

**LIETUVOS RESPUBLIKOS**  
**DARBO KODEKSO 33, 36, 40, 41, 49, 52, 58, 59, 60, 112, 113, 118, 119, 127, 133, 134, 140, 146,**  
**147, 156, 166, 175, 181, 192, 193, 194, 197, 210, 211, 217, 236, 237, 244, 245, 247, 250, 251, 252**  
**IR 253 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO ĮSTATYMO PROJEKTO, LIETUVOS RESPUBLIKOS**  
**BIUDŽETINIŲ ĮSTAIGŲ DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO IR KOMISIJŲ NARIŲ**  
**ATLYGIO UŽ DARBĄ ĮSTATYMO NR. XIII-198 1 STRAIPSNIO PAKEITIMO**  
**ĮSTATYMO, LIETUVOS RESPUBLIKOS**  
**VALSTYBĖS IR SAVIVALDYBIŲ TURTO VALDYMO, NAUDOJIMO IR DISPONAVIMO**  
**JUO ĮSTATYMO NR. VIII-729 23 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMO PROJEKTO IR**  
**LIETUVOS RESPUBLIKOS LIGOS IR MOTINYSTĖS SOCIALINIO DRAUDIMO**  
**ĮSTATYMO NR. IX-110 5 IR 23 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO ĮSTATYMO PROJEKTO**  
**AIŠKINAMASIS RAŠTAS**

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

Įgyvendinant Dvidešimtosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos, patvirtintos Lietuvos Respublikos Seimo 2025 m. rugsėjo 25 d. nutarimu Nr. XV-439 „Dėl Dvidešimtosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“ (toliau – Vyriausybės programa) 9 punktą: „*Koreguosime Lietuvos Respublikos darbo kodeksą, siekdami geresnės darbuotojų teisių, saugos ir sveikatos apsaugos*“ parengti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 33, 36, 40, 41, 49, 52, 58, 59, 60, 112, 113, 118, 119, 127, 133, 134, 140, 146, 147, 156, 166, 175, 181, 192, 193, 194, 197, 210, 211, 217, 236, 237, 244, 245, 247, 250, 251, 252 ir 253 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas (toliau – Įstatymo projektas Nr. 1), Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymo Nr. VIII-729 23 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas (toliau – Įstatymo projektas Nr. 2), Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 5 ir 23 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas (toliau – Įstatymo projektas Nr. 3), Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo Nr. XIII-198 1 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas (toliau – Įstatymo projektas Nr. 4) (toliau kartu – Įstatymų projektai).

Įstatymų projektus parengti paskatinusios **priežastys**:

- 1) individualieji darbo santykiai:
  - poreikis prisitaikyti prie šiuolaikinės darbo rinkos, kurioje daugėja aukštesnes pareigas užimančių ir didesnes pajamas gaunančių darbuotojų, todėl būtinas lankstesnis darbo santykių reguliavimas, kartu išlaikant esmines apsaugos garantijas;
  - siekis užtikrinti aiškesnę ir teisiškai tikslesnę darbo sutarties nutraukimo, atsiskaitymo ir žalos atlyginimo tvarką, stiprinant darbuotojų teises ir finansinį saugumą;
  - siekis užtikrinti sąžiningą darbo apmokėjimą, aiškesnį ir proporcingą delspinigių skaičiavimą, didesnę lankstumą dėl atostogų panaudojimo ir kompensavimo, tikslesnes tėvystės atostogų suteikimo sąlygas bei teisinį aiškumą visoms darbo santykių šalims;
  - praktiniai neaiškumai, kylantys taikant esamas Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas.
- 2) kolektyviniai darbo santykiai:
  - siekis įgyvendinti Vyriausybės programos 119 p. – „*Stiprinsime kolektyvinius darbo santykius, darbuotojų teises, peržiūrėdami Darbo kodeksą, mažinsime reglamentavimo intensyvumą, kad profesinės sąjungos turėtų didesnę galią derėtis dėl darbuotojų, kaip silpnesnės darbo santykių pusės, teisių, geresnių darbo sąlygų ir atlygio užtikrinimo*“;
  - siekis užtikrinti efektyvesnę ir modernesnę socialinę partnerystę bei stiprinti darbuotojų atstovų apsaugą, įgyvendinant Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvenciją Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ bei Vyriausybės programos 130 p. *Siekiant stiprinti socialinį dialogą, supaprastinsime kolektyvinių derybų ir kolektyvinių veiksmų procedūras, suteikdami daugiau laisvės šalims vesti derybas ir spręsti dėl tinkamiausių poveikio priemonių. Ieškosime galimybių, kad kiekvienos valstybės ar savivaldybės valdomos įmonės*

valdyboje dalyvautų darbuotojų atstovas, atitinkantis valdybos nariams keliamus kompetencijos reikalavimus. Įteisinsime atsakomybę už profesinių sąjungų narių ir iniciatorių persekiojimą ne tik fiziniams, bet ir juridiniams asmenims. Stiprinsime darbuotojų atstovų apsaugą nuo neteisėtų atleidimų ir veiklos garantijas, siūloma aiškiai įtvirtinti draudimus, susijusius su neteisėtu kišimusi į darbuotojų atstovų veiklą;

- išplėsti kolektyvinių sutarčių taikymą ir stiprinti nacionalinio, šakos ir teritorinio lygmens socialinių partnerių vaidmenį, didinant kolektyvinių derybų aprėptį;

- poreikis skatinti konstruktyvų bendradarbiavimą tarp darbdavio ir darbo tarybos, užtikrinti jų veiklos finansavimą ir efektyvų funkcijų vykdymą;

- poreikis sumažinti administracinę naštą darbdaviams ir sudaryti galimybę kolektyvinėse sutartyse nustatytą apmokėjimo sistemą taikyti visiems darbuotojams;

- siekis valstybės ir (ar) savivaldybės valdomos bendrovės darbuotojus įtraukti į dalyvavimo procedūras, nes jie yra nelygiavertėse padėtyse palyginti su valstybės ir savivaldybės įmonių darbuotojais ir biudžetinių įstaigų ir viešųjų įstaigų darbuotojais, kurie dalyvavimo procedūrose, kuriomis darbuotojai ir jų atstovai įtraukiami į darbdavio sprendimų priėmimą, jau dalyvauja;

- poreikis atkurti baudos efektyvumą kolektyviniuose darbo ginčuose dėl teisės;

- siekis sustiprinti darbuotojų teisę streikuoti.

Įstatymų projektų **tikslai:**

- modernizuoti individualiųjų darbo santykių reguliavimą, sudarant lankstesnes sąlygas aukštos kvalifikacijos darbuotojams ir darbdaviams, kartu užtikrinant esmines darbuotojų teisių ir apsaugos garantijas;

- užtikrinti aiškesnį ir teisingesnį darbo santykių reglamentavimą, įskaitant darbo sutarties nutraukimą, atsiskaitymą, žalos atlyginimą, nuotolinį darbą, atostogų ir tėvystės teisių įgyvendinimą bei sąžiningą darbo apmokėjimą;

- stiprinti kolektyvinius darbo santykius, didinant socialinių partnerių vaidmenį, plečiant kolektyvinių sutarčių taikymą, užtikrinant darbuotojų atstovų apsaugą ir skatinant konstruktyvų dialogą tarp darbdavių ir darbuotojų;

- efektyvinti darbo ginčų ir streikų reguliavimą, užtikrinant greitesnį ginčų sprendimą, aiškesnę atsakomybės paskirstymo tvarką streiko metu, darbuotojų apsaugą po streiko ir skaidrų streiko teisėtumo nagrinėjimą.

## 2. Įstatymų projektų iniciatoriai ir rengėjai.

Įstatymų projektus rengė Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Darbo teisės grupė (vadovė Vita Baliukevičienė, vyresnioji patarėja Airinė Dobužinskienė, vyresnioji patarėja Rūta Juršaitė, patarėja Jurgita Vitkauskienė, patarėja Eglė Ramanciuškienė) ir Socialinio draudimo grupė (vadovas Vaidotas Kalinauskas, patarėja Vilma Pėčė).

Įstatymų projektai buvo pristatyti Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje (2 posėdžiai), nagrinėti Darbo santykių komisijoje prie Lietuvos Respublikos trišalės tarybos (7 posėdžiai). Įstatymų projektai buvo tikslinti pagal socialinių partnerių pateiktus siūlymus.

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

1) Pagal galiojančią Darbo kodekso nuostatą, net ir esant aukštam darbo užmokesčiui, nukrypimai nuo imperatyvių normų šalių susitarimu galimi tik labai ribotai, numatant nuostatas, nuo kurių nukrypti negalima, įskaitant darbo sutarties pasibaigimo ir minimalaus darbo užmokesčio ir kt. taisykles (Darbo kodekso 33 str.).

