

LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 14, 30, 35, 36, 42, 56, 57, 62, 72¹, 112, 119, 134, 141, 144, 171, 179, 182, 193, 194, 222, 223, 225, 226, 228, 237, 240 IR 241 STRAIPSNIŲ BEI PRIEDO PAKEITIMO ĮSTATYMO, LIETUVOS RESPUBLIKOS ADMINISTRACINIŲ NUSIŽENGIMŲ KODEKSO 96 STRAIPSNIO IR PRIEDO PAKEITIMO ĮSTATYMO, LIETUVOS RESPUBLIKOS UŽIMTUMO ĮSTATYMO XII-2470 56 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMO IR LIETUVOS RESPUBLIKOS GARANTIJŲ DARBUOTOJAMS JŲ DARBDAVIUI TAPUS NEMOKIAM IR ILGALAIKIO DARBO IŠMOKŲ ĮSTATYMO NR. XII-2604 1, 2, 4, 9, 10, 11, 12, 13, 19 STRAIPSNIŲ, III SKYRIAUS PAVADINIMO PAKEITIMO IR 9¹ STRAIPSNIO PRIPAŽINIMO NETEKUSIU GALIOS ĮSTATYMO PROJEKTŲ AIŠKINAMASIS RAŠTAS

1. Įstatymų projektų rengimą paskatinusios priežastys. Įstatymų projektų tikslai ir uždaviniai.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 14, 30, 35, 36, 42, 56, 57, 62, 72¹, 112, 119, 134, 141, 144, 171, 179, 182, 193, 194, 222, 223, 225, 226, 228, 237, 240 ir 241 straipsnių bei priedo pakeitimo įstatymo (toliau – DK projektas), Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 96 straipsnio ir priedo pakeitimo įstatymo (toliau – ANK projektas), Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo XII-2470 56 straipsnio pakeitimo įstatymo (toliau – UI projektas), ir Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymo Nr. XII-2604 1, 2, 4, 9, 10, 11, 12, 13, 19 straipsnių, III skyriaus pavadinimo pakeitimo ir 9¹ straipsnio pripažinimo netekusiu galios įstatymo projektų (toliau – Garantijų projektas) (toliau kartu – Įstatymų projektai) **tikslai:**

1) užtikrinti 2022 m. spalio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2022/2041 dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje (toliau – Direktyva 2022/2041) nuostatų įgyvendinimą, kuriomis yra siekiama deramo darbuotojų minimaliojo darbo užmokesčio (užtikrinant darbuotojų deramas gyvenimo ir darbo sąlygas; skatinant kolektyvines derybas dėl darbo užmokesčio nustatymo; galimybės naudotis teisėmis į minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą), kartu siekti padidinti kolektyvinių sutarčių aprėptį, tinkamai užtikrinant teisę į kolektyvines derybas;

2) aiškiai suformuluoti draudimą taikyti smurtą ar priekabiavimą darbdaviui – fiziniam asmeniui ar juridinio asmens vadovui ir atsakomybės taikymą už smurto ar priekabiavimo draudimo pažeidimą;

3) patikslinti laikinojo įdarbinimo įmonių išbraukimo ir įtraukimo į sąrašą nuostatas, siekiant užkirsti kelią piktnaudžiavimui, kai išbraukus iš sąrašo galima iš karto vėl prašyti įtraukti atgal į sąrašą;

4) sustiprinti socialinį dialogą, pakeičiant nuostatas dėl reikalavimų organizacijoms, pretenduojančioms į Trišalę tarybą, dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo ir kolektyvinio ginčo sprendimo, įtvirtinant, kad darbdavio lygmens kolektyvinėje sutartyje galima susitarti darbuotojų motyvavimo ir įtraukties priemones;

5) siekti geresnio darbo ginčų nagrinėjimo, numatant, kad prašymai ištirti darbo ginčus dėl teisės paduodami Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos (toliau – VDI) bendruoju adresu, kur jie būtų paskirstomi siekiant išlaikyti kuo vienodesnę darbo ginčų komisijų krūvį;

6) įtvirtinti galimybę vadovui pradėti dirbti iš karto nuo paskyrimo;

7) atlikti kitus patikslinimus, kilus neaiškumams nuostatų praktinio taikymo metu.

Įstatymų projektų rengimą paskatinusios priežastys:

Direktyvos 2022/2041 įgyvendinimas

Direktyvoje 2022/2041 numatyta, kad geresnės gyvenimo ir darbo sąlygos, kurios užtikrinamos, be kita ko, ir nustatant deramą ir teisingą minimalųjį darbo užmokestį, yra naudingos Sąjungos darbuotojams, įmonėms ir visuomenei bei ekonomikai apskritai ir yra būtinos siekiant

užtikrinti teisingą, įtraukų ir tvarų ekonomikos augimą. Sprendžiant problemas dėl didelių minimaliojo darbo užmokesčio aprėpties ir deramumo skirtumų prisidedama prie sąžiningesnės Europos Sąjungos darbo rinkos, užkertamas kelias nelygybei darbo užmokesčio ir socialinėje srityje, ji mažinama ir skatinama ekonominė bei socialinė pažanga ir aukštynkryptė konvergencija. Konkurencija vidaus rinkoje turėtų būti grindžiama aukštais socialiniais standartais, įskaitant darbuotojų aukšto lygio apsaugą ir kokybiškų darbo vietų kūrimą, taip pat inovacijomis ir našumo gerinimu, kartu visiems užtikrinant vienodas sąlygas.

Taip pat, Direktyvoje 2022/2041 numatyta, kad kiekviena valstybė narė, kurioje kolektyvinių derybų aprėptis nesiekia 80 %, turėtų priimti priemones tokiam kolektyvinių derybų mastui padidinti. Kiekviena valstybė narė, kurioje kolektyvinių derybų aprėptis nesiekia 80 % ribos, turėtų nustatyti kolektyvinių derybų sąlygų sistemą ir parengti kolektyvinių derybų skatinimo veiksmų planą, kad būtų palaipsniui didinama kolektyvinių derybų aprėptis. Siekiant gerbti socialinių partnerių autonomiškumą, kuris apima jų teisę į kolektyvines derybas ir neapima jokių pareigų sudaryti kolektyvines sutartis, 80 % kolektyvinių derybų aprėpties riba turėtų būti laikoma tik rodikliu, dėl kurio atsiranda pareiga parengti veiksmų planą.

Siekiant įgyvendinti Direktyvą 2022/2041 siūloma tikslinti Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) nuostatas dėl minimaliosios mėnesinės algos, socialinio dialogo.

Kartu įvertinę VDI atliekamas kasmetines DK stebėsenas bei teikiamus pasiūlymus dėl praktikoje kylančių taikymo neaiškumų, taip pat teismų sprendimus bei ministerijoje gaunamus paklausimus ir skundus, siūlome tikslinti nuostatas dėl smurto ir priekabiavimo, laikinojo įdarbinimo, darbo ginčų, papildomo darbo, darbo santykių tęstinumo, ilgalaikio darbo išmokų ir kitų nuostatų.

DK 30 straipsnyje nenumatytas aiškus draudimas taikyti smurtą ar priekabiavimą darbdaviui – fiziniam asmeniui ar juridinio asmens vadovui ir atsakomybė už šio draudimo pažeidimą.

DK 30 straipsnio 2 dalyje nenumatytas aiškus draudimas taikyti smurtą ar priekabiavimą darbdaviui – fiziniam asmeniui ar juridinio asmens vadovui, o Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso (toliau – ANK) 96 straipsnyje nenumatyta darbdavio – fizinio asmens ar juridinio asmens vadovo atsakomybė už taikomą smurtą ar priekabiavimą.

Apeliacinės instancijos teismai, nagrinėdami administracinio nusižengimo bylas, kuriose juridinių asmenų vadovai buvo patraukti administracinę atsakomybę pagal ANK 96 straipsnio 2 dalį už DK 30 straipsnio pažeidimus už tai, kad nesukūrė darbuotojams psichologiškai saugios aplinkos, akcentuoja ne psichologiškai saugios aplinkos nebuvimą, o tai, kokias prevencines priemones taikė darbdavys. Teismai laikosi pozicijos, jog „vien aplinkybė, kad dalis dirbančių asmenų dėl tam tikrų priežasčių (galimai ir dėl netinkamo vadovo elgesio) darbe nesijaučia saugiai, jų vertinimu patyrė priešiškus, žeminančius, agresyvius, užgaulius, įžeidžiančius veiksmus ir pan., savaime nereiškia, kad buvo pažeisti DK 30 straipsnio reikalavimai ir padarytas ANK 96 straipsnio 2 dalyje numatytas administracinis nusižengimas¹“.

Apeliacinės instancijos teismas taip pat yra nurodęs, kad „nepaisant to, kad nebuvo apklausti visi įmonės darbuotojai, tačiau pakankamai daug darbuotojų nurodė, jog psichologinė būklė įmonėje nėra gera. To priežastis dažniausiai nurodė arba įmonės vadovo veiksmus, arba nežinomą priežastį įmonėje vykstančių struktūrinių pokyčių. Pastaroji priežastis rodo, kad psichologinė būsena yra neigiama ir nuo A. P. nepriklausančių priežasčių. Apeliacinės instancijos teismas daro išvadą, kad VDI pasirinktas respondentų skaičius yra reprezentatyvus, jis indikuoja, kad nemaža dalis darbuotojų įmonėje nesijaučia psichologiškai saugūs ir sveiki. Vis tik tai nepaneigia aplinkybės, jog A. P. laiku ėmėsi tam tikrų veiksmų, jog užtikrintų tinkamą darbuotojų psichologinę sveikatą²“.

