



Lietuvos  
pramonininkų  
konfederacija

Vilniaus g. 31,  
Vilnius, Lietuva  
+370 5 2431067  
sekretoriatas@lpk.lt  
www.lpk.lt

ORIGINALAS SIUNČIMAS NEBUS

LR socialinės apsaugos ir darbo ministerijai

2021-07- 23 Nr. S.373

## DĖL TEISĖS AKTO PROJEKTO NR. 21-27603 DERINIMO

Lietuvos pramonininkų konfederacija (toliau – LPK), atsakydama į kvietimą teikti išvadas teisės akto projektui Nr. 21-27603, teikia pastabas ir pasiūlymus teisės akto Nr. 21-27601 "Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 24, 25, 26, 30, 36, 40, 44, 46, 52, 59, 64, 107, 113, 131, 133, 134, 137, 206 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo" projektui.

**Dėl Darbo kodekso 24 straipsnio 5 dalies pakeitimo.** Manome, kad šiame straipsnyje papildymas yra perteklinis ir nėra reikalingas. Siūlome šio Darbo kodekso straipsnio nekeisti.

**Dėl Darbo kodekso 25 straipsnio 2 dalies pakeitimo.** Manome, kad reikalavimas dėl dokumentų atspausdinimo yra perteklinis. Jį pritaikius netenka prasmės duomenų / dokumentų pateikimas el. paštu. Siūlome šio Darbo kodekso straipsnio nekeisti.

**Dėl Darbo kodekso 26 straipsnio 6 dalies pakeitimo.** Manome, kad toks detalizavimas darbo kodekse yra perteklinis ir kuria papildomą administracinę naštą darbdaviui. Turėtų išlikti galimybė pačiam darbdaviui nustatyti įmonės vidaus tvarkos struktūrą. Siūlome šio Darbo kodekso straipsnio nekeisti.

**Dėl Darbo kodekso 30 straipsnio 2 dalies pakeitimo.** Manome, kad papildymas yra perteklinis, kuria papildomą administracinę naštą darbdaviui; papildymas nekuria pridėtinės vertės įgyvendinimui ir psichologinio smurto prevencijai. Siūlome daugiau dėmesio skirti švietimui, prevencijai ir informacinėms kampanijoms, susijusiems su psichologiniu smurtu ir mobingu.

**Dėl Darbo kodekso 36 straipsnio 2 dalies pakeitimo.** Siūlome tikslinti terminą „proporcingas“, kadangi siūlomas pakeitimas sukeltų neaiškumų įgyvendinime.

**Dėl Darbo kodekso 40 straipsnio 5 dalies pakeitimo.** Siūlome įstatyme numatyti priemones, kaip bus įrodomas faktas, kad asmuo gyvena su darbuotoju.



Įmonės kodas: 110058241  
PVM mokėtojo kodas:  
LT100002156611  
A/s Nr.: LT05 7044 0600 0150 5642

**Dėl Darbo kodekso 44 straipsnio pakeitimo.** Siūlome patikslinti, apie kokią tvarką kalbama 44 str. 1 d. 8 p. Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu patvirtintoje Pavyzdinėje darbo sutarties formoje yra 10 p. apie įspėjimo terminus ir nuoroda į atitinkamus Darbo kodekso straipsnius, visa kita 44 str. išvardinta informacija taip pat numatyta pateikti darbo sutarties pavyzdinėje formoje.

Dėl 44 str. 1d. 12 p. – manome, kad pakeitimas yra sunkiai įgyvendinamas, kadangi labai sudėtinga įvardyti mokymo dienų skaičių dar prieš pradedant darbuotojui dirbti. Kuriama papildoma administracinė našta darbdaviui, neaiški konkreti nauda. Siūlome šio punkto nekeisti.

Taip pat dėl 44 str. 1d. 13 p. – nepritariame. Šiuo pakeitimu didinama administracinė našta darbdaviui, darbdavio darbuotojai neturi atitinkamų kompetencijų, kad galėtų pateikti informaciją apie teises ir finansines dalyvavimo pensijų kaupime pasekmes. Ant darbdavio pečių perkeliama valstybės institucijų (Sodros) pareiga. Atkreipiame dėmesį, kad Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu patvirtintoje Pavyzdinėje darbo sutarties formoje yra 9 p., kuris kalba apie tai, kad darbuotojas yra draudžiamas valstybiniu socialiniu draudimu ir tai reglamentuoja atitinkami teisės aktai. Siūlome šio punkto nekeisti.

**Dėl Darbo kodekso 64 straipsnio 3 dalies pakeitimo.** Šio straipsnio 2 dalyje yra nustatyta, kad įspėjime nutraukti darbo sutartį turi būti nurodytos darbo sutarties nutraukimo priežastis ir įstatymo norma, kurioje nurodytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas. Yra tikimybė, kad darbdavys gaus daug nepagrįstų prašymų iš darbuotojų ir bus įtrauktas į bereikalingą susirašinėjamą. Siūlome šio Darbo kodekso straipsnio nekeisti.

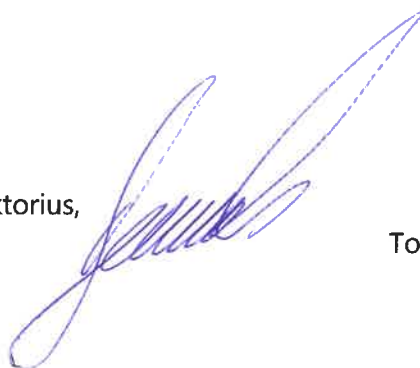
**Dėl Darbo kodekso 113 straipsnio 1 dalies pakeitimo.** Manome, kad papildymas yra perteklinis, kadangi Darbo kodekso 28 str. jau apibrėžia darbuotojo šeiminių įsipareigojimų gerbimą, numato, kad darbdavys privalo imtis priemonių padėti darbuotojui vykdyti jo šeiminius įsipareigojimus. Taip pat pažymėtina, kad sąvoka „per didelės sąnaudos“ yra neapibrėžta, taigi yra ginčų objektas; tokiu būdu nėra sukuriama aiški garantija tikslinei grupei darbuotojų (nėščiosioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms darbuotojoms, darbuotojams, auginantiems vaiką iki aštuonių metų, ir darbuotojams, vieniems auginantiems vaikus iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką, darbuotojams, turintiems patvirtintą atitinkamą sveikatos būklę ar būtinybę slaugyti šeimos narį). Siūlome šio Darbo kodekso straipsnio nekeisti.

**Dėl Darbo kodekso 131 straipsnio papildymo 2 dalimi.** Manome, kad papildymas nepadedą siekti tikslų, bet kuria papildomą administracinę naštą darbdaviui. Taip pat nėra aiški darbdavio pareiga trikdyti darbuotoją tikslinių atostogų metu. Jeigu siekiama siūlymą išlaikyti, siūlome tikslinti, kaip turėtų būti įgyvendinamas pakeitimas: kas turėtų būti minimo susitarimo iniciatorius ir kokios formos turėtų būti minimas susitarimas.

**Dėl Darbo kodekso 134 straipsnio papildymo 3 dalimi.** Manome, kad formuluotė neaiški, todėl nesuprantamas jos taikymas. Ar mama turėtų grįžti į darbą, kol tėtis naudoja 2 mėn. atostogas vaikui prižiūrėti?

Pagarbiai

Verslo aplinkos ir ekonomikos departamento direktorius,  
pavaduojantis generalinį direktorių



Tomas Garuolis