2) Pagal šiuo metu galiojančią Darbo kodekso redakciją, išbandymo terminas negali būti ilgesnis nei trys mėnesiai, nepriklausomai nuo darbuotojo pareigų ar atlyginimo dydžio. Pratęsti šį terminą darbo sutarties šalių susitarimu draudžiama. Jei darbo sutartis terminuota ir trumpesnė nei šeši mėnesiai, išbandymo terminas turi būti proporcingai trumpesnis (Darbo kodekso 36 str.);

3) Darbuotojams pateikus sveikatos priežiūros įstaigos išvadą suteikiamas ne visas darbo laikas. Tačiau sveikatos priežiūros įstaigos neišduoda išvadų, jos teikia rekomendacijas (Darbo kodekso 40 str.);

4) Pagal šiuo metu galiojančią Darbo kodekso redakciją, darbdavys gali nušalinti darbuotoją nuo darbo iki 30 kalendorinių dienų, jei atliekamas tyrimas dėl galimo darbo pareigų pažeidimo, ir privalo mokėti darbuotojui vidutinį darbo užmokestį (Darbo kodekso 49 str.);

5) Šiuo metu Darbo kodeksas numato, kad darbdavys privalo tenkinti tam tikrų kategorijų darbuotojų prašymus dirbti nuotoliniu būdu, nebent įrodo, kad tai sukeltų per dideles sąnaudas dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo. Kompensacijos už nuotolinį darbą yra privalomos, o jų dydis ir sąlygos nustatomos šalių susitarimu (Darbo kodekso 52 str.);

6) Šiuo metu darbdavys privalo pareikalauti darbuotojo rašytinio paaiškinimo prieš priimdamas sprendimą dėl atleidimo. Sprendimas dėl atleidimo turi būti priimtas per vieną mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo ir ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo jo padarymo dienos, išskyrus atvejus, kai pažeidimas paaiškėja atlikus auditą – tuomet terminas pratęsiamas iki dvejų metų (Darbo kodekso 58 str.);

7) Šiuo metu darbuotojai atleidžiami pagal Darbo kodekso 57 str. nuostatas esant svarbioms priežastims (darbdavio iniciatyva), nurodytoms tame straipsnyje, ir negalima taikyti tokiais atvejais 59 str. nuostatų (atleidimo darbdavio valia), kuris numato 6 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką (Darbo kodekso 59 str.);

8) Darbo sutartis nutraukiama be įspėjimo, kai darbuotojas netenka teisės dirbti tam tikrą darbą ar pareigas, tačiau nepriekaištingos reputacijos reikalavimas nėra nurodyti. Taip pat tam tikrais atvejais mokamos išeitinės išmokos (Darbo kodekso 60 str.);

9) Šiuo metu darbo diena švenčių išvakarėse trumpinama viena valanda, išskyrus dirbančius pagal sutrumpintą darbo laiko normą. Jei sutrumpinti darbo laiko neįmanoma, už papildomą valandą mokama kaip už viršvalandžius (Darbo kodekso 112 str.);

10) Darbdavys privalo tenkinti tam tikrų darbuotojų prašymus dėl darbo laiko režimo taikymo, išskyrus atvejus, kai toks taikymas sudarytų per dideles sąnaudas darbdaviui, tačiau darbdavys yra atsakingas už darbo ar gamybos procesų organizavimą, todėl turi būti atsižvelgiama ir į nustatytą darbo organizavimą (Darbo kodekso 113 str.);

11) Šiuo metu budėjimas negali trukti ilgiau nei vieną savaitę per keturias savaites, o priemoka mokama už savaitę, skaičiuojant nuo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio, taip pat numatyta, kad pasyviai budėti ir pasyviai budėti namuose darbuotojai su negalia gali jeigu to jiems nedraudžia sveikatos priežiūros įstaigos išvada ir tik su jų sutikimu (Darbo kodekso 118 str.). Analogiškai Darbo kodekse numatyta dėl viršvalandinių darbų (t. y. darbuotojai su negalia gali būti skiriami dirbti viršvalandinius darbus, jeigu to jiems nedraudžia sveikatos priežiūros įstaigos išvada, tik su jų sutikimu) (Darbo kodekso 119 str.);

12) Šiuo metu darbuotojo teisė pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis ar gauti kompensaciją už jas prarandama po trejų metų nuo kalendorinių metų, kuriais buvo įgyta teisė į atostogas, pabaigos, išskyrus atvejus, kai darbuotojas faktiškai negalėjo jomis pasinaudoti (Darbo kodekso 127 str.);

13) Šiuo metu tėvystės atostogos nesuteikiamos, jei įvaikintas sutuoktinio vaikas arba jei įtėviui tam pačiam vaikui jau buvo suteiktos atostogos vaikui prižiūrėti. Atitinkamai motinystės išmokos ir tėvystės išmokos skiriamos tik tais atvejais, kai įmotei ar įtėviui anksčiau nebuvo suteiktos vaiko priežiūros atostogos tam pačiam vaikui prižiūrėti arba jeigu įvaikintas ne sutuoktinio vaikas. Toks teisinis reguliavimas sudaro sąlygas neproporcingam ribojimui įtėviams pasinaudoti tėvystės atostogomis (*mutatis mutandis* taikant šias nuostatas, atostogomis, numatytomis Darbo kodekso 132 str. 2 d., negali pasinaudoti ir įmotės) (Darbo kodekso 133 str. ir Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 5 str.);

14) Praktikoje susiduriama su situacijomis, kai įvaikinus vaiką, įtėviai ar nauji globėjai negali išeiti atostogų vaikui prižiūrėti, nes atostogos vaikui prižiūrėti vis dar suteiktos vienam iš biologinių tėvų. T. y. atsižvelgiant į tai, kad Darbo kodekso 134 str. 1 d. nustatyta, kad atostogos vaikui prižiūrėti tam pačiam vaikui gali būti suteiktos tik vienam asmeniui, tad darbdaviui pateikus pranešimą apie apdraustajam asmeniui suteiktas (atšauktas) tėvystės atostogas arba atostogas vaikui prižiūrėti (forma 9-SD), kito asmens darbdavys neturi teisės pateikti minėto pranešimo. Pirmajam iš darbdavių nenutraukus atostogų vaikui prižiūrėti, teisinio pagrindo to padaryti neturi ir Valstybinio socialinio

draudimo fondo valdybos teritoriniai skyriai. Todėl taikant galiojančias Darbo kodekso nuostatas, tam tikrais atvejais įtėviai ar nauji globėjai susiduria su sunkumais pasinaudojant savo teise pasinaudoti atostogomis vaikui prižiūrėti (Darbo kodekso 134 str.).

Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 23 str. numatyti atvejai, kai vaiko priežiūros išmoka neskiriama arba jos mokėjimas nutraukiamas (Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 23 str.).

15) Pagal galiojančią nuostatą, visos su darbo santykiais susijusios išmokos turi būti išmokamos iki darbo santykių pabaigos, nebent šalys susitaria, kad atsiskaitymas įvyks ne vėliau kaip per 10 darbo dienų (Darbo kodekso 146 str.);

16) Darbo santykiams nepasibaigus, kai dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, darbuotojui išmokami delspinigiai, kurių dydį tvirtina Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras. Delspinigių dydis nustatomas vadovaujantis Darbo kodekso 147 str. 1 d., atsižvelgiant į Valstybės duomenų agentūros paskelbtą vartotojų kainų indeksą (lyginant praėjusių metų gruodžio mėnesį su užpraeitų metų gruodžio mėnesiu). Šiuo metu galiojantis delspinigių dydis yra 0,1 proc. per kalendorinę dieną. Pavyzdžiui, jei darbdavys vėluoja sumokėti vieno mėnesio minimaliąją mėnesinę algą (toliau – MMA) (MMA – 1153 eurų bruto arba apie 847 eurų „į rankas“) 30 kalendorinių dienų, darbuotojui būtų priskaičiuota apie 23,4 eurų delspinigių, t. y. vos 3 proc. nuo neto darbo užmokesčio (Darbo kodekso 147 str.);

17) Pagal galiojančią Darbo kodekso 156 str. 3 d., darbdavio darbuotojui padaryta žala atlyginama darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. (Darbo kodekso 156 str.);

18) Šiuo metu galiojantys teisės aktai nenumato aiškios atsakomybės už darbuotojų atstovų – profesinių sąjungų ar darbo tarybos narių – persekiojimą ar spaudimą, įskaitant fizinį, psichologinį ar kitokio pobūdžio prievartą. Darbo kodekso 166 str. nustatyta, kad darbuotojų atstovai veikia laisvai ir nepriklausomai, o darbdaviui draudžiama kištis į jų veiklą ar daryti įtaką sprendimams, todėl būtina aiškiai įtvirtinti draudimus, susijusius su neteisėtu kišimusi į darbuotojų atstovų veiklą, ir suteikti jiems teisę kreiptis į kompetentingas institucijas dėl pažeidimų (Darbo kodekso 166 str.);