Be to, teismai laikosi pozicijos, kad „vis tik galimi netinkamo elgesio su darbuotojais atvejai, esant teisės aktuose nustatytoms sąlygoms, galėtų būti vertinami kaip užtraukiantys atsakomybę pagal kitus ANK straipsnius (pavyzdžiui, ANK 81 straipsnyje yra numatyta atsakomybė už moterų ir

¹ Vilniaus apygardos teismo 2023 m. kovo 30 d. nutarimas administracinio nusižengimo byloje Nr. AN2-81-574/2023; Vilniaus apygardos teismo 2023 m. kovo 14 d. nutarimas administracinio nusižengimo byloje Nr. AN2-68-935/2023

² Vilniaus apygardos teismo 2023 m. sausio 31 d. nutarimas administracinio nusižengimo byloje Nr. AN2-43-988/2023

vyrų lygių teisių ir lygių galimybių pažeidimą ir kt.), civilinę, drausminę ar net baudžiamąją atsakomybę, o ne atsakomybę, numatytą ANK 96 straipsnio 2 dalyje³⁴.

Pažymėtina ir tai, kad tuo atveju, jeigu psichologinį smurtą taiko darbuotojas, darbdavys gali spręsti dėl darbo pareigų pažeidimo, įskaitant atleidimą iš darbo pagal DK 58 straipsnį (darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės). Tuo tarpu, psichologinį smurtą taikančiam įmonės, įstaigos arba organizacijos vadovui, kuris ėmėsi DK 30 straipsnyje nurodytų prevencinių priemonių, poveikio priemonės, susietos su DK 30 straipsnio 2 dalyje numatyto draudimo pažeidimu, nėra taikomos. Tokiu būdu galimos situacijos, kai darbdavį atstovaujantis asmuo, įvykdęs visas DK 30 straipsnio 3 dalyje numatytas prevencines priemones, pats taiko psichologinį smurtą ar priekabiavimą, tačiau lieka nenubaustas.

ANK 96 straipsnio 2 dalyje numatytos baudos už DK 30 straipsnio pažeidimus nėra veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios

Psichologinis smurtas ir priekabiavimas gali turėti sunkių psichologinių, emocinių išgyvenimų ir padarinių aukoms. Šie padariniai gali pasireikšti per ilgalaikį stresą, emocinį nuolatinį varžymą ir mažą savivertę, o tam tikrais atvejais ir rimtesnes pasekmes, pavyzdžiui, nerimą, nemigą, valgymo sutrikimus, depresiją ir kt.

Didesnė bauda gali turėti atgrasomąjį poveikį ir prevencinį poveikį. Kuo didesnė bauda, tuo didesnė tikimybė, kad asmenys atsisakys elgtis agresyviai, smurtauti, priekabiauti ir pan.

Nuolat vykdoma stebėseną, ar taikoma atsakomybė už darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių aktų pažeidimus yra proporcinga ir veiksminga, patikslinami subjektai, kuriems taikoma atsakomybė. Pvz., šiuo metu Lietuvos Respublikos Seime pradėtas svarstyti Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 47¹ ir 96 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas, kuriuo siūloma patikslinti ANK 96 straipsnio 2 dalyje nurodytus atsakingus už darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų įgyvendinimą įmonėse asmenis, atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo nuostatas, ir atlikti ANK 96 straipsnio redakcinio pobūdžio pakeitimą. ANK 96 straipsnyje numatyti baudų dydžiai buvo padidinti priimtais ANK 96 straipsnio pakeitimais, kurie įsigaliojo 2020 m. gegužės 1 d. ir 2021 m. lapkričio 1 d.

Didesnė bauda taip pat gali atkreipti visuomenės dėmesį į šio nusižengimo pasekmės ir jų žalą asmeniui. Kitaip tariant, parodyti visuomenei, kad šių teisės normų pažeidimai/nusižengimai nėra ir nebus valstybės toleruojami ir yra nepriimtini visuomenėje.

Socialinio dialogo užtikrinimas

Tai yra svarbu, ne tik įgyvendinant Direktyvos 2022/2041 nuostatas, tačiau ir atsižvelgiant į tai, kad kolektyvinės sutartys taikomos maždaug ketvirtadaliui visų dirbančiųjų (šiuo metu taikoma 22,5 proc. dirbančiųjų). Didžioji dalis šių sutarčių sudaroma viešame sektoriuje (66 proc., privačiame sektoriuje – 34 proc.).

DK 192 straipsnis nustato, kad nacionalinio lygmens kolektyvinių sutarčių šalis gali būti tik nacionalinio lygmens profesinių sąjungų organizacija(-os), o šakos lygmens kolektyvinių sutarčių šalis gali būti tik šakos lygmens profesinių sąjungų organizacija(-os).

DK 193 straipsnyje įtvirtinta, ką šalys gali aptarti darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinėje sutartyje, tačiau nėra tiesiogiai įtvirtinta darbuotojų motyvavimo ir įtraukties priemonių. Todėl tai galėtų būti abiejų šalių interesas dažniau tartis dėl to kolektyvinėje sutartyje.

DK nėra nustatyta, kas yra tarpininkų ir darbo arbitrų nepriekaištinga reputacija, todėl neaišku ar asmuo atitinka reikalavimus keliamus nepriekaištingai reputacijai.

DK 248 straipsnio 1 dalis numato, kad darbuotojų, kurių teisę streikuoti riboja įstatymai, reikalavimus sprendžia kolektyvinius darbo ginčus dėl intereso nagrinėjantys organai, tačiau realybėje šalys nesutaria, ką pasirinktą nagrinėti jų darbo ginčą dėl intereso ir dėl to ginčai sunkiai ir ilgai sprendžiami.

³⁴ Vilniaus apygardos teismo 2023 m. kovo 30 d. nutarimas administracinio nusižengimo byloje Nr. AN2-81-574/2023; Vilniaus apygardos teismo 2023 m. kovo 14 d. nutarimas administracinio nusižengimo byloje Nr. AN2-68-935/2023

Vadovas turi pradėti dirbti iš karto nuo paskyrimo, tačiau pranešti reikia dieną prieš tai, o tai yra neįmanoma

DK 42 straipsnio 2 dalis įtvirtina, kad apie darbo sutarties sudarymą ir darbuotojo priėmimą į darbą nustatyta tvarka privaloma pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Sodra) teritoriniam skyriui mažiausiai prieš vieną darbo dieną iki numatytos darbo pradžios.

Be to, Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo (toliau – UĮ) 56 straipsnyje 1 dalies 1 punkte numatyta, kad nelegaliu darbu laikomos fizinio asmens (darbuotojo) pavaldžiai kitam asmeniui (darbdaviui) ir jo naudai atlygintinai atliekamos funkcijos, kai darbdavys nesudaro darbo sutarties raštu ir (arba) nepraneša Sodros teritoriniam skyriui mažiausiai prieš vieną darbo dieną iki darbo pradžios apie darbuotojo priėmimą į darbą.

Galimos praktinės situacijos, nepagrįstai lemiančios nelegalaus darbo atsiradimą, pavyzdžiui:

- vadovas yra keičiamas tą pačią dieną (organas priima sprendimą vieną vadovą atšaukti, o kitą išrinkti tą pačią dieną). Darbdavys gali nespėti informuoti Sodros prieš 1 darbo dieną iki naujo vadovo darbo pradžios, jei vadovo keitimo aplinkybės paaiškėjo tą pačią dieną;
- įregistruojama nauja įmonė (neįmanoma informuoti Sodros prieš 1 darbo dieną iki vadovo darbo pradžios, kai pati įmonė dar nėra įregistruota).

Taip galėtų būti nubausti darbdaviai, kurie neturėjo tikslo įdarbinti vadovų nelegaliai.

2. Įstatymų projektų iniciatoriai ir rengėjai.

Įstatymų projektus parengė Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Darbo teisės grupė ir Socialinio draudimo grupė.

3. Kaip šiuo metu yra reguliuojami Įstatymų projektuose aptarti teisiniai santykiai.

Šiuo metu DK:

1) DK 14 straipsnio 3 dalis

DK 14 straipsnio 3 dalyje yra numatytas terminų skaičiavimas metais, mėnesiais, savaitėmis, tačiau nėra aišku, kaip jis skaičiuojamas, jei toks terminas baigiasi ne darbo dieną. Tai svarbu siekiant nustatyti darbo sutarties nutraukimo/atleidimo dieną, kai terminuota darbo sutartis baigiasi, pvz., sekmadienį.

2) DK 30 straipsnis

2022 m. lapkričio 1 d. įsigaliojo DK pakeitimai, kurie uždraudė smurtą ir priekabiavimą darbe, nustatė tam tikras pareigas darbdaviams, siekiant užtikrinti smurto ir priekabiavimo prevenciją, kuriant aplinką, kurioje nėra smurto ir priekabiavimo bei numatė, kad smurtas ar priekabiavimas gali būti priežastimi nutraukti darbo sutartį.

DK 30 straipsnio 2 dalyje apibrėžta, kas yra smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties.

