20 procentų visų įmonių, tuo tarpu darbuotojų, dirbančių su materialinėmis vertybėmis, yra beveik visose įmonėse. **Pažymėtina, jog teismai pripažįsta visiškos materialinės atsakomybės sutartis nepriklausomai nuo to, ar yra kolektyvinė sutartis.** Analogiškai siūloma pakeisti nuostatas, reguliuojančias darbo grafikų paskelbimą kolektyvinėje sutartyje nurodytais atvejais bei metinės viršvalandinių darbų trukmės nustatymu kolektyvinėje sutartyje.

**Siūlymo įteisinimas sudarys vienodas galimybes tiek įmonėms, kurios turi kolektyvines sutartis, tiek jų neturinčioms.**

*Dėl siūlomo teisinio reguliavimo Trišalėje taryboje pritarė darbdavių organizacijų atstovai, profesinių sąjungų atstovai nepritarė.*

► Siūloma nustatyti, kad jeigu teismas pripažįsta darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir įvertinęs visas aplinkybes, darbuotojui priteisia jam nustatyto dydžio išėtinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos. Darbuotojui darbdavys kartu (kaip sankciją) išmoka darbuotojo vidutinį darbo užmokestį už 3 mėnesius nuo atleidimo dienos. Šiuo atveju laikoma, kad darbo sutartis yra nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsigaliojimo dienos. **Nuostatos siūlomos atsižvelgiant į tai, kad praktikoje teismo procesas užsitęsia ir vėlesnis darbuotojo grąžinimas į darbą sukelia problemų visam darbo proceso organizavimui, o tai gali turėti neigiamų pasekmių verslui, rezultatų siekimui, bendram darbui, todėl teismas tokiu atveju turi įvertinti visas**



**svarbias aplinkybes.**

*Dėl siūlomo teisinio reguliavimo Trišalėje taryboje pritarė darbdavių organizacijų atstovai, profesinių sąjungų atstovai nepritarė.*

► Siūloma nustatyti, jog priimant į darbą ar atleidžiant iš darbo darbuotoją religinėje bendruomenėje, bendrijoje ar centruose jiems gali būti taikomas reikalavimas dėl tikėjimo tuo atveju, jei darbas yra susijęs su religinių organizacijų veikla. Ši nuostata atitiktų Europos socialinės chartiją (pataisytą) bei leistų religinės organizacijos atleidžiant ar priimant darbuotojus, kai jų darbas yra susijęs su religinės organizacijos veikla, taikyti reikalavimą dėl religijos.

*Nuostatoms pritarė darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų atstovai Trišalėje taryboje.*

**5. Galimos neigiamos pasekmės ir priemonės, kurių reikėtų imtis, kad tokių pasekmių būtų išvengta**

Galimos neigiamos pasekmės dėl mažesnės teisių apsaugos toms darbuotojų kategorijoms, kurioms nustatyta atleidimo galimybė tik ypatingais atvejais (Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalis). Tačiau protekcinės priemonės ne tik užkrauna per didelę našta darbdaviams, bet ir atsisuka prieš pačius atskiroms darbuotojų kategorijoms priklausančius darbuotojus. Darbdaviai nesutinka įdarbinti tokius darbuotojus. Kartu pažymėtina, kad Darbo kodeksas nustato tam tikrų asmenų pirmenybės teisę likti darbe, kai mažinamas darbuotojų skaičius.

Galimas terminuotų darbo sutarčių skaičiaus padidėjimas. Kartu tikėtina, kad padidės bendras visų darbo sutarčių skaičius, t.y. padidės įdarbintų asmenų skaičius.

**6. Projekto įtaka kriminogeninei situacijai ir korupcijos mastui**

Priėmus Projektą įtakos kriminogeninei situacijai ir korupcijos mastui nenumatoma.

**7. Projekto įgyvendinimo įtaka verslo sąlygoms ir plėtrai**

Įstatymo įgyvendinimas turės teigiamos įtakos verslo plėtrai, darbo santykiai taps lankstesni, sumažės administracinė našta, bus daugiau įdarbinta darbuotojų. Taip pat atsisakoma didesnių nei 4 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinių išmokų mokėjimo, sudaroma galimybė lanksčiau planuoti darbo laiką. Darbo santykių lankstumas yra tiesiogiai susijęs su naujų darbo vietų kūrimu, nes tai apima darbdavio kaštų mažinimą, prisitaikymą prie dinamiškos darbo rinkos, darbo laiko lankstumą, darbo produktyvumo augimą. Įmonėse, kuriose yra daugiau lankstumo, yra pajėgesnės atlaikyti paklausos šokinėjimus ir prisiderinanti prie kintančių ekonominių sąlygų. Be to, Darbo kodekso nuostatos atitiktų šių dienų ekonominę ir verslo situaciją.