19) Šiuo metu Darbo kodekso 175 str. 1 d. numatyta, kad darbdavys ir darbo taryba gali sudaryti rašytinį susitarimą, kuriame aptariamai darbo tarybos kompetencijos įgyvendinimo, veiklos organizavimo, finansavimo ir papildomų garantijų klausimai. Tačiau nėra aiškiai įtvirtinta galimybė susitarime numatyti darbo tarybos narių kompetencijų kėlimą, o finansavimo šaltinis – darbdavio lėšos – nėra aiškiai apibrėžtas (Darbo kodekso 175 str.);

20) Pagal šiuo metu galiojančią Darbo kodeksą, Vyriausybė ar jos įgaliota institucija nacionaliniu, šakos ir teritoriniu lygmeniu atstovauja darbdaviams, kurių savininko teises ir pareigas įgyvendina valstybė ar savivaldybė, o savivaldybės taryba teritoriniu lygmeniu – toms įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms, kurių savininko teises įgyvendina savivaldybė, tačiau nėra aiškiai išskirtos konkrečios įmonių ir įstaigų rūšys, o formuluotės apie finansavimą iš biudžetų ar fondų yra nepakankamai tikslios, todėl kyla praktinių neaiškumų dėl atstovavimo ribų ir atsakomybės (Darbo kodekso 181 str. ir 194 str.);

21) Darbo kodekse nėra aiškiai įtvirtinta, kad profesinių sąjungų organizacijos privalo veikti atitinkamoje šakoje, tačiau toks reikalavimas numatytas darbdavių organizacijoms, todėl siekiama suvienodinti reikalavimus abiem pusėms – tiek darbdavių, tiek profesinių sąjungų organizacijoms (Darbo kodekso 192 str.);

22) Pagal galiojančią Darbo kodekso redakciją, kolektyvinėse sutartyse sudaromose nacionaliniu, šakos ir teritoriniu lygmeniu galima nukrypti nuo šiam kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių, išskyrus taisykles, susijusias su maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu ir pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais, jeigu kolektyvine sutartimi pasiekiamas darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra. Šiuo metu galiojančios nuostatos riboja galimybę nukrypti nuo imperatyvių darbo teisės taisyklių, net kai nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygmeniu veikiančios šalys norėtų susitarti dėl lankstesnių ir abiem pusėms naudingų sprendimų (Darbo kodekso 193 str.);

23) Šiuo metu kolektyvinės sutartys taikomos tik profesinių sąjungų nariams. Darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys gali būti taikomos visiems darbuotojams, jei tai patvirtina visuotinis darbuotojų susirinkimas (konferencija). Taip pat kolektyvinių derybų šalys darbdavio lygmens kolektyvinėje sutartyje gali susitarti, kad darbo apmokėjimo sistema, patvirtinta kolektyvine sutartimi, būtų taikoma visiems darbdavio darbuotojams, tačiau ją dar turi patvirtinti visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija). Jeigu dėl to nesusitariama ar visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas nepritaria kolektyvinės sutarties nuostatų taikymui visiems darbuotojams, susiklosto tokia situacija, kad toje pačioje įstaigoje turi veikti kelios darbo apmokėjimo sistemos – viena patvirtinta kolektyvine sutartimi ir taikoma profesinės sąjungos nariams, kita – darbdavio įsakymu ir taikoma likusiems darbuotojams. Dėl šios priežasties padidėja administracinė našta darbdaviui.

Nacionalinio, šakos ar teritorinio lygmens kolektyvinės sutartys negali būti taikomos visiems šias sutartis pasirašiusių darbdavių organizacijų narių darbuotojams – tai riboja kolektyvinių garantijų taikymą platesniam ratui darbuotojų (Darbo kodekso 197 str.);

24) Galiojanti Darbo kodekso 210 str. redakcija numato, kad darbuotojų atstovai turi teisę skirti dalį juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narių tik tam tikrais atvejais, nustatytais Biudžetinių įstaigų, Valstybės ir savivaldybių įmonių bei Viešųjų įstaigų įstatymuose. Bendrovių, kurių akcijos ar dalis akcijų, suteikiančių daugiau kaip pusę balsų visuotiniame akcininkų susirinkime, priklauso valstybei ar savivaldybei, darbuotojų atstovai šiuo metu nėra įtraukiami į valdymo ar priežiūros organus, nors valstybė ar savivaldybė turi lemiamą balsų kiekį. Šiuo metu iš valstybės (28) ir savivaldybių (206) valdomų akcinių ir uždarytųjų akcinių bendrovių (iš viso 234), valdymo ar priežiūros organas (valdyba ar stebėtojų taryba) yra 28 valstybės valdomose akcinėse ir uždarosiose akcinėse bendrovėse bei 43 savivaldybių valdomose akcinėse ir uždarosiose akcinėse bendrovėse, iš viso – 71 įmonėje. Šiuo metu darbuotojų atstovas valdymo organe yra tik vienoje akcinėje bendrovėje (Darbo kodekso 210 str., Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymo 23 str.);

25) Galiojanti Darbo kodekso 211 str. redakcija numato, kad darbuotojų atstovų teisę skirti juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narius įgyvendina tik darbdavio lygmeniu veikiantys atstovai. Be to, šiuo metu galioja nuostata, kad paskirtas narys turi būti to juridinio asmens darbuotojas, o darbo sutarties pasibaigimas automatiškai nutraukia jo narystę valdymo ar priežiūros organe (Darbo kodekso 211 str.);

26) Pagal galiojančią Darbo kodekso 217 str. 2 d., darbo ginčų komisija, nagrinėdama kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės, gali skirti iki 3000 eurų baudą pažeidusiai šaliai kitos šalies naudai. Šiuo metu galiojanti maksimali bauda – iki 3000 eurų – buvo nustatyta 2016 metais, kai MMA siekė 380 eurų. Nuo to laiko MMA išaugo iki 1153 eurų (2026 metais), todėl fiksuota baudos suma tapo neproporcingai maža. Dėl to kai kuriais atvejais darbdaviams tampa finansiškai naudingiau nevykdyti įsipareigojimų, nei mokėti baudą. Siekiama, kad baudos dydis būtų nepriklausomas nuo infliacijos ir ekonominių svyravimų (Darbo kodekso 217 str.);

27) Pagal galiojančią Darbo kodekso 236 str. 2 d., ginčo komisijos sudarymą inicijuoja darbuotojų atstovai, raštu skirdami į ją ne daugiau kaip penkis narius. Darbdavys (ar darbdavių organizacija) turi per penkias darbo dienas nuo pasiūlymo gavimo paskirti savo narius į komisiją. Šalių sutarimu komisijos narių skaičius gali būti kitoks. Taip pat darbo ginčas dėl intereso ginčo komisijoje turi būti išnagrinėtas per 10 kalendorinių dienų. Šis terminas praktikoje laikomas per ilgu, nes jau prieš sudarant ginčo komisiją, šalys ginčą sprendė vadovaujamosios Darbo kodekso 235 str. (Darbo kodekso 236 str.);

28) Pagal galiojančią Darbo kodekso 237 str. 5 d., tarpininkų atlygio ir kelionės išlaidų dydį bei apmokėjimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė arba jos įgaliota institucija. Praktikoje tai reiškia, kad ginčo šalys sudaro atlygintinų paslaugų teikimo sutartį ir pačios apmoka tarpininkų darbą bei kelionės išlaidas (Darbo kodekso 237 str., Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 str.);

29) Pagal galiojančią Darbo kodekso 244 str. 2 d. 1 p., įspėjamasis streikas gali trukti ne ilgiau kaip dvi valandas. Tai laikoma simboliniu veiksmu, kurio poveikis darbdaviui ar visuomenei

dažnai būna ribotas (Darbo kodekso 244 str.);

30) Pagal galiojančią Darbo kodekso 245 str. 3 d. 5 p. redakciją, profesinės sąjungos sprendime skelbti streiką turi būti nurodyti profesinių sąjungų narių balsavimo dokumentai, įrodantys pritarusių streikui profesinių sąjungų narių skaičių. Tai sukuria papildomą administracinę naštą, trukdo operatyviam streiko paskelbimui (Darbo kodekso 245 str.);