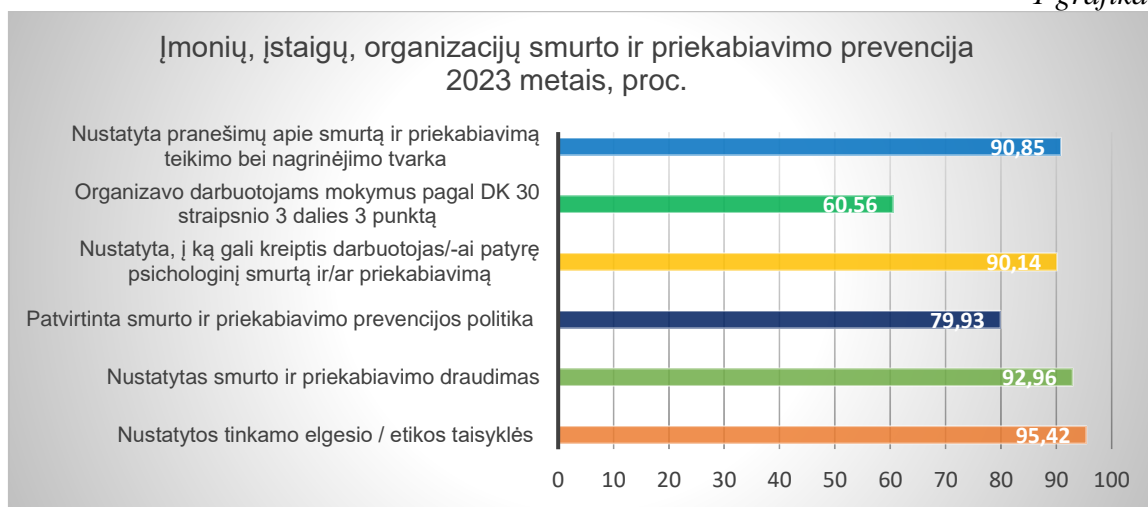
DK 30 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta, kad darbdavys imasi visų būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti ir aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą šio straipsnio 2 dalyje numatytais atvejais, suteikti: atsižvelgdamas į galimus smurto ir priekabiavimo pavojus, imasi jų šalinimo ir (ar) kontrolės priemonių; nustato pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarką ir supažindina su ja darbuotojus; organizuoja darbuotojams mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje.

DK 30 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, šio kodekso nustatyta tvarka įvykdęs informavimo ir konsultavimo procedūras, privalo patvirtinti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, įprastais darbovietėje būdais ją paskelbti ir įgyvendinti. Papildomai nurodyta, kad smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje turi būti nustatyta: smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdai, galimos smurto ir priekabiavimo formos, supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarka,

pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir jiems teikiama pagalba, darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisyklės ir kita informacija, susijusi su smurto ir priekabiavimo prevencija.

2023 metais (sausis – lapkritis) VDI inspektorių atliktų planinių ir neplaninių patikrinimų metu⁴ stebima tendencija, kad nors darbdaviai ir skiria nemažai dėmesio psichologinio smurto darbe prevencijai ir imasi tam tikrų prevencijos priemonių, tačiau yra tokių, kurie dar neįvykdė tų pareigų, kurios aiškiai reglamentuotos DK 30 straipsnio 3 ir 4 dalyje. Pavyzdžiui, 26 (9,15 proc.) darbdaviai nenustatė pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarkos, 109 darbdaviai (38,38 proc.) nesuorganizavo darbuotojams mokymų apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje. Be to, įvertinus patikrinimų metu gautus darbuotojų anoniminių apklausų rezultatus, nustatyta, kad darbdavių taikomos prevencinės priemonės kartais yra nepakankamos arba nesavalaikės ir tai yra viena iš priežasčių, sukeliančių darbuotojams prastą emocinę savijautą bei psichologinio smurto darbe pasireiškimą tikimybę.

1 grafikas



Šaltinis: VDI duomenys

3) DK 35 straipsnis

Susitarime dėl papildomo darbo turi būti nurodyta, kuriuo metu bus atliekama papildoma darbo funkcija, jos apimtis darbo valandomis, ir darbo užmokestis ar priemoka už papildomą darbą ar kita. Tačiau nėra aišku, kas dar be darbo užmokesčio ar priemokos galėtų būti nustatyta.

Papildomos teisės ir pareigos numatytos tik atliekant susitarime dėl darbo funkcijų jungimo numatytą papildomą darbo funkciją, tačiau analogiška situacija gali būti ir susitarime dėl darbo funkcijos gretinimo. Taip pat daug neaiškesnių kyla, suteikiant kasmetines atostogas ir kitas garantijas, kai jos yra nevienodos pagal darbo sutartį ir susitarimą dėl papildomo darbo.

4) DK 36 straipsnio 4 dalis

DK numato, kad darbuotojas per išbandymo terminą gali nutraukti darbo sutartį, tačiau darbdavį turi įspėti prieš 3 darbo dienas. Todėl išlieka neaiškumas, ar likus mažiau nei 3 darbo dienoms iki išbandymo termino pabaigos, darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį pagal DK 36 straipsnio 4 dalį.

Kartu paminėtina, kad teismas yra išaiškinęs analogišką situaciją dėl DK 36 straipsnio 3 dalies taikymo „*Tuo tarpu pasisakant dėl apelianto argumentų įspėjimo termino aspektu, teisėjų kolegija konstatuoja, kad DK 36 straipsnio 3 dalies normos sisteminis aiškinimas suponuoja išvadą, jog įspėjimas darbuotojui turi būti pateiktas iki išbandymo termino pabaigos, o pati darbo sutartis gali*

⁴ [Smurto_atask.pdf \(vdi.lt\)](#)

*būti nutraukta ir praėjus išbandymo laikotarpiui. Kitoks DK 36 straipsnio 3 dalies nuostatų aiškinimas nebūtų teisingas ir neužtikrintų darbo teisinių santykių šalių teisių ir pareigų pusiausvyros, nes užkirstų kelią darbuotojui iki išbandymo termino pabaigos dėti pastangas ir išlaikyti išbandymo terminą*⁵“.

5) **DK 42 straipsnio 2 dalis**

DK 42 straipsnio 2 dalis įtvirtina, kad apie darbo sutarties sudarymą ir darbuotojo priėmimą į darbą nustatyta tvarka privaloma pranešti Sodros teritoriniam skyriui mažiausiai prieš vieną darbo dieną iki numatytos darbo pradžios. Šis reikalavimas netaikomas tais atvejais, jeigu asmuo priimamas į darbą pagal darbo sutartį, kurioje nurodyta, kad asmens darbo vieta yra ne Lietuvos Respublikoje, ir kai pagal Europos Sąjungos socialinės apsaugos sistemų koordinavimo reglamentus arba Lietuvos Respublikos tarptautines sutartis šiam asmeniui yra taikomi ne Lietuvos Respublikos teisės aktai socialinio draudimo srityje.

Atitinkamai, nėra galimybės įmonės vadovo įdarbinti tą pačią dieną.

Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 56 straipsnio 1 dalies 1 punkte numatyta, kad nelegaliu darbu laikomos fizinio asmens (darbuotojo) pavaldžiai kitam asmeniui (darbdaviui) ir jo naudai atlygintinai atliekamos darbo funkcijos, kai darbdavys nesudaro darbo sutarties raštu arba nepraneša Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinei įstaigai mažiausiai prieš vieną darbo dieną iki darbo pradžios apie darbuotojo priėmimą į darbą.

6) **DK 56 straipsnio 1 dalies 4 punktas ir 57 straipsnio 3 dalies 3 punktas**

Garantijos siejamos su senatvės pensijos amžiaus įgijimu, o ne su teisės į visą senatvės pensiją įgijimu.

7) **DK 62 straipsnis**

DK 62 straipsnis yra atskiras sutarties nutraukimo pagrindas, numatantis įspėjimo terminus ir išeitinės išmokos dydžius, todėl nurodymas, kad netaikomi DK 57 straipsnyje numatyti terminai yra perteklinis bei klaidinantis, leidžiantis daryti prielaidas, kad atleidimas vyksta ne DK 62 straipsnio pagrindu, o 57 straipsnio pagrindu.

Taip pat nėra teisinga darbuotojams, atleistiems dėl bankroto nemokėti ilgalaikio darbo išmokos, kai pvz., darbuotojai, kurie atleidžiami dėl darbdavio likvidavimo tokią išmoką gauna. Keičiant šį straipsnį ir numatant, kad mokama ilgalaikio darbo išmoka, atitinkamai turėtų būti keičiami ir kiti su tuo susiję įstatymai bei poįstatyminiai teisės aktai.

Įsigaliojus pasiūlymui - atleidžiamam darbuotojui pagal DK 62 straipsnį, įstatymo nustatytą tvarka papildomai išmokėti ilgalaikio darbo išmoką, atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamą darbo stažą toje darbovietėje, papildomas lėšų poreikis iš Ilgalaikio darbo išmokų fondo (toliau – IDIF) metams būtų:

$2329 \times 0,42 \times 2180 = 2,13$ mln. Eur, kur:

2329 - atleidimų pagal DK 62 str. nebiudžetiniame sektoriuje skaičius 2023 m.;

0,42 - prognozuojama atleidimų pagal DK 62 straipsnį nebiudžetiniame sektoriuje dalis, kai išdirbta 5 m. ir daugiau (2023 m. duomenimis, iš 2329 atleidimų pagal DK 62 str. 975 atleidimai buvo fiksuoti tais atvejais, kai asmuo išdirbo 5 m. ir daugiau, tai sudarė 42 proc. ($975 : 2329 = 0,42$);

2180 – vidutinė ilgalaikio darbo išmoka eurai 2023 metais.

8) **DK 72¹ straipsnis**

VDI nuomone, tokia praktika, kai laikinuoju įdarbinimu ketina verstis jokios ekonominės veiklos nevykdančios įmonės, neturinčios darbuotojų, neįdarbinusios vadovų, kaip tai dabar nustato DK, yra ydinga, todėl mano, kad būtina papildyti laikinojo įdarbinimo įmonėms taikomus kriterijus bei papildyti įmonių išbraukimo iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo pagrindus.

⁵ Vilniaus apygardos teismo 2023 m. birželio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1353-1012/2023

VDI per 10 darbo dienų įvertina kriterijus, ir šiame laikotarpyje jeigu mato skolas (gauna pažymą iš Valstybinės mokesčių inspekcijos ar patikrina informaciją SODROJE), vadovaujasi Laikinojo įdarbinimo įmonių atitikties kriterijams, kuriuos turi atitikti laikinojo įdarbinimo įmonė, nustatymo tvarkos aprašo 7 punktu: „Jeigu darbdavys neatitinka Darbo kodekso 72¹ straipsnio 1 dalies 6 punkte nustatyto Kriterijaus, Valstybinė darbo inspekcija nustatytiems trūkumams, kurie turi būti nustatyti ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo prašymo gavimo dienos, pašalinti darbdaviui nustato 3 darbo dienų terminą, skaičiuojamą nuo pranešimo apie nustatytus trūkumus gavimo dienos“. Tuo tarpu pagal DK dabartinę redakciją, VDI turėtų traktuoti, kad skolos galimos visą mėnesį nuo šios informacijos paaiškėjimo.

