

## DIREKTYVOS (ES) 2019/1152 IR NACIONALINIŲ TEISĖS AKTŲ ATITIKTIES LENTELĖ

<p>2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje</p>	<p>1. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 33, 36, 40, 49, 52, 58, 59, 60, 112, 113, 118, 119, 127, 133, 134, 146, 147, 156, 166, 175, 181, 192, 193, 194, 197, 198, 210, 211, 217, 236, 237, 244, 245, 247, 250, 251, 252 ir 253 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas (toliau – DK projektas)</p> <p>2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (suvestinė redakcija nuo 2022-07-12 iki 2022-07-31) (toliau – DK)</p>	<p>Europos Sąjungos teisės akto perkėlimo (įgyvendinimo) lygis (visiškas, dalinis)</p>
<p><b>2 straipsnis. Terminų apibrėžtys</b></p> <p>b) apskaitinės valandos ir dienos – laiko tarpai konkrečiomis dienomis, kuriomis darbdavio reikalavimu gali vykti darbas;</p> <p>c) darbo modelis – darbo laiko organizavimo ir jo paskirstymo pagal tam tikrą darbdavio nustatytą modelį forma.</p>		
	<p><b>DK projektas</b></p> <p><b>11 straipsnis. 113 straipsnio pakeitimas</b></p> <p><b>Pakeisti 113 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:</b></p> <p><b>„1. Darbo laiko režimas – darbo laiko normos paskirstymas per darbo dieną (pamainą), savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį, kuris negali viršyti trijų paeiliui einančių mėnesių. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti jo pageidaujama darbo laiko režimu, jei to prašo nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, taip pat darbuotojas, pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos-dokumentu apie jo sveikatos būklę arba būtinybę slaugyti ar prižiūrėti šeimos narį ar kartu su juo gyvenantį asmenį, išskyrus atvejus, kai darbuotojo prašymo negalima tenkinti dėl darbdavio darbo organizavimo ar gamybos proceso ypatumų.“</b></p> <p><i>Pastaba: sąvokos, nurodytos b ir c punktuose, neperkeltos, nes Lietuva netaiko nenuspėjamo darbo modelio ir darbo pagal poreikį. Direktyvos 20 straipsnio 1 dalyje yra nustatyta, kad ši direktyva negali būti tinkamas pagrindas sumažinti bendrą apsaugos lygį, kurį jau turi</i></p>	<p>Visiškas</p>

	<i>valstybių narių darbuotojai. Nustačius nenusipėjimą darbo modelį ar darbą pagal poreikį, būtų sumažintas bendras darbuotojų apsaugos lygis ir neįgyvendinta direktyva.</i>	
<b>8 straipsnis. Maksimali bandomojo laikotarpio trukmė</b>		
1. Valstybės narės užtikrina, kad tais atvejais, kai darbo santykiams taikomas bandomasis laikotarpis, kaip apibrėžta nacionalinėje teisėje arba praktikoje, tas laikotarpis neviršytų šešių mėnesių.	<b>DK projektas</b> <b>2 straipsnis. 36 straipsnio pakeitimas</b> <b>Pakeisti 36 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:</b> <b>„2. Išbandymo terminas negali būti ilgesnis negu trys mėnesiai, neįskaitant laiko, kurį darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo, atostogų ar kitų svarbių priežasčių. Jei terminuota darbo sutartis sudaroma trumpesniai negu šešių mėnesių laikotarpiui, išbandymo terminas turi būti proporcingas šios sutarties terminui (atitinkamai trumpesnis negu trys mėnesiai). Darbuotojui, kurio darbo sutartyje nustatytas mėnesinis darbo užmokestis yra ne mažesnis negu du Valstybės duomenų agentūros paskutinio paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžiai, gali būti taikomas kitoks išbandymo terminas, kuris negali viršyti šešių mėnesių, neįskaitant laiko, kurį darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo, atostogų ar kitų svarbių priežasčių. Jei terminuota darbo sutartis su šiuo darbuotoju sudaroma trumpesniai negu dvylikos mėnesių laikotarpiui, išbandymo terminas turi būti proporcingas šios sutarties terminui (atitinkamai trumpesnis negu šeši mėnesiai). Pratęsti išbandymo laikotarpį darbo sutarties šalių susitarimu draudžiama.“</b>	Visiškas
2. Terminuotų darbo santykių atveju, valstybės narės užtikrina, kad tokio bandomojo laikotarpio trukmė būtų proporcinga numatomi sutarties trukmei ir darbo pobūdžiui. Jei sutartis atnaujinama tai pačiai funkcijai ir toms pačioms užduotims, darbo santykiams naujas bandomasis laikotarpis netaikomas.	<b>DK projektas</b> <b>2 straipsnis. 36 straipsnio pakeitimas</b> <b>Pakeisti 36 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:</b> <b>„2. Išbandymo terminas negali būti ilgesnis negu trys mėnesiai, neįskaitant laiko, kurį darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo, atostogų ar kitų svarbių priežasčių. Jei terminuota darbo sutartis sudaroma trumpesniai negu šešių mėnesių laikotarpiui, išbandymo terminas turi būti proporcingas šios sutarties terminui (atitinkamai trumpesnis negu trys mėnesiai).</b>	Visiškas