31) Darbo kodekso 247 str. 2 d. nustato, kad minimalias paslaugas streiko metu nustato ginčo šalys per tris darbo dienas tikrojo streiko atveju ir vieną darbo dieną įspėjamojo streiko atveju. Jei šalims nepavyksta susitarti, minimalias paslaugas nustato darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas. Tačiau Darbo kodekso 247 str. 2 d. ir 252 str. 1 d. prieštarauja viena kitai: Darbo kodekso 247 str. 2 d. nustato, kad jei šalims nepavyksta susitarti, minimalias paslaugas nustato darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas, t. y. darbo ginčų komisija, teismas, taip pat tam tikrais atvejais darbo ginčai dėl teisės gali būti nagrinėjami komerciniame arbitraže. Darbo kodekso 252 str. 1 d. nustato, kad „Jeigu kyla tiesioginė grėsmė, kad streiko metu nebus vykdomas kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalių susitarimas ar darbo arbitražo sprendimas dėl minimalių paslaugų teikimo įmonėse, įstaigose, organizacijose ir šakose, teikiančiose neatidėliotinas (gyvybines) paslaugas, ir tai gali sukelti pavojų žmonių gyvybei, sveikatai ir saugumui, teismas turi teisę šiose įmonėse, įstaigose, organizacijose ir šakose penkiolikai darbo dienų atidėti dar neprasidėjusį streiką, o prasidėjusį streiką tokiam pačiam laikui sustabdyti“. Taigi pagal Darbo kodekso 247 str. 2 d. minimalias paslaugas nustato „darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas“, o Darbo kodekso 252 str. 1 d. jau nurodoma, kad jeigu nebus vykdomas „darbo arbitražo sprendimas <...>“, o ne „darbo ginčą dėl teisės nagrinėjančio organo sprendimas“. Dėl šio terminologinio neatitikimo buvo būtina suderinti ir patikslinti šių straipsnių nuostatas.

Dabartinis reglamentavimas, pagal kurį minimalių paslaugų teikimą streiko metu užtikrina tiek streiko komitetas, tiek darbdavys ir jų paskirti darbuotojai, sudaro neaiškumą kas konkrečiai privalo imtis veiksmų, jei kyla nesklandumų ar nesutarimų, o taip pat, streiko komitetas dažnai neturi nei administracinių, nei techninių išteklių, reikalingų organizuoti paslaugų teikimą (Darbo kodekso 247 str. 1-3 d. ir 252 str.);

32) Pagal galiojančią Darbo kodekso 250 str. redakciją, streike dalyvaujantiems darbuotojams nemokamas darbo užmokestis, jie atleidžiami nuo įsipareigojimų atlikti savo darbo funkcijas. Streiko metu darbdaviui draudžiama į streikuotojų vietas priimti naujus darbuotojus, išskyrus atvejus, kai būtina užtikrinti minimalių paslaugų teikimą ir nėra galimybės to padaryti nustatyta tvarka. Tačiau nėra aiškiai įtvirtintas draudimas skatinti nestreikuoti ar apsauga nuo būtinųjų darbo sutarties sąlygų pabloginimo po streiko (Darbo kodekso 250 str.);

33) Pagal galiojančią Darbo kodekso 251 str. redakciją, darbdavys ar darbdavių organizacija, gavę profesinės sąjungos ar profesinių sąjungų organizacijos pranešimą apie priimtą sprendimą skelbti streiką, turi teisę per penkias darbo dienas nuo pranešimo gavimo dienos kreiptis į teismą dėl streiko teisėtumo. Teismas bylą dėl streiko teisėtumo turi išnagrinėti per penkias darbo dienas. Darbdaviui suteikiamas penkių darbo dienų terminas kreiptis į teismą dėl streiko teisėtumo, kas gali būti naudojama vilkinimui ir streiko atidėjimui, taip pat nenumatyta pasekmė, jei teismas nepriima sprendimo laiku, todėl streiko pradžia gali būti vilkinama. Tai riboja profesinių sąjungų teisę į kolektyvinius veiksmus (Darbo kodekso 251 str.);

34) Šiuo metu galiojanti Darbo kodekso 253 str. 1 d. 3 p. redakcija numato, kad streikas pasibaigia profesinei sąjungai ar profesinių sąjungų organizacijai pripažinus, jog toliau tęsti streiką netikslinga, tačiau ši formuluo­ tė neapibrėžia, kas konkrečiai profesinėje sąjungoje priima šį sprendimą – ar pavienis asmuo, ar valdymo organas (Darbo kodekso 253 str.).

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

1) Siūloma susiaurinti imperatyvių taisyklių, nuo kurių negalima nukrypti, sąrašą – išbraukiant darbo sutarties pasibaigimo ir minimalaus darbo užmokesčio nuostatas. Tikimasi, kad pakeitimas padidins darbo santykių lankstumą aukštą kvalifikaciją turinčių darbuotojų segmente, paskatins konkurencingesnį atlyginimų siūlymą, prisidės prie talentų pritraukimo bei išlaikymo Lietuvoje (Įstatymo projektu Nr. 1 keičiamas Darbo kodekso 33 str.);

2) Praktikoje kilo poreikis sudaryti galimybę darbdaviams ir darbuotojams efektyviau įvertinti aukštos kvalifikacijos darbuotojų tinkamumą per ilgesnį išbandymo terminą. Siūloma nustatyti, kad darbuotojams, kurių mėnesinis darbo užmokestis yra ne mažesnis nei du paskutinio paskelbto šalies vidutinio bruto darbo užmokesčio dydžiai, gali būti taikomas ilgesnis – iki šešių mėnesių – išbandymo terminas. Šis terminas, kaip ir anksčiau, negali būti pratęstas šalių susitarimu, o laikotarpiai, kai darbuotojas nedirbo dėl svarbių priežasčių, neįskaičiuojami. Proporcingumo principas išlieka terminuotoms sutartims. Tikimasi, kad pakeitimas padės darbdaviams objektyviau įvertinti aukštos kvalifikacijos darbuotojų tinkamumą, sumažins riziką dėl netinkamų sprendimų per trumpą išbandymo laikotarpį, ir prisidės prie efektyvesnio personalo valdymo. Tuo pačiu išlaikomas darbuotojų apsaugos principas – išbandymo terminas negali būti pratęstas šalių valia, o darbuotojo teisinės garantijos išlieka (Įstatymo projektu Nr. 1 keičiamas Darbo kodekso 36 str.);

3) Siūloma vietoj sveikatos priežiūros įstaigos išvados nustatyti sveikatos priežiūros įstaigos dokumentą, kadangi jos išduoda atitinkamas rekomendacijas (Įstatymo projektu Nr. 1 keičiamas Darbo kodekso 40 str.);

4) Siūloma papildyti nuostatą, kad tais atvejais, kai darbdavys nušalina darbuotoją nuo darbo iki 30 kalendorinių dienų, mokėdamas jam vidutinį jo darbo užmokestį, dėl šio mokėjimo galima kitaip susitarti kolektyvinėje sutartyje. Tai reiškia, kad kolektyvinės sutartys galės nustatyti kitokias nušalinimo apmokėjimo sąlygas, jei dėl to susitaria socialiniai partneriai. Tikimasi, kad pakeitimas padidins socialinį dialogą tarp darbdavių ir darbuotojų atstovų, leis lanksčiau reaguoti į konkrečios įmonės ar sektoriaus poreikius, padės efektyviau spręsti galimus darbo ginčus (Įstatymo projektu Nr. 1 keičiamas Darbo kodekso 49 str.);

5) Siūloma Darbo kodekso 52 str. 2 d. patikslinti, kad darbdavys privalės tenkinti tam tikrų kategorijų darbuotojų prašymus dirbti nuotoliniu būdu, išskyrus atvejus, kai tai nėra galima dėl darbo organizavimo ar gamybos proceso, o ne dėl per didelių sąnaudų. Taip pat įtvirtinama galimybė kolektyvinėse sutartyse susitarti ir kitaip. Be to, dėl kompensacijų už papildomas išlaidas dirbant nuotoliniu būdu galės būti susitariama kolektyvinėse sutartyse, o ne tik individualiu susitarimu. Tikimasi, kad pakeitimai padidins teisinį aiškumą, sustiprins darbuotojų apsaugą, ypač tų, kurie dėl šeimos ar sveikatos aplinkybių prašo dirbti nuotoliniu būdu. Taip pat bus sudarytos sąlygos kolektyviniam socialiniam dialogui dėl kompensacijų, kas leis lanksčiau prisitaikyti prie skirtingų darbo organizavimo modelių ir sumažins ginčų riziką. Formuluoant „<...> nebent kolektyvinėje sutartyje susitarta kitaip“ apims visas galimas sąlygas numatytas keičiamo Darbo kodekso 52 str. 2 d. (t. y. tiek asmenų kategorijas, tiek sąlygas, kurioms esant netenkinamas darbuotojo prašymas dirbti nuotoliniu būdu) (Įstatymo projektu Nr. 1 keičiamas Darbo kodekso 52 str.);