DK 72¹ straipsnio 1 dalyje nustatyti 3 ir 4 kriterijai yra nevienodi, nes vienu atveju reikalaujama, kad laikinojo įdarbinimo įmonė gali turėti ne daugiau negu vieną baudą, paskirtą už nelegalų darbą, o kitu atveju reikalaujama, kad darbdavio vadovui ar kitam atsakingam asmeniui per paskutinius vienus metus nebūtų paskirta administracinė nuobauda pagal ANK už nelegalų darbą. Praktikoje VDI, nustatydamas nelegalaus darbo faktą įmonėje, skiria nuobaudą tiek įmonei (juridiniam asmeniui) pagal UĮ 56 straipsnio nuostatas, tiek įmonės vadovui ar kitam atsakingam asmeniui (fiziniam asmeniui) pagal ANK 95 straipsnio nuostatas. Atsižvelgdami į tai, kad nustatytas nelegalaus darbo faktą įmonėje VDI taiko nuobaudas įmonei ir įmonės vadovui ar kitam atsakingam asmeniui, šie reikalavimai turi būti suvienodinti.

VDI duomenimis 2023 m. sausio – spalio mėn. laikotarpiu laikinojo įdarbinimo įmonėms dėl nustatytų pažeidimų surašyti 52 protokolai, iš jų 13 protokolų nurodyti keli teisės aktų nuostatų pažeidimai. Daugiausiai protokolų juridiniams asmenims surašyta dėl UĮ 57 straipsnio 2 dalies nuostatos (informavimo apie įdarbintus arba komandiruojamus laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką užsieniečius tvarkos) pažeidimų – 14.

9) DK 112 straipsnio 6 dalis

DK 112 straipsnio 6 dalyje įtvirtina, kad švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė sutrumpinama viena valanda, išskyrus pagal sutrumpintą darbo laiko normą dirbančius darbuotojus. Tačiau nėra tiesiogiai įtvirtinta, ką daryti, kai tokios galimybės nėra.

10) DK 119 straipsnio 2 dalis

Taikant šią DK nuostatą praktikoje pastebėta, jog sutinkamas ne vienodas aiškinimas, kad viršvalandinius darbus darbdavys gali skirti su darbuotojo sutikimu žodžiu, nes šią DK nuostatą taiko kartu su DK 25 straipsnio 2 dalimi, kuri numato, „kad darbo sutarties šalies kitai darbo sutarties šaliai šio kodekso, kitų darbo teisės normų ar sutarčių nustatytais atvejais perduodami dokumentai (pranešimai, prašymai, sutikimai, prieštaravimai ir kt.) ir kita informacija turi būti pateikiami raštu. Dokumentų ir informacijos tinkamu pateikimu raštu laikomi tie atvejai, kai duomenys perduodami įprastai naudojamomis informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis (elektroniniu paštu, mobiliaisiais įrenginiais ir kt.) su sąlyga, kad įmanoma nustatyti informacijos turinį, jos pateikėją, pateikimo faktą ir laiką, taip pat sudarytos protingos galimybės ją išsaugoti ir atsispausdinti. Jeigu darbo sutarties šalis nurodo pagrįstas abejones dėl šių sąlygų buvimo, įrodyti, kad jos buvo sudarytos, privalo darbdavys.“ Todėl tai sukelia papildomus ginčus ir VDI sunkiau nustatyti viršvalandinių darbų teisėtumą.

Papildomai teikiame informaciją pagal kiekvienais metais VDI pateiktas nelegalaus darbo kontrolės rezultatų ataskaitas bei metines ataskaitas apie teisės aktų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, kuriose pastebima pasikartojanti tendencija, jog nelegalus darbas ir toliau yra keičiamas įvairiomis nedeklaruoto darbo formomis – nežymimas dirbtas darbo laikas, neapskaitomas viršvalandinis ir naktinis darbas, darbai organizuojami poilsio dienomis, neįforminant to nustatyta tvarka.

Pagal VDI pateiktus duomenis darbo ir poilsio laiko pažeidimai 2023 m. I pusm. sudarė 37 proc. nustatytų pažeidimų (2022 m. I pusm. – 35 proc.; 2021 m. I pusm. – 34 proc.), tuo tarpu darbo apmokėjimo (neteisingo viršvalandinio ir nakties darbo bei už darbą poilsio ir švenčių dienomis apmokėjimo – 28 proc. (2022 m. I pusm. – 33 proc.; 2021 m. I pusm. – 45 proc.), o darbo sutarties

sudarymo, vykdymo ir pasibaigimo pažeidimai sudarė 13 proc. nustatytų pažeidimų (2022 m. I pusm. 16 proc.; 2021 m. I pusm. – 11 proc.).

11) DK 134 straipsnis

Šiuo metu DK 134 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad per tris mėnesius nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo, o skubaus vykdymo atveju – per vieną mėnesį nuo sprendimo vykdymo pradžios, dienos įmotei ar įtėviui gali būti suteikiamos dvidešimt keturių mėnesių trukmės atostogos vaikui prižiūrėti (toliau – VPA). DK 133 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad per vieną mėnesį nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo, o skubaus vykdymo atveju – per vieną mėnesį nuo sprendimo vykdymo pradžios, dienos darbuotojams suteikiamos trisdešimties kalendorinių dienų trukmės tėvystės atostogos.

Galiojant šiuo metu nustatytam teisiniam reguliavimui, susidaro situacijos, kai teismo sprendimo įvaikinti skubaus vykdymo atveju įtėviui per vieną mėnesį nuo teismo sprendimo įvaikinti vykdymo pradžios pasinaudojus 30 kalendorinių dienų tėvystės atostogomis, įtėvis nebespėja laiku pasinaudoti VPA (tėvystės atostogų ir VPA suteikimui nustatytas vienodas 1 mėnesio terminas, jį skaičiuojant nuo teismo sprendimo įvaikinti vykdymo pradžios). Neskubaus teismo sprendimo įvaikinti vykdymo atveju tokios situacijos nesusidaro, nes galiojančios DK nuostatos nustato skirtingus terminus tėvystės atostogoms ir VPA suteikti (tėvystės atostogoms – per vieną mėnesį, VPA – per tris mėnesius nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo).

Šiuo metu nustatyta, kad kiekvienas iš tėvų (įtėvių, globėjų), imdamas VPA, bet kuriuo metu, iki vaikai sukaks aštuoniolika ar dvidešimt keturi mėnesiai, pirmiausia turi teisę pasinaudoti *dviejų mėnesių trukmės VPA dalimi*, kuri niekam negali būti perleista.

Dėl skirtingo mėnesių turimų dienų skaičiaus praktikoje susiduriama su taikymo problemomis, skiriant vaiko priežiūros išmoką už neperleidžiamų dviejų mėnesių trukmės VPA dalį, kai neperleidžiamų dviejų mėnesių trukmės VPA imamos visos iš karto. Pvz., neaišku, kaip reikėtų mokėti vaiko priežiūros išmoką tais atvejais, kai neperleidžiamų dviejų mėnesių trukmės VPA dalis, numatyta DK 134 straipsnio 3 dalyje, imama visa iš karto nuo 2024 m. gruodžio 30 d. arba 31 d. Be to, kai neperleidžiamų dviejų mėnesių trukmės VPA dalis, imama visa iš karto, asmenys (tiek vaiko motina su tėvu, tiek vienos šeimos tėvai ir kitos šeimos tėvai) būna nelygiateisėje padėtyje, nes vaiko priežiūros išmoka už neperleidžiamų dviejų mėnesių trukmės VPA dalį, kurios dydis didesnis nei vaiko priežiūros išmokos už likusius VPA mėnesius, skiriasi (nuo 59 dienų iki 62 dienų) priklausomai nuo mėnesio turimų dienų skaičiaus. Analogiška situacija gali susiklostyti net ir tais atvejais, kai vaiką augina tik vienas iš tėvų, t. y. dėl skirtingo mėnesių turimų dienų skaičiaus už du papildomus VPA mėnesius tas pats asmuo gali gauti skirtingo dydžio vaiko priežiūros išmoką nei už pirmuosius du neperleidžiamus VPA mėnesius, nors VPA bus suteiktos ir vienu, ir kitu atveju po du kalendorinius mėnesius. Taip pat DK nenustatytas laikotarpis, kuriam darbdaviai turi išleisti neperleidžiamų dviejų mėnesių trukmės VPA tais atvejais, kai neperleidžiamos dviejų mėnesių trukmės VPA suteikiamos dalimis. Toks skirtingas neperleidžiamų dviejų mėnesių trukmės VPA (tiek kai jos suteikiamos visos iš karto, tiek dalimis), laikotarpių nustatymas sukelia neaiškumų tiek darbdaviams, suteikiantiems VPA, tiek asmenims, auginantiesiems vaikus, tiek administruojant vaiko priežiūros išmokų skyrimą ir mokėjimą, kai reikia taikyti ir lyginti nevienodus dydžius (mėnesis nelygus mėnesiui, nes mėnesiai turi skirtingą dienų skaičių, kuriuos mokant vaiko priežiūros išmokas vis tiek reikia perskaičiuoti į dienas).