	<p><b>Darbuotojui, kurio darbo sutartyje nustatytas mėnesinis darbo užmokestis yra ne mažesnis negu du Valstybės duomenų agentūros paskutinio paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžiai, gali būti taikomas kitoks išbandymo terminas, kuris negali viršyti šešių mėnesių, neįskaitant laiko, kurį darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo, atostogų ar kitų svarbių priežasčių. Jei terminuota darbo sutartis su šiuo darbuotoju sudaroma trumpesniam negu dvylikos mėnesių laikotarpiui, išbandymo terminas turi būti proporcingas šios sutarties terminui (atitinkamai trumpesnis negu šeši mėnesiai). Pratęsti išbandymo laikotarpį darbo sutarties šalių susitarimu draudžiama.“</b></p> <p><b>DK</b></p> <p><b>36 straipsnis. Susitarimas dėl išbandymo</b></p> <p>1. Siekiant patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, taip pat ar sulygtas darbas tinka darbuotojui, sudarydamos darbo sutartį darbo sutarties šalys gali sulygti dėl išbandymo.</p> <p><i>Pastaba: Terminuotos darbo sutarties atnaujinimo atveju, t. y. jos pratęsimo atveju išbandymo terminas negali būti taikomas, nes pagal DK 36 str. 1 d. dėl išbandymo gali būti sutarta tik sudarant darbo sutartį, bet tai neapima sudarytos darbo sutarties pakeitimo.</i></p>	
<p>3. Valstybės narės gali išimties tvarka numatyti ilgesnį bandomąjį laikotarpį tais atvejais, kai tai galima pagrįsti darbo pobūdžiu arba darbuotojo interesais. Valstybės narės gali nustatyti, kad tais atvejais, kai darbuotojas bandomojo laikotarpio metu nebuvo darbe, bandomasis laikotarpis gali būti atitinkamai pratęstas atsižvelgiant į nebuvimo darbe trukmę.</p>	<p><i>Pastaba: DK nenumato ilgesnio bandomojo laikotarpio.</i></p> <p><b>DK projektas</b></p> <p><b>2 straipsnis. 36 straipsnio pakeitimas</b></p> <p><b>Pakeisti 36 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:</b></p> <p><b>„2. Išbandymo terminas negali būti ilgesnis negu trys mėnesiai, neįskaitant laiko, kurį darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo, atostogų ar kitų svarbių priežasčių. Jei terminuota darbo sutartis sudaroma trumpesniam negu šešių mėnesių laikotarpiui, išbandymo terminas turi būti proporcingas šios sutarties terminui (atitinkamai trumpesnis negu trys mėnesiai).</b></p>	<p>Visiškas</p>