6) Darbo kodekso 58 str. 4 d. siūloma tikslinti terminą, per kurį darbdavys turi įspėti darbuotoją apie galimą atleidimą – vienas mėnuo nuo pirmojo pažeidimo paaikšėjimo, tačiau į jį neįskaitant laikinojo nedarbingumo ar atostogų laikotarpio. Taip pat Darbo kodekso 58 str. 6 d. patikslinama, kad sprendimas dėl atleidimo turi būti priimtas per vieną mėnesį nuo pažeidimo paaikšėjimo ir ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo jo padarymo dienos, neįskaitant laikinojo nedarbingumo ar atostogų. Aiškesni terminai leis efektyviau reaguoti į pažeidimus, išvengti ginčų dėl procedūrinių klaidų ir stiprins pasitikėjimą darbo teisės taikymu praktikoje (Įstatymo projektu Nr. 1 keičiamas Darbo kodekso 58 str.);

7) Siūloma įtvirtinti aiškų atleidimo darbo valia pagrindą – dėl pagrįstos priežasties, išbraukiant reikalavimą taikyti Darbo kodekso 57 str. nuostatas. Tai padidins teisinį aiškumą, sumažins ginčų riziką ir užtikrins, kad šia išimtaine darbdavio teise būtų naudojamasi atsakingai, kartu išlaikant darbuotojo apsaugą per išeitinę išmoką (Įstatymo projektu Nr. 1 keičiamas Darbo kodekso 59 str.).

Darbdavys negali nutraukti darbo sutarties visiškai be pagrindo – tai prieštarautų tiek nacionalinei teisei, tiek ES teisės principams dėl apsaugos nuo nepagrįsto atleidimo. Šiuo atveju „pagrįsta priežastis“ suprantama kaip tos, kurios nurodytos Darbo kodekso 57 str. (darbdavio iniciatyva dėl svarbių priežasčių) ir taip pat gali apimti kitas objektyvias aplinkybes, susijusias su darbo santykiais. Pagal Darbo kodekso 64 str. 2 d. įspėjime nutraukti darbo sutartį privaloma nurodyti: darbo sutarties nutraukimo priežastį, įstatymo normą, kurioje nurodytas nutraukimo

pagrindas, darbo santykių pasibaigimo dieną. Tai užtikrina skaidrumą dėl atleidimo ir suteikia darbuotojui galimybę ginčyti atleidimą, jei jis mano, kad priežastis nėra pagrįsta. Tokiu būdu išlieka teisinė apsauga nuo nepagrįsto atleidimo. Be to, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 30 str. įtvirtina darbuotojo teisę į apsaugą nuo nepagrįsto atleidimo pagal Europos Sąjungos teisę ir nacionalinius teisės aktus bei praktiką;

8) Siūloma papildyti darbo sutarties nutraukimo nesant darbo sutarties šalių valios pagrindus – įtraukiant reikalavimą dėl nepriekaištingos reputacijos. Taip pat patikslinama, kad jei darbo sutarties prieštaravimas įstatymams atsirado dėl darbuotojo kaltės, išeitinė išmoka nemokama. Tai padidins teisinį aiškumą, užtikrins sąžiningesnį darbo santykių nutraukimą ir sumažins ginčų riziką (Įstatymo projektu Nr. 1 keičiamas Darbo kodekso 60 str.);

9) Siūloma aiškiai įtvirtinti, kad prieš šventes sutrumpinus darbo dienos trukmę viena valanda, už ją paliekamas darbo užmokestis. Tuo atveju, kai darbuotojų atlyginimas priklauso nuo išdirbio, už sutrumpintą prieš šventes valandą būtų mokamas jų vidutinis darbo užmokestis. Pakeitimas padidins teisinį aiškumą ir užtikrins sąžiningą apmokėjimą (Įstatymo projektu Nr. 1 keičiamas Darbo kodekso 112 str.);

10) Numatoma, kad darbdavys privalės tenkinti prašymus, jei jie grindžiami sveikatos ar šeimos priežiūros aplinkybėmis, išskyrus atvejus, kai tai objektyviai neįmanoma dėl darbo organizavimo ar gamybos proceso. Darbdaviams bus aiškiau apibrėžta pareiga tenkinti darbuotojo prašymą dėl darbo laiko režimo, išskyrus objektyviai pagrįstus atvejus, kai tai neįmanoma dėl darbo organizavimo ar gamybos proceso, taip sumažinant ginčų (Įstatymo projektu Nr. 1 keičiamas Darbo kodekso 113 str.);

11) Šiuo metu nėra aišku, kiek tai būtų valandų, jei budima būtų po kelias valandas. Siūlomas patikslinimas: pasyvusis budėjimas namie negalės viršyti 168 valandų per keturias savaites, o priemoka už kiekvieną budėjimo valandą sudarys ne mažiau kaip 20 proc. darbo užmokesčio. Laukiami rezultatai: aiškesnis pasyviojo budėjimo namie reglamentavimas padidins teisinį tikrumą tiek darbuotojams, tiek darbdaviams. Taip pat, atsižvelgiant į tai, kad nėra išduodamos sveikatos priežiūros įstaigos išvados dėl pasyvaus budėjimo ir budėjimo namuose bei viršvalandinių darbų, šio reikalavimo siūloma atsisakyti, paliekant tik darbuotojo su negalia sutikimą dėl paminėtų darbų (Įstatymo projektu Nr. 1 keičiamas Darbo kodekso 118 str., 119 str.);

12) Šiuo metu nėra numatyta, kad kolektyvinėse sutartyse terminą pasinaudoti atostogomis galima trumpinti ir nustatyti kompensaciją, kai atostogų trukmė viršija minimalų terminą. Siūloma, kad aukštesnio nei darbdavio lygmens kolektyvinėje sutartyje galėtų būti nustatytas trumpesnis – iki dvejų metų – terminas pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis. Taip pat įtvirtinama galimybė mokėti piniginę kompensaciją už kasmetinių atostogų dalį, viršijančią Darbo kodekso 126 str. 2 d. nustatytą trukmę, už dvejų darbo metų laikotarpį. Atitinkamai patikslinta nuostata, kad kasmetines atostogas pakeisti pinigine kompensacija draudžiama, išskyrus ne tik darbo santykių pasibaigimą bet ir atvejį, kai piniginė kompensacija už kasmetinių atostogų dalį yra numatyta aukštesnio negu darbdavio lygmens kolektyvinėje sutartyje. Laukiami rezultatai: aiškesnis ir lankstesnis reglamentavimas, leidžiantis kolektyvinėse sutartyse nustatyti trumpesnę terminą ir užtikrinti galimybę gauti kompensaciją už nepanaudotas atostogas, viršijančias minimalų trukmės standartą. Tai skatins darbuotojus laiku naudotis atostogomis, mažins jų kaupimą ir prisidės prie efektyvesnio poilsio bei darbo laiko planavimo (Įstatymo projektu Nr. 1 keičiamas Darbo kodekso 127 str.);

13) Siūloma atsisakyti nuostatos, kad tėvystės atostogos nesuteikiamos, jei tėviui jau buvo suteiktos atostogos vaikui prižiūrėti, paliekant tik išimtį dėl sutuoktinio vaiko įvaikinimo. Tai užtikrins aiškesnį ir teisingesnį tėvystės atostogų taikymą įvaikinimo atvejais. Tikimasi, kad bus didesnis teisinis aiškumas ir vienodas požiūris į biologinius tėvus ir tėvius, užtikrinant, kad tėviai nebūtų nepagrįstai diskriminuojami dėl anksčiau suteiktų atostogų vaikui prižiūrėti. Tai leistų tėviams pasinaudoti tėvystės atostogomis įvaikinimo atveju, net jei jie jau buvo pasinaudoję kitomis su vaiko priežiūra susijusiomis atostogomis, taip stiprinant šeimos politiką ir suderinamumą su kitais Darbo kodekso straipsniais (Įstatymo projektu Nr. 1 keičiamas Darbo kodekso 133 str.). Suderinant su Įstatymo projekte Nr. 1 siūlomu pasiūlymu, atitinkamai siūloma patikslinti ir nuostatas dėl motinystės ir tėvystės išmokų skyrimo (Įstatymo projektu Nr. 3 keičiamas Ligos ir motinystės



socialinio draudimo įstatymo 5 str.). Šiems pasiūlymams įgyvendinti reikės pasiruošti (pritaikyti informacines sistemas);