12) DK 141 straipsnio 3 dalis

DK nustato, kad minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą tvirtina Lietuvos Respublikos Vyriausybė, gavusi Lietuvos Respublikos trišalės tarybos rekomendaciją ir atsižvelgdama į šalies ūkio vystymosi rodiklius bei tendencijas. Tuo tarpu Direktyva 2022/2041 nurodo, kad nustatant minimaliąją mėnesinę algą turi būti be kita ko atsižvelgiama į minimaliosios mėnesinės algos perkamąją galią pagal pragyvenimo išlaidas, bendrą darbo užmokesčio lygį ir jo pasiskirstymą, darbo užmokesčio augimo greitį, ilgalaikius darbo našumo lygius ir pokyčius. Pagal Direktyvos 2022/2041 5 straipsnį minėti kriterijai turi būti aiškūs, pagal šios direktyvos 7 straipsnį

turi būti užtikrintas socialinių partnerių savanoriškas dalyvavimas nustatant ir analizuojant šiuos kriterijus.

13) DK 144 straipsnio 4 ir 7 dalys

DK 144 straipsnio 4 dalis įtvirtina, kad už viršvalandinį darbą mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną – ne mažesnis kaip du su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Tačiau nenustatyta, kaip turi būti apmokamas viršvalandinis darbas švenčių dienos naktį.

DK 144 straipsnio 7 dalis numato, kad už darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, taip pat kai padidinamas darbuotojo darbo mastas, mokamas padidintas, palyginti su normaliomis darbo sąlygomis, darbo užmokestis, nurodytas šio kodekso 139 straipsnio 4 dalyje. Konkretūs apmokėjimo dydžiai nustatomi kolektyvinėse ir darbo sutartyse.

14) DK 171 straipsnio 2 ir 5 dalys

DK 171 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad darbdavio administracijos pareigūnai gali sudaryti ne daugiau kaip trečdalį darbo tarybos rinkimų komisijos narių. Sąvoka „darbdavio administracijos pareigūnai“ skiriasi nuo DK 101 straipsnio 3 ir 4 dalyse įtvirtintos „juridinio asmens vadovaujančių darbuotojų“ sąvokos.

DK 171 straipsnio 5 dalyje numatyta, kad 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 rengiami pagal šiame kodekse nustatytą tvarką ne anksčiau kaip po šešių mėnesių nuo rinkimų komisijos sprendimo darbo tarybos rinkimus laikyti neįvykusiais priėmimo.

Neaišku, kada darbdavys turi inicijuoti darbo tarybos rinkimus, kai ji neišrenkama. Susidaro situacija, kad darbdavys gali ir nerinkti darbo tarybos pakartotinai. Nes terminas pakartotiniams rinkimams yra ne po 6 mėn., bet ne anksčiau kaip po 6 mėn.

15) DK 179 straipsnio 4 dalies 7 punktą

Šiuo metu nustatyta, kad vienas iš kriterijų nacionalinio lygmens profesinių sąjungų organizacijai yra, kad joms neiškelta bankroto byla arba bankroto procesas nevykdomas ne teismo tvarka, nesiekama priverstinio likvidavimo procedūros ar susitarimo su kreditoriais. Tuo tarpu profsąjungoms nei nemokumo kriterijai, nei kitos Lietuvos Respublikos juridinių asmenų nemokumo įstatymo (toliau – JANĮ) nuostatos (pvz., pareiga inicijuoti nemokumo procesą) netaikomos dėl jų specifikos. Profesinių sąjungų steigėjai gali priimti sprendimą likviduoti profsąjungą, jei to norėtų. Bet tai jau vyktų pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso, o ne JANĮ nuostatas. Paminėtina, kad tokiu atveju Civilinio kodekso 2.113 straipsnis taip pat nustato kreditorių reikalavimų tenkinimo eilę. Todėl DK 179 straipsnio 4 dalies 7 punktą siūlome išbraukti.

16) DK 182 straipsnio 5 dalis

Nėra numatyta nacionaliniu lygmeniu veikiančios darbdavių organizacijos kriterijai, todėl problema kyla, kai darbdavių organizacijos pretenduoja tapti Lietuvos Respublikos trišalės tarybos narėmis ar derantis dėl nacionalinės kolektyvinės sutarties. DK 185 straipsnio 1 dalis nustato, kad į Trišalę tarybą gali pretenduoti tik nacionaliniu lygmeniu veikiančios darbdavių organizacijos. DK 192 straipsnio 2 dalis numato, kad nacionalinės kolektyvinės sutarties šalimi gali būti nacionalinės darbdavių organizacijos. Kai nėra kriterijaus kas yra „nacionalinė darbdavių organizacija“ – tuomet tampa sudėtinga įgyvendinti kitus DK straipsnius.

17) DK 193 straipsnio 5 dalis

DK 193 straipsnio 5 dalyje įtvirtinta, ką šalys gali aptarti darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinėje sutartyje (1) darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo sąlygas; 2) darbo

užmokesčio sąlygas; 3) darbo ir poilsio laiko sąlygas; 4) darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės; 5) šalių tarpusavio informavimo sąlygas; 6) informavimo, konsultavimo ir kitokio darbuotojų atstovų dalyvavimo darbdaviui priimant sprendimus teisių įgyvendinimo tvarką, nemažinant įstatyme nustatytų darbo tarybos įgaliojimų; 7) kitas šalis svarbias darbo, ekonomines ir socialines sąlygas; 8) kolektyvinės sutarties vykdymo tvarką; 9) kolektyvinės sutarties keitimo, pildymo ir nutraukimo tvarką, galiojimo terminą, vykdymo kontrolės sistemą ir tvarką, kitus organizacinius klausimus, susijusius su kolektyvinės sutarties sudarymu ir vykdymu).

Tačiau nėra tiesiogiai įtvirtinta darbuotojų motyvavimo ir įtraukties priemonių. Todėl tai galėtų būti abiejų šalių interesas dažniau tartis dėl to kolektyvinėje sutartyje.

18) DK 194 straipsnio 1 dalis

Šiuo metu DK 194 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbdaviams – iš valstybės, savivaldybių, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų išlaikomoms įstaigoms, organizacijoms – atstovauja Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliota institucija, gavusi profesinių sąjungų organizacijos pasiūlymą pradėti nacionalinio (tarpšakinio) ar šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) lygmens kolektyvines derybas arba pati inicijuodama šias derybas, privalo pakviesti į jas atitinkamoje šakoje (gamybos, paslaugų, profesinėje) veikiančias privačiojo sektoriaus darbdavių organizacijas, kurios gali dalyvauti kartu šiose kolektyvinėse derybose. Dabar kyla klausimų ar Lietuvos Respublikos Vyriausybė tikrai gali atstovauti įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms, kurių savininko teises ir pareigas įgyvendina valstybė ar savivaldybė, nors tai reglamentuoja DK 181 straipsnio 2 dalis; kolektyvinėms deryboms Vyriausybei dėl nacionalinio lygmens kolektyvinių sutarčių pasirašymo prisistato nebūtinai nacionalinio lygmens profesinių sąjungų organizacijos arba kolektyvinėms deryboms Vyriausybei dėl šakos kolektyvinių sutarčių pasirašymo prisistato nebūtinai šakos lygmens profesinių sąjungų organizacijos nors DK 192 straipsnis aiškiai numato, kad nacionalinio lygmens kolektyvinių sutarčių šalis gali būti tik nacionalinio lygmens profesinių sąjungų organizacija(-os), o šakos lygmens kolektyvinių sutarčių šalis gali būti tik šakos lygmens profesinių sąjungų organizacija(-os); taip pat profesinių sąjungų organizacijos, nepaisydamos nacionalinės kolektyvinės sutarties įtvirtinto susitarimo, kad „profesinės sąjungos siekia bendradarbiauti tarpusavyje, kad būtų sudaryta viena šakos kolektyvinė sutartis“ vis tiek siekia derėtis ir pasirašyti daugiau kaip vieną tam tikros šakos ar nacionalinę kolektyvinę sutartį.

19) DK 223 straipsnis

Prašymas išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės paduodamas darbo ginčų komisijai prie VDI teritorinio skyriaus, kurio teritorijoje yra darbuotojo darbovietė. Darbo ginčų komisijose (toliau – DGK) darbo ginčai paprastai nagrinėjami nuotoliniu būdu (dažniausiai ginčo šalys pageidauja ginčą nagrinėti nuotoliniu būdu) ir ginčo šalis nereikia fiziškai atvykti į atitinkamo VDI teritorinio skyriaus patalpą (esant šalių poreikiui dalyvauti DGK posėdyje gyvai, tokią galimybę gali organizuoti bet kuris VDI padalinys), nustatytas prašymų nagrinėjimo teritorinis paskirstymas tapo iš esmės nebeaktualus. Taip pat siejimas su teritoriniu skyriumi prisideda prie netolygaus darbo krūvio tarp visų darbo ginčų komisijų paskirstymo.

20) DK 223, 225, 226 ir 228 straipsniai

Prašymai į DGK paduodami raštu ar elektroniniu paštu, pasirašiusi elektroniniu parašu, nėra numatytas paprastesnis prašymų padavimas per elektronines sistemas.

Šiuo metu nėra įvertinti trūkumų pašalinimo terminai ir suderinti su posėdžio paskyrimo terminu bei 1 mėnesio prašymo išnagrinėjimo terminu.

21) DK 237 straipsnio 2 dalis ir 240 straipsnio 4 dalis

Teisės aktuose nėra nustatyta, kas yra tarpininkų ir darbo arbitrų nepriekaištinga reputacija, todėl neaišku ar asmuo atitinka reikalavimus keliamus nepriekaištingai reputacijai.

22) DK 241 straipsnis

DK 241 straipsnio 1 dalis numato, kad darbuotojų, kurių teisę streikuoti riboja įstatymai, reikalavimus sprendžia kolektyvinius darbo ginčus dėl intereso nagrinėjantys organai, tačiau realybėje šalys sunkiai susitaria, ką pasirinktų nagrinėti jų darbo ginčą dėl intereso.