Privalomas atsiskaitymo lapelių įteikimas verslui kainuoja 28,9 mln. Lt per metus, todėl pritarus pakeitimams administracinė našta sumažėtų net 90 proc. Galiojantys reikalavimai darbo laiko apskaitos žiniaraščiams, jų įforminimui, pasirašymui sukelia net 8 mln. Lt administracinės naštos ūkio subjektams per metus. Darbo sutarčių registravimo žurnalų tvarkymas sukelia beveik 80 000 Lt administracinės naštos per metus. Pritarus pasiūlymams, administracinė našta sumažėtų net 50 proc. Atsižvelgiant į tai, teikiami pasiūlymai leistų žymiai sumažinti administracinę ir ūkio subjektai galėtų daugiau laiko ir išteklių skirti tiesioginiai veiklai, plėsti veiklos apimtį ir kurti naujas darbo vietas.

**8. Įstatymų inkorporavimas į teisinę sistemą, tebegaliojantys šios srities teisės aktai ir kokius galiojančius teisės aktus būtina pakeisti ar panaikinti, priėmus teikiamus projektus**

Priėmus Projektą, reikės pakeisti Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimus, reglamentuojančius kasmetines papildomas bei pailgintas atostogas (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 22 d. nutarimas Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“ (Žin., 2003, Nr. [39-1787](#)), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimas Nr. 941 „Dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“ (Žin., 2003, Nr. [73-3375](#)). Reikės pripažinti netekusiomis galios nuostatas dėl patarnavimo sutarčių, kurias reglamentuoja Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ (Žin., 2003, Nr. 81-3690). Pripažinti netekusiais galios Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 24 d. nutarimą Nr. 503 „Dėl Darbo sutarčių registravimo taisyklių, Darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento išdavimo, nešiojimo ir pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tvarkos aprašo patvirtinimo“ (Žin., 2003, Nr. 40-1822), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. sausio 27 d. nutarimą Nr. 78 „Dėl Darbo laiko apskaitos žiniaraščio pavyzdinės formos ir jo pildymo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (Žin., 2004, Nr. 18-528).

**9. Projekto atitiktis Valstybinės kalbos, Įstatymų ir kitų teisės norminių aktų rengimo tvarkos įstatymų reikalavimams, bendrinės lietuvių kalbos normoms.**

Projektas parengtas laikantis nustatytų reikalavimų. Projekte nėra naujų sąvokų, todėl jis nebuvo vertinamas Terminų banko įstatymo nustatyta tvarka.

**10. Projekto atitiktis Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatomis ir Europos Sąjungos dokumentams**

Projektas neprieštaruoja Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijai ir Europos Sąjungos teisei.

**11. Projektui įgyvendinti reikalingi lydimieji aktai**

Lydimieji aktai neteikiami.

**12. Projekto įgyvendinimo poveikis biudžeto lėšoms**

Teikiamam Projektui įgyvendinti papildomų valstybės biudžeto lėšų nereikės.

**13. Projekto rengimo metu gauti specialistų vertinimai ir išvados.**

Negauta.

**14. Projekto rengėjai**

Projektą parengė socialinės apsaugos ir darbo ministro 2011 m. rugsėjo 8 d. įsakymu Nr. A1-397 sudaryta darbo grupė (darbo grupės vadovė – socialinės apsaugos ir darbo viceministrė Audra Mikalauskaitė), projekto rengimą koordinavo Darbo departamento direktorius Viktoras Majauskas (el.p. viktoras.majauskas@socmin.lt, tel. 2664 285), Darbo teisės skyrius (vedėja – Eglė Radišauskienė, tel. 266 42 40, el.p. [Egle.Radisauskiene@socmin.lt](mailto:Egle.Radisauskiene@socmin.lt)), tiesioginė rengėja – skyriaus vedėjo pavaduotoja Rūta Juršaitė, tel. 2664292).

**15. Reikšminiai žodžiai, kurių reikia Projektui įtraukti į kompiuterinę paieškos sistemą, įskaitant reikšminius žodžius pagal Europos žodyną *Eurovoc*:**

„atleidimas iš darbo“, „darbo laikas“, „darbo sutarties nutraukimas“, „darbo sutartis“, „religija“.

Ministras

Donatas Jankauskas