14) Atsižvelgiant į tai, kad šiuo metu Darbo kodekse nėra nuostatų dėl atostogų vaikui prižiūrėti nutraukimo tais atvejais, kai vaikui, kurio priežiūrai suteiktos atostogos vaikui prižiūrėti, nustatoma laikinoji ar nuolatinė globa ar kai vaiką globojantis darbuotojas, kuriam suteiktos atostogos vaikui prižiūrėti, atleidžiamas ar nušalinamas nuo globėjo pareigų, siūloma nustatyti, kad atostogos vaikui prižiūrėti nutraukiamos, kai vaikui, kurio priežiūrai suteiktos atostogos vaikui prižiūrėti, nustatoma laikinoji ar nuolatinė globa arba kai vaiką globojantis darbuotojas, kuriam suteiktos atostogos vaikui prižiūrėti, atleidžiamas ar nušalinamas nuo globėjo pareigų. Tokiu būdu darbdaviui nenutraukus atostogų vaikui prižiūrėti šiais pagrindais, tokią teisę įgytų Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniai skyriai. Pakeitus teisinį reguliavimą, įtvėniai ar nauji globėjai susidurs su mažiau sunkumų pasinaudojant savo teise pasinaudoti atostogomis vaikui prižiūrėti (Įstatymo projektu Nr. 1 Darbo kodekso 134 str. papildomas nauja dalimi);

Suderinant su Įstatymo projekte Nr. 1 siūlomu pasiūlymu, atitinkamai siūloma patikslinti ir nuostatas dėl vaiko priežiūros išmokos neskirimo ar jos nutraukimo aukščiau minėtais atvejais (Įstatymo projektu Nr. 3 keičiamas Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 23 str.). Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 23 str. nuostata taip pat tikslinama siekiant jos suderinamumo su Lietuvos Respublikos civilinio kodekso nuostatomis, įvertinus 2025 m. gruodžio 11 d. Lietuvos Respublikos Seimo priimtą ir nuo 2026 m. gegužės 1 d. įsigaliosiantį Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 3.72, 3.194, 3.211, 3.217, 3.224, 3.243, 3.246, 3.250, 3.260, 3.261, 3.262, 3.264, 3.266 ir 3.269 straipsnių pakeitimo įstatymą (patikslinami atitinkamus sprendimus priimančys subjektai, kaip perteklinio atsisakoma tėvų valdžios apribojimo pagrindo, atsižvelgiant į tai, kad apribojus tėvų valdžią visais atvejais nustatoma nuolatinė globa), taip pat teisinio reguliavimo aiškumo (patikslinami momentai, nuo kada neskiriama ar nutraukiama vaiko priežiūros išmoka). Šiems pasiūlymams įgyvendinti reikės pasiruošti (pritaikyti informacines sistemas);

15) Šiuo metu nėra pakankamai aiškiai apibrėžta, kokia išmokų dalis gali būti atidėta ir kokia turi būti sumokėta nedelsiant, kai darbo santykiai pasibaigia. Siūloma nustatyti, kad, darbo užmokesčio ar su juo susijusių išmokų dalis, neviršijanti vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio, turi būti sumokama ne vėliau kaip darbo santykių pasibaigimo dieną, nebent susitariama dėl atsiskaitymo per 10 darbo dienų nuo darbuotojo atleidimo iš darbo dienos. Išmokų dalis, viršijanti vieno mėnesio VDU, gali būti išmokama kitu šalių sutartu laiku, jei toks susitarimas sudaromas atleidimo metu. Tikimasi, kad pakeitimas užtikrins aiškesnę ir sąžiningesnę atsiskaitymo su darbuotoju mechanizmą, sumažins ginčų riziką, sustiprins darbuotojų finansinę apsaugą ir sudarys galimybę darbdaviams lanksčiau planuoti didesnių išmokų mokėjimą, išlaikant teisinį tikrumą (Įstatymo projektu Nr. 1 keičiamas Darbo kodekso 146 str.);

16) Šiuo metu nustatytas delspinigių dydis, kai yra vėluojama sumokėti darbo užmokestį, praktikoje laikomas nepakankamai atgrasančiu, todėl siūloma įtvirtinti aiškesnę ir proporcingesnę delspinigių skaičiavimo formulę. Nepakankamas, neatgrasantis delspinigių dydis neužtikrina efektyvios darbuotojų teisių apsaugos. Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis, kelis metus iš eilės apie 75 proc. visų darbo ginčų kyla būtent dėl darbo užmokesčio ir su juo susijusių sumų, o jų skaičius nuosekliai didėja – 2023 m. buvo gauta 11 702 reikalavimai dėl darbo užmokesčio išieškojimo, o 2024 m. – jau 15 816. Tai rodo, kad esamas reguliavimas nėra pakankamai veiksmingas, todėl būtina įtvirtinti aiškesnę ir objektyvesnę delspinigių skaičiavimo mechanizmą. Siūloma nustatyti, kad delspinigių dydis būtų apskaičiuojamas pagal jau nustatytą formulę – vartotojų kainų indeksą, lyginant praėjusių metų gruodžio mėnesį su užpraeitų metų gruodžio mėnesiu, tačiau padauginus iš 5 (tokiam pasiūlytam dydžiui pritarė socialiniai partneriai). Todėl delspinigių dydis bus nustatomas vadovaujantis Darbo kodekso 147 str. 1 d., atsižvelgiant į Valstybės duomenų agentūros paskelbtą vartotojų kainų indeksą (lyginant praėjusių metų gruodžio mėnesį su užpraeitų metų gruodžio mėnesiu). Šiuo metu galiojantis delspinigių dydis yra 0,1 proc. per kalendorinę dieną. Pavyzdžiui, jei darbdavys vėluos sumokėti vieno mėnesio minimaliąją mėnesinę algą (toliau – MMA) (MMA – 1153 eurų bruto arba apie 847 eurų „į rankas“) 30 kalendorinių dienų, darbuotojui būtų priskaičiuota apie 34,6 eurų delspinigių, padauginus iš 5, t. y. 173 eurų. Toks dydis bus labiau atgrasantis. Tikimasi,

kad pakeitimas užtikrins objektyvesnį delspinigių skaičiavimą, padidins darbuotojų teisinę apsaugą ir paskatins darbdavius laiku vykdyti finansinius įsipareigojimus (Įstatymo projektu Nr. 1 keičiamas Darbo kodekso 147 str.);

17) Šiuo metu nėra aišku, ar galima ginčus dėl žalos atlyginimo išspręsti šalių susitarimu. Siūloma aiškiai įtvirtinti galimybę žalos atlyginimą vykdyti ne tik per darbo ginčų nagrinėjimo tvarką, bet ir pagal šalių susitarimą. Tokia nuostata leistų darbdaviui ir darbuotojui operatyviai ir taikiai išspręsti žalos atlyginimo klausimą, kai abi pusės tam pritaria. Tikimasi, kad pakeitimas padidins teisinio reguliavimo lankstumą, skatins taikų ginčų sprendimą ir užtikrins greitesnį žalos atlyginimą darbuotojui. Tai prisidės prie efektyvesnio darbo santykių valdymo ir geresnio socialinio dialogo tarp darbdavio ir darbuotojo (Įstatymo projektu Nr. 1 keičiamas Darbo kodekso 156 str.);

18) Siūloma nustatyti, kad smurto ir priekabiavimo prevencijai darbuotojų atstovų veikloje *mutatis mutandis* taikomas Darbo kodekso 30 str., o darbuotojų atstovai turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus ir kitas kompetentingas institucijas dėl smurto ir priekabiavimo, nurodytų šio kodekso 30 straipsnyje, prašydami įpareigoti nutraukti tokius veiksmus, įpareigoti atlikti tam tikrus veiksmus ar atlyginti žalą. Tikimasi, kad pakeitimai sustiprins darbuotojų atstovų nepriklausomumą, apsaugos juos nuo išorinio spaudimo ir neteisėto kišimosi, užtikrins laisvą sprendimų priėmimą, pagrįstą darbuotojų interesais, ir prisidės prie skaidresnio bei demokratiškesnio socialinio dialogo (Įstatymo projektu Nr. 1 keičiamas Darbo kodekso 166 str.);