Šiuo metu *Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatyme* nustatytos sankcijų taikymo išmokos atleistiems darbuotojams, kurių darbdaviams pritaikytos Europos Sąjungos sankcijos pagal 2006 m. gegužės 18 d. Tarybos reglamentą (EB) Nr. 765/2006 dėl Baltarusijai taikomų ribojamųjų priemonių. Sankcijų taikymo išmokos pagal Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymo 9¹ straipsnį buvo mokamos ir išmokėtos iki 2021 m. gruodžio 31 d. ir šiuo metu nėra aktualios.

Ilgalaikio darbo išmokas šiuo metu gali gauti tik tie darbuotojai, kurie buvo atleisti pagal DK 57 straipsnį (darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės arba teismui / darbdavio organui priėmus sprendimą apie darbdavio likvidavimą) ir turi ne mažesnę kaip 5 metų darbo stažą pas tą patį darbdavį. Per 2023 metų sausio – rugsėjo mėnesius pagal DK 57 straipsnį iš viso atleista 2935 darbuotojai, tai sudarė 9 procentus visų nebiudžetiniame sektoriuje atleistų asmenų, kurie pas tą patį darbdavį buvo nepertraukiamai išdirbę ne mažiau nei 5 metus. 2022 m. I-III ketv. pagal DK 57 straipsnį buvo atleista 2 935 darbuotojų, tai yra 116 darbuotojais arba 4,1 proc. daugiau nei 2022 m. I-III ketv.

2023 m. I-III ketv. iš Ilgalaikio darbo išmokų fondo išmokėta 4 103 gavėjams t.y. 921 žm. arba 28,9 proc. daugiau nei 2022 m. I-III ketv. (3 182 žm.). Išmokų išlaidos sudarė 8 944,1 tūkst. Eur, t y. 2 813,5 tūkst. Eur arba 45,9 proc. daugiau nei 2022 m. I-III ketv. (6 130,6 tūkst. Eur). Vidutinė išmoka, tenkanti vienam žmogui, buvo 2 180 Eur, t.y. 254 Eur arba 13,2 proc. daugiau nei 2022 m. I-III ketv. (2022 m. I-III ketv. buvo 1 926 Eur).

Tuo tarpu ilgamečiai bankrutavusių įmonių darbuotojai, kurie atleisti pagal DK 62 straipsnį, sudaro 3 procentus visų nebiudžetiniame sektoriuje atleistų asmenų, kurie pas tą patį darbdavį buvo nepertraukiamai išdirbę ne mažiau nei 5 metus, tokios išmokos negauna.

Garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatyme nėra aiškiai reglamentuota, kaip skaičiuoti ilgalaikio darbo išmoką tais atvejais, kai asmuo per paskutinius 12 mėnesių, buvusių iki darbuotojo atleidimo iš darbo mėnesio, bent vieną mėnesį neturėjo su darbo santykiais susijusių pajamų, nuo kurių skaičiuojamos valstybinio socialinio draudimo įmokos, todėl susidaro situacijos, kai asmuo negali gauti ilgalaikio darbo išmokos, todėl siūlome skaičiuoti iš laikotarpio, kai asmuo per paskutiniu 12 mėnesių turėjo draudžiamųjų pajamų. Įstatyme aiškiai nebuvo reglamentuota, kad ilgalaikio darbo išmoką, kaip ir buvusią sankcijų taikymo išmoką, galima skaičiuoti kaip gautų pajamų vidurkį pagal paskutinį šioje darbovietėje darbuotojo dirbtą laikotarpį.

4. Siūlomos naujos teisinio reguliavimo nuostatos ir kokių teigiamų rezultatų laukiama.

DK projektu siūloma:

1) Dėl DK 14 straipsnio 3 dalies

Siūloma nustatyti, kad metais, mėnesiais, savaitėmis skaičiuojant terminą, jeigu paskutinė termino diena tenka ne darbo ar švenčių dienai, termino pabaigos diena laikoma po jos einanti darbo diena. Taip pat yra nustatyta ir Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 74 straipsnio 5 dalyje: „Tais atvejais, kai paskutinė termino diena tenka ne darbo ar oficialios šventės dienai, termino pabaigos diena laikoma po jos einanti darbo diena.“

2) Dėl DK 30 straipsnio:

- Patikslinti DK 30 straipsnio 2 dalį numatant, kad smurtas ir priekabiavimas, įskaitant darbdavio – fizinio asmens ar juridinio asmens vadovo taikomą smurtą ir priekabiavimą, draudžiamas.

- Kartu su DK 30 straipsniu siūloma papildyti ANK 96 straipsnį 2¹ dalimi, numatant, kad DK 30 straipsnio pažeidimas, jeigu nebuvo įgyvendintos būtinos priemonės smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti ar nebuvo imtasi aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ar

priekabiavimą, suteikti, arba nustatomas darbdavio ar juridinio asmens vadovo smurto ar priekabiavimo draudimo pažeidimas, užtraukia baudą darbdaviams fiziniams asmenims ar juridinių asmenų vadovams nuo penkių šimtų iki vieno tūkstančio keturių šimtų eurų.

3) Dėl **DK 35 straipsnio**

- **DK 35 straipsnio 4 dalimi** siūloma nustatyti, kad susitarime dėl papildomo darbo turi būti nurodyta, kuriuo metu bus atliekama papildoma darbo funkcija, jos apimtis darbo valandomis ir darbo užmokestis ar priemoka už papildomą darbą ir papildomų teisių ar pareigų suteikimo tvarka.

- **DK 35 straipsnio 7 dalis**. Jeigu atlikdamas susitarime dėl papildomo darbo numatytą papildomą darbo funkciją darbuotojas dėl to įgyja teisę naudotis šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytais papildomomis teisėmis ar pareigomis (ilgesniu poilsio laiku, trumpesniu darbo laiku, atostogomis ir kita), jos šiam darbuotojui taikomos tik tada, kai atliekama papildoma funkcija, ir tik tiek, kiek ji atliekama. Ši nuostata bus taikoma visais susitarimo dėl papildomo darbo atvejais.

4) Dėl **DK 36 straipsnio 4 dalies**

Siūloma patikslinti, kad darbuotojas iki pat išbandymo termino pabaigos gali pateikti prašymą nutraukti darbo sutartį. Darbuotojas apie tai raštu įspėja darbdavį prieš tris darbo dienas iki darbo sutarties nutraukimo. Tuo atveju, jei darbuotojas įspės prieš pat išbandymo termino pabaigą, darbo sutartis bus nutraukta jau po šio termino, po trijų darbo dienų nuo įspėjimo.

5) Dėl **DK 42 straipsnio 2 dalies**

Papildyti DK 42 straipsnio 2 dalį galimybe vadovams pradėti dirbti prieš 1 val. vietoj 1 d. d.: apie darbo sutarties sudarymą ir juridinio asmens vienasmenio valdymo organo priėmimą į darbą nustatyta tvarka privaloma pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui mažiausiai prieš 1 darbo valandą iki numatytos darbo pradžios.

Galimybė vadovams pradėti dirbti prieš 1 val. leis laiku pranešti Sodrai apie vadovo pasikeitimą nepažeidžiant DK. Be to, bus naudinga patiems vadovams gaunamu darbo užmokesčiu, darbdaviams vadovų kuriamą nauda ir Lietuvai sumokėtais mokesčiais.

UI projektu siūloma papildyti dėl 1 valandos iki darbo laiko pradžios pranešimo, t. y. nelegaliu darbu laikomos ne tik fizinio asmens (darbuotojo) pavaldžiai kitam asmeniui (darbdaviui) ir jo naudai atlygintinai atliekamos darbo funkcijos, kai darbdavys nesudaro darbo sutarties raštu arba nepraneša Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinei įstaigai mažiausiai prieš vieną darbo dieną iki darbo pradžios apie darbuotojo priėmimą į darbą, bet ir mažiausiai prieš vieną darbo valandą iki darbo pradžios apie juridinio asmens vienasmenio valdymo organo priėmimą į darbą.

6) Dėl **DK 56 straipsnio 1 dalies 4 punkto ir 57 straipsnio 3 dalies 3 punkto**

Garantijos siejamos su senatvės pensijos amžiaus įgijimu, todėl išbraukiama „ir įgijo teisę į visą senatvės pensiją“.

7) Dėl **DK 62 straipsnio**

DK 62 straipsnyje yra atskiras sutarties nutraukimo pagrindas, numatantis įspėjimo terminus ir išeitinės išmokos dydžius, todėl išbraukiama nuoroda į DK 57 straipsnį.

Siūloma darbuotojams, atleistiems dėl bankroto mokėti ilgalaikio darbo išmokas, kaip ir darbuotojams, kurie atleidžiami dėl darbdavio likvidavimo. Keičiant šį straipsnį ir numatant, kad mokama ilgalaikio darbo išmoka, atitinkamai turėtų būti keičiami ir kiti su tuo susiję įstatymai bei poįstatyminiai teisės aktai.

8) Dėl **DK 72¹ straipsnio**

Pagal galiojančią reguliavimą galiojančios nuobaudos neturėjimas už nelegalų darbą yra vienas iš kriterijų, kurį privalo įvertinti VDI įtraukdama įmonę į laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą. Tuo tarpu DK 72¹ straipsnio 3 dalis numato pareigą VDI išbraukti įmonę iš laikinojo įdarbinimo įmonių

sąrašo tik dviem atvejais - kai neteikiami pranešimai apie laikinųjų darbuotojų skaičių ir kai įmonės deklaruoja neturinčios laikinųjų darbuotojų. Atvejai, kai laikinojo įdarbinimo įmonė padaro nusizengimą, dėl kurio *a priori* nebūtų įtraukta į sąrašą, turėtų būti nustatyti kaip pagrindas priimti sprendimą išbraukti ją iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo. DK 72¹ straipsnio 3 dalis papildoma įmonių išbraukimo iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo pagrindais.