	<p>Darbuotojui, kurio darbo sutartyje nustatytas mėnesinis darbo užmokestis yra ne mažesnis negu du Valstybės duomenų agentūros paskutinio paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžiai, gali būti taikomas kitoks išbandymo terminas, kuris negali viršyti šešių mėnesių, neįskaitant laiko, kurį darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo, atostogų ar kitų svarbių priežasčių. Jei terminuota darbo sutartis su šiuo darbuotoju sudaroma trumpesniam negu dvylikos mėnesių laikotarpiui, išbandymo terminas turi būti proporcingas šios sutarties terminui (atitinkamai trumpesnis negu šeši mėnesiai). Pratešti išbandymo laikotarpį darbo sutarties šalių susitarimu draudžiama.“</p>	
<b>14 straipsnis. Kolektyvinės sutartys</b>		
<p>Valstybės narės gali leisti socialiniams partneriams, laikantis nacionalinės teisės ar praktikos, palikti galioti kolektyvines sutartis, kuriose, užtikrinant bendrą darbuotojų apsaugą, būtų nustatytos į 8–13 straipsnius neįtrauktų darbuotojų darbo sąlygų reglamentavimo nuostatos, dėl tokių sutarčių derėtis, jas sudaryti ir užtikrinti jų vykdymą.</p>	<p><b>DK projektas</b>  <b>25 straipsnis. 193 straipsnio pakeitimas</b>  <b>Pakeisti 193 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:</b>  <b>„3. Kolektyvinėse sutartyse, sudaromose nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygmeniu, įtvirtintomis darbo teisės normomis galima nukrypti nuo šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių, išskyrus taisykles, susijusias su maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais, jeigu kolektyvine sutartimi pasiekama darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra. Ginčai dėl tokių normų teisėtumo nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Nustačius, kad kolektyvinės sutarties sąlyga prieštarauja šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytoms imperatyvioms taisyklėms ir kolektyvine sutartimi nėra pasiekama darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra, ji negali būti taikoma, o taikoma šio kodekso ar darbo teisės normos taisyklė. Bet kuriuo atveju kolektyvinė sutartis gali gerinti darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kuri nustatyta šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose.“</b></p>	<p>Visiškas</p>

	<p><b>DK</b></p> <p><b>193 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių turinys</b></p> <p>2. Nustatydamos kolektyvinės sutarties turinį jos šalys turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.</p> <p>4. Nacionalinėje (tarpšakinėje), teritorinėje ar šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinėje sutartyje šalys gali aptarti:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) kelių ar vienos kurios šakos ar teritorijos darbdavių darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo, darbo normų ir kitus su darbo užmokesčiu susijusius klausimus;</li> <li>2) darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus;</li> <li>3) darbuotojų užimtumo, profesinio mokymo, perkvalifikavimo klausimus;</li> <li>4) socialinės partnerystės rėmimo priemonės, padedančias išvengti kolektyvinių darbo ginčų;</li> <li>5) kitas šalims svarbias darbo, socialines ir ekonomines sąlygas;</li> <li>6) kolektyvinės sutarties keitimo, pildymo ir nutraukimo tvarką, galiojimo terminą, vykdymo kontrolės sistemą ir tvarką, kitus organizacinius klausimus, susijusius su kolektyvinės sutarties sudarymu ir vykdymu.</li> </ol> <p><i>Straipsnio punkto pakeitimai:</i></p> <p>Nr. <a href="#"><u>XIII-2944</u></a>, 2020-05-21, paskelbta TAR 2020-06-03, i. k. 2020-12135</p> <p>5. Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinėje sutartyje šalys gali aptarti:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo sąlygas;</li> <li>2) darbo užmokesčio sąlygas;</li> <li>3) darbo ir poilsio laiko sąlygas;</li> <li>4) darbuotojų saugos ir sveikatos priemones;</li> <li>5) šalių tarpusavio informavimo sąlygas;</li> </ol>	
--	--	--

	<p>6) informavimo, konsultavimo ir kitokio darbuotojų atstovų dalyvavimo darbdaviui priimant sprendimus teisių įgyvendinimo tvarką, nemažinant įstatyme nustatytų darbo tarybos įgaliojimų;</p> <p>7) kitas šalims svarbias darbo, ekonomines ir socialines sąlygas;</p> <p>8) kolektyvinės sutarties vykdymo tvarką;</p> <p>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.</p> <p><i>Straipsnio punkto pakeitimai:</i></p> <p>Nr. <a href="#"><u>XIII-2944</u></a>, 2020-05-21, paskelbta TAR 2020-06-03, i. k. 2020-12135</p>	
--	---	--