19) Siūloma papildyti nuostata, kad darbdavys ir darbo taryba gali sudaryti rašytinį susitarimą, kuriame būtų aptarti: darbo tarybos funkcijų įgyvendinimas, veiklos organizavimas, finansavimas, darbo tarybos narių kompetencijų kėlimas, papildomos garantijos darbo tarybos nariams jų veiklos laikotarpiu, kiti klausimai, skatinantys bendradarbiavimą. Taip pat siūloma aiškiai įtvirtinti, kad visa darbo tarybos veikla ir kompetencijų kėlimas finansuojamas darbdavio lėšomis. Darbo taryba neturi juridinio asmens statuso, nerenka nario mokesčių ir neturi kitų finansinių šaltinių, todėl objektyviai negali savarankiškai finansuoti savo veiklos ar narių kompetencijos kėlimo. Siūloma nuostata sukels papildomas išlaidas darbdaviui dėl mokymų ir kvalifikacijos kėlimo, tačiau tai suteiks aiškią naudą – kompetentingi darbuotojų atstovai užtikrins efektyvesnį socialinį dialogą, sumažins konfliktų riziką ir pagerins darbo santykių kokybę. Tikimasi, kad pakeitimas paskatins glaudesnę ir konstruktyvesnę bendradarbiavimą tarp darbdavio ir darbo tarybos, užtikrins aiškesnę darbo tarybos veiklos organizavimą, padidins darbo tarybos efektyvumą ir darbuotojų interesų atstovavimo kokybę. Taip pat bus užtikrintas skaidrus finansavimas ir motyvuotesni darbo tarybos nariai, turintys reikiamas kompetencijas. Kitos alternatyvos nebuvo svarstomos, nes darbdavio finansavimas yra logiškiausias sprendimas, atsižvelgiant į tai, kad darbo taryba veikia darbdavio įmonėje ir darbo tarybos nariai yra jo darbuotojai (Įstatymo projektu Nr. 1 keičiamas Darbo kodekso 175 str.);

20) Siekiant spręsti praktinius neaiškumus, aiškiai nustatoma, kad nacionaliniu ir šakos lygmeniu darbdaviams – biudžetinėms įstaigoms, viešosioms įstaigoms, kurių savininkė ar dalininkė yra valstybė ar savivaldybė (turinti daugiau nei 50 proc. balsų), valstybės ar savivaldybės įmonėms, bendrovėms, kurių akcijos ar dalis akcijų priklauso valstybei ar savivaldybei (daugiau nei 50 proc. balsų), ir jų dukterinėms įmonėms – atstovauja Lietuvos Respublikos Vyriausybė arba jos įgaliota institucija. Teritoriniu lygmeniu darbdaviams – iš savivaldybių biudžetų asignavimų išlaikomoms biudžetinėms įstaigoms, viešosioms įstaigoms, savivaldybės įmonėms, bendrovėms, kurių akcijos priklauso savivaldybei (daugiau nei 50 proc. balsų), ir jų dukterinėms įmonėms – atstovauja savivaldybės taryba. Biudžetinėms įstaigoms, išskyrus iš savivaldybių biudžetų asignavimų išlaikomoms biudžetinėms įstaigoms, viešosioms įstaigoms, kurių savininkė yra valstybė, taip pat valstybės įmonėms ir bendrovėms, kurių akcijos priklauso valstybei – atstovauja Vyriausybė arba jos įgaliota institucija.

Darbdaviams – viešosioms įstaigoms, kurių savininkė ar dalininkė, turinti daugiau negu pusę balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, yra valstybė ar savivaldybė, valstybės ar savivaldybės įmonėms, taip pat bendrovėms, kurių akcijos ar dalis akcijų, suteikiančių daugiau kaip 1/2 visų balsų šių bendrovių visuotiniame akcininkų susirinkime, priklauso valstybei ar savivaldybei nuosavybės teise, ar jų dukterinėms įmonėms, – atstovauja Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliota institucija, 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 šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) lygmens kolektyvines derybas arba pati inicijuodama šias derybas, privalo pakviesti į jas atitinkamoje šakoje (gamybos, paslaugų, profesinėje) veikiančias privataus sektoriaus darbdavių organizacijas, galinčias kartu dalyvauti šiose kolektyvinėse derybose.

Tikimasi, kad pakeitimas užtikrins teisinį aiškumą ir nuoseklumą, padės tiksliai identifikuoti darbdavių atstovus skirtinguose socialinės partnerystės lygmenyse, sumažins interpretavimo riziką ir prisidės prie efektyvesnio socialinio dialogo tarp darbuotojų ir darbdavių atstovų viešajame sektoriuje (Įstatymo projektu Nr. 1 keičiami Darbo kodekso 181 str. ir 194 str.). Taip pat bus suvienodintos formuluotės Įstatymo projektu Nr. 1 keičiamuose Darbo kodekso 41 str. 3 d., 59 str. 1 d., 112 str. 5 d. ir 140 str. 4 d., tačiau minėtuose straipsniuose paliekama dabar galiojanti taikymo apimtis pagal subjektus (t. y. patikslinimai tik juridinės technikos ir aiškumo prasme). Tuo tarpu kolektyvinių santykių srityje subjektai patikslinti pagal socialinių partnerių sutarimą;

21) Siūloma aiškiai įtvirtinti, kad šakos kolektyvinės sutarties šalimis gali būti tik tos profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos, kurios veikia atitinkamoje šakoje. Tokiu būdu suvienodinami reikalavimai abiem pusėms, didinamas teisinis aiškumas ir užtikrinama, kad kolektyvinėse derybose dalyvautų tik atitinkamoje šakoje veikiančios profesinės sąjungos (Įstatymo projektu Nr. 1 keičiamas Darbo kodekso 192 str.);

22) Siūloma leisti kolektyvinėse sutartyse, sudaromose nacionaliniu, šakos ir teritoriniu lygmeniu, nukrypti nuo taisyklių susijusių darbo sutarties pasibaigimu. Dėl jų bus galima tartis nepažeidžiant Europos Sąjungos direktyvų. Pakeitimu sudaroma galimybė lanksčiau susitarti dėl darbo sąlygų, taip skatinant kolektyvinių sutarčių plėtrą, stiprinant socialinį dialogą (Įstatymo projektu Nr. 1 keičiamas Darbo kodekso 193 str.);

23) Siūlomomis naujomis teisinio reguliavimo nuostatomis aiškiai įtvirtinama galimybė taikyti ne tik visą kolektyvinę sutartį, bet ir atskiras jos nuostatas visiems darbuotojams.

Kadangi parengtas Darbo kodekso 140 str. 3 d. pakeitimo projektas, kuriame siūloma nustatyti, kad darbo apmokėjimo sistema būtų nustatoma kolektyvine sutartimi ir taikoma visiems darbuotojams be reikalavimo ją tvirtinti darbuotojų susirinkime, Darbo kodekso 197 str. 1 d. taip pat įtvirtinama nuostata, kad darbdavio lygmens kolektyvine sutartimi patvirtinta darbo apmokėjimo sistema būtų taikoma visiems darbuotojams, o ne tik profesinių sąjungų nariams.

Siūloma nuostata, kad kolektyvinės sutartys taikomos tik jas sudariusių profesinių sąjungų nariams, tačiau darbo apmokėjimo sistema, patvirtinta kolektyvine sutartimi, taikoma visiems darbuotojams, turi reikšmingą naudą tiek darbdaviams, tiek darbuotojams. Darbdaviams sumažėja administracinė našta, nes nebereikia papildomai tvirtinti darbo apmokėjimo sistemos vietiniais aktais, o darbuotojams užtikrinamas skaidrumas ir vienodos darbo apmokėjimo taisyklės visiems, nepriklausomai nuo narystės profesinėje sąjungoje. Tai suteikia teisinį aiškumą ir stabilumą, nes darbo apmokėjimo sistema yra suderinta kolektyvinėje sutartyje, o ne nustatyta darbdavio vienašališkai. Tačiau tikėtinos neigiamos pasekmės darbuotojams, kurie nėra profesinės sąjungos nariai – jie negaus kitų kolektyvinėje sutartyje nustatytų garantijų (pvz., papildomų socialinių ar darbo sąlygų), todėl gali jaustis mažiau apsaugoti, tačiau tuo pačiu darbuotojai bus labiau motyvuoti tapti profesinės sąjungos nariais.

Nacionaliniu, šakos ir teritoriniu lygmeniu sudarytų kolektyvinių sutarčių atskiros nuostatos galėtų būti taikomos visiems šią sutartį pasirašiusių darbdavių organizacijų narių darbuotojams, jei tai numatyta kolektyvinėje sutartyje. Biudžetinių ir viešųjų įstaigų darbuotojams nacionaliniu (tarpšakinio), teritoriniu arba šakos (gamybos, paslaugų, profesinio) lygmeniu sudarytos kolektyvinės sutarties nuostatų taikymo išplėtimas būtų galimas tik gavus Finansų ministerijos išvadą. Nuostata, kad būtina gauti Finansų ministerijos išvadą, yra įtvirtinta Darbo kodekso 194 str. 3 d. Analogišką nuostatą siūloma numatyti Darbo kodekso 197 str. 5 d. Ši išvada yra rekomendacinio pobūdžio, todėl ją gavusios šalys privalo pačios įsivertinti. Tikėtina, kad gavus neigiamą išvadą darbdavių organizacija pati nesutiks prisiimti įsipareigojimų, kurių negalės įvykdyti. Jei šalys gavusios neigiamą išvadą vis tiek jos nepaisytų, vėliau galėtų kilti kolektyvinis ginčas dėl intereso, nes darbdavys negalėtų vykdyti savo įsipareigojimų dėl lėšų trūkumo.