Įmonės išbraukimas iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo absoliučiai neriboja jos teisės nedelsiant teikti VDI prašymo įtraukti ją į sąrašą iš naujo, o tai sudaro galimybę išbrauktoms iš sąrašo įmonėms piktnaudžiauti išvengiant naujų DK nustatytų pareigų. Atsižvelgiant į tai, tobulinant laikinojo įdarbinimo įmonių veiklą siūloma išbrauktoms iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo įmonėms nustatyti pereinamąjį bent 6 mėn. trukmės laikotarpį, kurio metu įmonės neturėtų teisės teikti pakartotinių prašymų VDI dėl įtraukimo į sąrašą. Pvz., 2023 m. gruodžio mėn. VDI už neatitikimą kriterijams išbraukė 18 laikinojo įdarbinimo įmonių. Atgal iškart pasiprašė 9 įmonės.

DK 72¹ straipsnio 1 dalies 3 ir 4 punktuose numatyti kriterijai yra suvienodinti, kad tiek laikinojo įdarbinimo įmonė gali turėti ne daugiau negu vieną baudą, paskirtą už nelegalų darbą, tiek darbdavio vadovui ar kitam atsakingam asmeniui per paskutinius vienus metus būtų paskirta ne daugiau kaip viena administracinė nuobauda pagal ANK už nelegalų darbą.

9) Dėl **DK 112 straipsnio 6 dalies**

Pakeisti DK 112 straipsnio 6 dalį numatant taisykle, ką daryti, kai nėra galimybės trumpinti darbo laiko prieš šventes: jeigu dėl darbo organizavimo ypatumų ar nepertraukiamos darbdavio veiklos darbo dienos sutrumpinti darbuotojui nėra galimybės, už šią valandą yra apmokama kaip už viršvalandinį darbą.

Pakeitimu bus užpildyta teisinė spraga, darbuotojams bus kompensuojama nesutrumpintas darbo laikas kaip viršvalandis.

10) Dėl **DK 119 straipsnio 2 dalies**

Siūloma patikslinti, jog darbdavys viršvalandinius darbus gali nurodyti dirbti tik su darbuotojo rašytiniu sutikimu.

11) Dėl **DK 134 straipsnio**

- **DK 134 straipsnio 2 dalyje** siūloma suvienodinti terminus, t. y. terminas įmotei ar įtėviui prašyti VPA – tiek per tris mėnesius nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo, tiek skubaus vykdymo atveju – per tris mėnesius nuo sprendimo vykdymo pradžios.

- **DK 134 straipsnio 3 dalyje** siūloma visais atvejais (nepriklausomai nuo to, ar neperleidžiamų dviejų mėnesių trukmės (dienų skaičius – 59–62) VPA dalis imama visa iš karto ar dalimis) nustatyti, kad neperleidžiamų dviejų mėnesių trukmės VPA prilyginamos 62 kalendorinėms dienoms. Šiuo pakeitimu siūloma suteikti visiems tėvams vienodas galimybes, išvengiant atvejų, kai tėvai sąmoningai renkasi ilgesnės trukmės neperleidžiamų VPA mėnesius, nes jais mokama didesnio dydžio vaiko priežiūros išmoka. Nustačius vienodą laikotarpį, kuriam suteikiamos neperleidžiamos dviejų mėnesių trukmės VPA, tiek tais atvejais, kai neperleidžiamos VPA imamos visos iš karto, tiek tais atvejais, kai neperleidžiamos VPA imamos dalimis, teisinis reguliavimas taps aiškesnis tiek asmenims, auginantiems vaikus, tiek darbdaviams, turintiems suteikti neperleidžiamas VPA, praktikoje lengviau bus skiriamos vaiko priežiūros išmokos. Atsižvelgiant į tai, kad šiems pakeitimams įgyvendinti reikės atlikti reikiamus programinės įrangos pakeitimus, siūloma nustatyti, kad šios nuostatos įsigalioja 2025 m. sausio 1 d.

12) Dėl **DK 141 straipsnio 3 dalies**

Siekiant tinkamai įgyvendinti Direktyvą 2022/2041, papildoma DK 141 straipsnio 3 dalis, numatant, kad nustatant minimaliąją mėnesinę algą turi būti be kita ko atsižvelgiama į minimaliosios mėnesinės algos perkamąją galią pagal pragyvenimo išlaidas, bendrą darbo užmokesčio lygį ir jo pasiskirstymą, darbo užmokesčio augimo greitį, ilgalaikius darbo našumo lygius ir pokyčius.

Lietuvos Respublikos trišalės taryba rengdama rekomendaciją iš anksto aptaria šioje dalyje nurodytus kriterijus bei kitą informaciją, reikalingą minimaliajai mėnesinei algai nustatyti.

13) Dėl **DK 144 straipsnio 4 ir 7 dalies**

DK 144 straipsnio 4 dalį pakeisti numatant, kaip turi būti apmokamas viršvalandinis darbas švenčių dienos naktį: už viršvalandinį darbą mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną ir (arba) naktį – ne mažesnis kaip du su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

Pakeitus neliks teisinės spragos ir bus aišku, kiek mokėti už viršvalandinį darbą švenčių dienos naktį.

Siūloma nustatyti, kad už darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, taip pat kai padidinamas darbuotojo darbo mastas, mokamas padidintas, palyginti su normaliomis darbo sąlygomis, darbo užmokestis, nurodytas šio kodekso 139 straipsnio 2 dalies 1–5 punktuose (t. y. darbo užmokesčio sudėtinės dalys), o ne 139 straipsnio 4 dalyje (kur kalbama apie vidutinį darbo užmokestį).

14) Dėl **DK 171 straipsnio 2 ir 5 dalys**

Suvienodinti DK įtvirtintas sąvokas t. y. iš DK 171 straipsnio 2 dalyje numatytos „darbdavio administracijos pareigūnai“ pakeisti į „juridinio asmens vadovaujantys darbuotojai“ (DK 101 straipsnio 3 ir 4 dalys): juridinio asmens vadovaujantys darbuotojai (šio kodekso 101 straipsnio 3 ir 4 dalys) gali sudaryti ne daugiau kaip trečdalį darbo tarybos rinkimų komisijos narių.

Taip bus sistemiška, vienoda, visiems aiškiau.

Patikslinti DK 171 straipsnio 5 dalyje numatytą pakartotinio darbo tarybos išrinkimo terminą iš ne anksčiau kaip po šešių mėnesių“ į „po šešių mėnesių“: tokiu atveju nauji darbo tarybos rinkimai rengiami pagal šiame kodekse nustatytą tvarką po šešių mėnesių nuo rinkimų komisijos sprendimo darbo tarybos rinkimus laikyti neįvykusiais priėmimo.

Tiek darbdaviams, tiek darbuotojams aiškiau, kada po nepavykusių darbo tarybos rinkimų reikia organizuoti kitus.

15) Dėl **DK 179 straipsnio 4 dalies 7 punkto**

Išbraukus DK 179 straipsnio 4 dalies 7 punktą būtų panaikinti prieštaravimai tarp teisės aktų, nes profsąjungoms nei nemokumo kriterijai, nei kitos JANĮ nuostatos (pvz., pareiga inicijuoti nemokumo procesą) netaikomos dėl jų specifikos.

16) Dėl **DK 182 straipsnio 5 dalies**

Papildžius DK 182 straipsnį 5 dalį, būtų nustatyti nacionaliniu lygmeniu veikiančios darbdavių organizacijos kriterijai, nes tada būtų aišku ar atitinkama organizacija veikia nacionaliniu lygmeniu ar ne, nes tik nacionalinio lygmens darbdavių organizacijos gali pretenduoti į Lietuvos Respublikos trišalę tarybą (DK 185 straipsnio 1 dalis) ar pasirašyti nacionalinę kolektyvinę sutartį (DK 192 straipsnio 2 dalis).

17) Dėl **DK 193 straipsnio 5 dalies**

Papildyti 193 straipsnio 5 dalį nauju punktu: 5) darbuotojų motyvavimo ir įtraukties priemonės. Buvusius 193 straipsnio 5 dalies 5–9 punktus laikyti atitinkamai 6–10 punktais.

Laimingi darbuotojai produktyvesni. Todėl bus abiejų kolektyvinės sutarties šalių interesas dažniau tartis dėl to kolektyvinėje sutartyje.

Įtrauktis – praktika arba politika visų asmenų ir grupių įtraukimui į veiklą, organizaciją, politinius procesus ir pan., ypatingai tuos kurie yra nuskriausti, patyrė diskriminaciją arba gyvena su negalia. Pavyzdžiui, apklausos ir grįžtamasis ryšys, reguliari ir nuosekli vidinė komunikacija, įtraukimas į sprendimų priėmimą, komandinės veiklos ir renginiai, sveikatinimosi programos.

ergonomiškos ir modernios darbo vietos¹. Tai reiškia, kad įtraukties priemonės galėtų būti praktikos ar darbdavio politikos, kurios skatina darbuotojų didesnę įsitraukimą į darbdavio veiklos gerinimą, geresnių rezultatų siekimą, geresnę darbuotojų emocinę, fizinę savijautą ir kt.

18) Dėl **DK 194 straipsnio 1 dalies**

Įtvirtinus siūlomą reglamentavimą būtų suderintos DK 181 straipsnio 2 dalies ir 194 straipsnio 1 dalies nuostatos ir aiškiai reglamentuota, kad Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliota institucija, gali atstovauti ir įmonėms, įstaigoms bei organizacijoms, kurių savininko teises ir pareigas įgyvendina valstybė ar savivaldybė.

Siekiant, kad DK 194 straipsnio 1 dalis būtų suderinta su DK 192 straipsniu, siūloma nustatyti, kad Vyriausybė ar jos įgaliota institucija, atstovauja darbdaviams, gavusi nacionalinio lygmens profesinių sąjungų organizacijos ar organizacijų pasiūlymą pradėti nacionalinio (tarpšakinio) lygmens kolektyvines derybas arba gavusi šakos lygmens profesinių sąjungų organizacijos ar organizacijų pasiūlymą pradėti ar šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) lygmens kolektyvines derybas arba pati inicijuodama šias derybas.

19) Dėl **DK 223, 225, 226 ir 228 straipsnių**

Prašymai į DGK bus priimami ir per Elektroninių paslaugų darbdaviams sistemą (EPDS), kur teikiantys prašymus asmenys neturės pasirašyti, o save identifikuos, pvz.: per valdžios vartus, mobiliuoju parašu ar per banką. Prašymą nagrinėti darbo ginčą bus galima pateikti tokiu būdu, kuris leidžia prašymą teikiantį asmenį identifikuoti arba patikrinti prašymo autentiškumą.

Taip pat pakoreguoti trūkumų pašalinimo terminai ir suderinti su posėdžio paskyrimo terminu bei 1 mėnesio prašymo išnagrinėjimo terminu.

20) Dėl **DK 237 straipsnio 2 dalies ir 240 straipsnio 4 dalies**

Nustačius kas yra tarpininkų ir darbo arbitrų nepriekaištinga reputacija, bus aišku, ar asmuo atitinka reikalavimus keliamus nepriekaištingai reputacijai. Nepriekaištingai reputacijai nustatyti būtų taikomos *mutatis mutandis* Lietuvos Respublikos mediacijos įstatymo 7 straipsnio nuostatos.

21) Dėl **DK 241 straipsnio**

Tam, kad būtų užtikrintas greitas darbo ginčo dėl intereso nagrinėjimas dėl darbuotojų, kuriems streikuoti draudžia įstatymas, siūloma, kad arbitražo procesą galėtų inicijuoti darbuotojų atstovai. Tikimasi, kad taip bus sudarytos geresnės galimybės išspręsti kolektyvinį ginčą dėl intereso tais atvejais, kai tam tikrose veiklos srityse darbuotojams streikuoti yra draudžiama.

Garantijų projektu siūloma atsisakyti kaip neaktualių sankcijų taikymo išmokų atleistiems darbuotojams, kurių darbdaviams buvo pritaikytos Europos Sąjungos sankcijos pagal 2006 m. gegužės 18 d. Tarybos reglamentą (EB) Nr. 765/2006 ir kurios buvo mokamos tik iki 2021 m. gruodžio 31 d. Taip pat siūloma dėl darbdavio bankroto atleidžiamiems darbuotojams papildomai išmokėti ir ilgalaikio darbo išmoką, kaip tai šiuo metu numatyta darbdavio likvidavimo atveju. Garantijų projektu taip pat siūloma tikslinti nuostatą, nustatančią, kad Garantinio fondo nuostatus ir Ilgalaikio darbo išmokų fondo nuostatus tvirtina Vyriausybė. Reglamentavus ilgalaikio darbo išmokų skaičiavimą, pereinamųjų nuostatų poreikio nebus. Siekiant teisėkūros ekonomiškumo, būtų tikslinga pavesti šiuos nuostatus tvirtinti Socialinės apsaugos ir darbo ministrui.

5. Numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimo rezultatai, galimos neigiamos priimtų Įstatymų pasekmės ir kokių priemonių reikėtų imtis, kad tokių pasekmių būtų išvengta.

Bus įgyvendintos Direktyvos 2022/2041 (kurios įgyvendinimas numatytas iki 2024 m. lapkričio 15 d.) nuostatos, užtikrintas aiškesnis DK nuostatų taikymas tiek darbuotojams, tiek darbdaviams, įtvirtintos pareigos darbdaviams bus aiškiau suformuluotos ir lengviau įgyvendinamos. Nuostatos dėl socialinio dialogo geresnio užtikrinimo svarbios ir dėl kolektyvinių sutarčių aprėpties padidinimo, siekiant numatytų rodiklių įgyvendinimo. Kolektyvinės sutartys šiuo metu taikomos

maždaug 22,5 proc. dirbančiųjų. Nacionaliniame pažangos plane numatytas tikslas, kad iki 2030 metų šis rodiklis siektų bent 30 proc. (Nacionalinio pažangos plano 2.9 uždavinio „Stiprinti socialinį dialogą ir gerinti darbo vietų kokybę“ rodiklis „Darbuotojų, kuriems taikomos kolektyvinės sutartys, dalis nuo visų šalies darbuotojų, proc.“ (2025 m. – 25; 2030 m. – 30).

6. Galima priimtų įstatymų įtaka kriminogeninei situacijai, korupcijai.

Įstatymų priėmimas kriminogeninei situacijai ir korupcijai įtakos neturės.

7. Galima priimtų įstatymų įtaka verslo sąlygoms ir jo plėtrai.

ANK 96 straipsnio pakeitimai darys teigiamą įtaką sąžiningam, atsakingam ir skaidriam verslui ir jo plėtrai, gerės konkurencijos sąlygos, didės visuomenės nepakantumas smurtui ar priekabiavimui.

8. Ar Įstatymų projektai neprieštarauja strateginio lygmens planavimo dokumentams.

Įstatymų projektai neprieštarauja strateginio lygmens planavimo dokumentams.

9. Įstatymų inkorporavimas į teisinę sistemą, kokius teisės aktus būtina priimti, kokius galiojančius teisės aktus reikia pakeisti ar pripažinti netekusiais galios.

Kartu su DK projektu teikiamas ANK projektas, Garantijų projektas, Užimtumo įstatymo projektas.

10. Įstatymų projektų atitiktis Valstybinės kalbos, Teisėkūros pagrindų įstatymų reikalavimams, sąvokų ir terminų įvertinimas.

Įstatymų projektai atitinka Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos, Teisėkūros pagrindų įstatymų reikalavimus.

11. Įstatymų projektų atitiktis Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatomis ir Europos Sąjungos teisei.

Įstatymų projektai neprieštarauja Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatomis ir Europos Sąjungos teisei.

12. Įstatymų įgyvendinimui reikalingi įgyvendinamieji teisės aktai, juos priimti turintys subjektai.

1) Priėmus Įstatymų projektus reikės patikslinti Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimą Nr. 86 „Dėl Ligos ir motinystės socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo“.

2) Priėmus Įstatymų projektus reikės patikslinti Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. balandžio 25 d. nutarimą įsakymą Nr. 435 „Dėl Lietuvos Respublikos apdraustųjų valstybiniu socialiniu draudimu ir valstybinio socialinio draudimo išmokų gavėjų registro steigimo, jo nuostatų patvirtinimo ir veiklos pradžios nustatymo“.

3) Priėmus Įstatymų projektus reikės patikslinti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2010 m. birželio 4 d. įsakymą Nr. V-243 „Dėl Duomenų apie apdraustuosius ir draudėjus pateikimo ir tikslinimo taisyklių, socialinio draudimo pranešimų/prašymo formų ir jų elektroninių duomenų struktūros aprašų patvirtinimo“.

4) Priėmus Įstatymus, reikės pripažinti netekusiais galios Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimą Nr. 495 „Dėl Garantinio fondo nuostatų patvirtinimo“ ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. liepos 5 d. nutarimą Nr. 576 „Dėl Ilgalaikio darbo išmokų fondo nuostatų patvirtinimo“.

5) Priėmus Įstatymų projektus reikės patikslinti Laikinojo įdarbinimo įmonių atitikties kriterijams, kuriuos turi atitikti laikinojo įdarbinimo įmonė, nustatymo tvarkos aprašą, patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496.

6) Priėmus Įstatymų projektus reikės patikslinti Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m.

birželio 29 d. įsakymą Nr. A1-344 „Dėl Darbo ginčų komisijos nuostatų, Darbo ginčų komisijos darbo reglamento, Darbo ginčų komisijos narių atlygio mokėjimo ir kelionės išlaidų apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo ir šių išlaidų dydžio nustatymo“.

7) Priėmus Įstatymus, bus patvirtinti Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu Garantinio fondo nuostatai ir Ilgalaikio darbo išmokų fondo nuostatai.

13. Kiek valstybės, savivaldybių biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų prireiks įstatymams įgyvendinti, ar bus galima sutaupyti.

Įsigaliojus Įstatymų pakeitimams, atsižvelgiant į atleidžiamo darbuotojo darbo stažą toje darbovietėje, papildomas Ilgalaikio darbo išmokų fondo lėšų poreikis metams būtų:

$2329 \times 0,42 \times 2180 = 2,13$ mln. Eur, kur:

2329 - atleidimų pagal DK 62 str. nebiudžetiniame sektoriuje skaičius 2023 m.;

0,42 - prognozuojama atleidimų pagal DK 62 straipsnį nebiudžetiniame sektoriuje dalis, kai išdirbta 5 m. ir daugiau (2023 m. duomenimis, iš 2329 atleidimų pagal DK 62 str. 975 atleidimai buvo fiksuoti tais atvejais, kai asmuo išdirbo 5 m. ir daugiau, tai sudarė 42 proc. ($975 : 2329 = 0,42$);

2180 – vidutinė ilgalaikio darbo išmoka eurai 2023 metais.

14. Įstatymų projektų rengimo metu gauti specialistų vertinimai ir išvados.

Rengiant Įstatymų projektus, nebuvo gauta specialistų vertinimų, rekomendacijų ir išvadų.

15. Reikšminiai žodžiai, kurių reikia šioms Įstatymų projektams įtraukti į kompiuterinę paieškos sistemą, įskaitant Europos žodyno „Eurovoc“ terminus, temas bei sritis.

Reikšminiai Įstatymų žodžiai, kurių reikia Įstatymų projektams įtraukti į kompiuterinę paieškos sistemą, įskaitant reikšminius žodžius pagal „Europos žodyną“ (*Eurovoc*), yra „darbuotojas“, „darbdavys“, „darbo sutartis“, „atostogos“, „smurtas“, „priekabiavimas“, „seksualinis priekabiavimas“, „bauda“, „garantinio fondo išmoka“, „ilgalaikio darbo išmokų fondo išmoka“.

16. Kiti, iniciatorių nuomone, reikalingi pagrindimai ir paaiškinimai.

Nėra.