Tikėtina, kad sumažės administracinė našta darbdaviams, nes nebereikės papildomai tvirtinti darbo apmokėjimo sistemų vietiniais aktais. Taikymo išplėtimo galimybė paskatins aktyvesnį kolektyvinių sutarčių sudarymą. Daugiau darbuotojų galės naudotis kolektyvinėse sutartyse numatytais garantijomis, net jei jie nėra profesinių sąjungų nariai. Tikimasi efektyvesnio kolektyvinių sutarčių taikymo visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo jų narystės profesinėje sąjungoje, taip pat būtų padidinta kolektyvinių sutarčių aprėptis, nes Lietuvoje kolektyvinės sutartys taikomos tik apie 27 proc. darbuotojų, o tai vienas žemiausių rodiklių ES. Taip pat stiprės socialinis dialogas tarp darbdavių ir darbuotojų, o tai prisidės prie geresnių darbo sąlygų ir didesnio pasitikėjimo (Įstatymo projektu Nr. 1 keičiamas Darbo kodekso 197 str.);

24) Siūloma, kad bendrovėse, kurių akcijos ar dalis akcijų, suteikiančių daugiau kaip pusę balsų visuotiniame akcininkų susirinkime, priklauso valstybei ar savivaldybei, darbuotojų atstovai sudaryti ne mažiau kaip penktadalį valdybos narių skaičiaus, bet ne mažiau kaip vieną narį. Įstatymo nuostatos bus taikomos tik valstybės ir (ar) savivaldybės valdomoms akcinėms ir uždarosioms akcinėms bendrovėms, kuriose yra visuotinio akcininkų susirinkimo renkamas kolegialus valdymo ar priežiūros organas (valdyba ar stebėtojų taryba). Šiuo metu iš 28 valstybės ir 206 savivaldybių valdomų akcinių ir uždarytųjų akcinių bendrovių, valdymo ar priežiūros organas (valdyba ar stebėtojų taryba) yra visose valstybės valdomose akcinėse ir uždarosiose akcinėse bendrovėse bei 43 savivaldybių valdomose akcinėse ir uždarosiose akcinėse bendrovėse (iš viso – 71 įmonėje).

Reikalavimai darbuotojų atstovams, kurie numatyti Įstatymo projektu Nr. 2 keičiamame Valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymo 23 str., nėra nauji. Jie jau yra numatyti Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2015 m. birželio 17 d. nutarimu Nr. 631 „Dėl Kandidatų į valstybės ar savivaldybės įmonės, valstybės ar savivaldybės valdomos bendrovės ar jos dukterinės bendrovės kolegialų priežiūros ar valdymo organą atrankos aprašo patvirtinimo“ patvirtinto Kandidatų į valstybės ar savivaldybės įmonės, valstybės ar savivaldybės valdomos bendrovės ar jos dukterinės bendrovės kolegialų priežiūros ar valdymo organą atrankos aprašo 5 p.: *Jeigu valstybės ar savivaldybės valdomos bendrovės ar jos dukterinės bendrovės steigimo dokumentuose nustatyta darbuotojų atstovų teisė skirti ar rinkti kolegialaus organo narius, šie nariai parenkami netaikant Apraše nurodytos atrankos ir parinkimo procedūros, bet užtikrinant, kad skiriami ar renkami asmenys atitiktų Įstatymo 23<sup>1</sup> straipsnio 5 ir 6 dalyse nurodytus bendruosius ir specialiuosius reikalavimus, taip pat Įstatymo 23<sup>1</sup> straipsnio 7 dalies 3 ir 5 punktuose nurodytus nepriklausomumo reikalavimus.* Tačiau iki šiol darbuotojų atstovų teisė skirti ar rinkti kolegialaus organo narius nebuvo privalomojo pobūdžio.

Nuostata, kad „darbuotojų atstovai turi sudaryti ne mažiau kaip 1/5 valstybės ir (ar) savivaldybės valdomos bendrovės įstatuose nurodyto valdybos narių skaičiaus, bet ne mažiau kaip vienas“ yra analogiška valstybės ir savivaldybių įmonėse taikomam reikalavimui: Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymo 10 str. 2 d. 3 p. nurodyta, kad „valdybos nariais skiriami darbuotojų atstovai, kurių skaičius įmonėje turi sudaryti ne mažiau kaip 1/5 įmonės įstatuose nurodyto valdybos narių skaičiaus, bet kurių turi būti ne mažiau kaip vienas“. Šiuo metu 6 valstybės ir savivaldybių įmonių valdymo organuose yra darbuotojų atstovai (VĮ „Turto bankas“, VĮ „Registru centras“, SĮ „Susisiekimo paslaugos“, SĮ „Vilniaus miesto būstas“, SĮ „Vilniaus atliekų sistemos administratorius“, SĮ „Vilniaus rajono autobusų parkas“).

Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (toliau – EBPO) jau kelis dešimtmečius analizuoja darbuotojų dalyvavimo įmonių valdyme (angl. board-level employee representation, BLER) poveikį įmonių veiklai, valdymo kokybei ir ekonominiams rezultatams. Šie tyrimai rodo, kad darbuotojų atstovavimas nėra kliūtis konkurencingumui — priešingai, jis gali būti svarbus tvaraus augimo veiksnys. Vienas iš pagrindinių EBPO šaltinių — OECD Corporate Governance Factbook, kuriame pateikiama lyginamoji valdymo sistemų analizė. Leidinyje pažymima, kad dauguma EBPO šalių turi tam tikrą darbuotojų atstovavimo valdybose formą, o tokios sistemos neigiamai neveikia kapitalo rinkų ir nesumažina investuotojų pasitikėjimo<sup>1</sup>. EBPO tyrime „The Role of Employee Representation in Corporate Governance“ pabrėžiama, kad darbuotojų

<sup>1</sup> <https://www.oecd.org/corporate/oecd-corporate-governance-factbook.htm>

įtraukimas į valdybas padeda geriau suderinti skirtingų grupių interesus ir mažina informacijos atotrūkį tarp vadovybės ir darbuotojų. Tyrimas rodo, kad įmonės, turinčios darbuotojų atstovus, dažniau priima ilgalaikius, mažiau rizikingus sprendimus<sup>2</sup>. EBPO analizė apie Vokietijos ir Šiaurės šalių bendrojo valdymo (ko-determinacijos) modelius rodo, kad darbuotojų dalyvavimas valdyme siejamas su didesniu inovatyvumu, mažesne darbuotojų kaita ir aukštesniu ilgalaikiu produktyvumu. Tyrimai pabrėžia, kad tokios sistemos geriausiai veikia tada, kai yra aiškiai reglamentuotos ir paremtos stipria socialinio dialogo tradicija. Šiaurės šalių (Danijos, Švedijos, Norvegijos) patirtis rodo, kad darbuotojų įtraukimas į valdybą padeda išvengti konfliktų ir stiprina bendradarbiavimą tarp darbdavių ir darbuotojų<sup>3</sup>. EBPO analizė apie socialinį dialogą ir našumą. EBPO leidinyje „OECD Employment Outlook“ pateikiami duomenys, kad šalys, kuriose darbuotojai dalyvauja strateginiuose sprendimuose, pasižymi aukštesniu bendru darbo našumu. Tai siejama su geresniu informacijos srautu ir didesniu darbuotojų įsitraukimu. Darbuotojų įtraukimas į valdymą didina įsitraukimą ir mažina darbuotojų kaitą. Socialinis dialogas yra vienas iš pagrindinių veiksnių, lemiančių tvarų ekonomikos augimą<sup>4</sup>.

Taip pat Darbo kodekso 210 str. 2 d. siūloma nustatyti, kad darbuotojų atstovų paskirti nariai turi teisę darbdavio lėšomis kelti kvalifikaciją, reikalingą pareigoms atlikti, ir turi tokias pačias teises ir pareigas kaip ir kiti valdymo ar priežiūros organo nariai. Darbuotojų atstovų paskirti nariai dalyvauja juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organuose ne savo asmenine iniciatyva, o įgyvendindami įstatymuose numatytą darbuotojų atstovavimo funkciją. Šių pareigų atlikimas reikalauja specifinių žinių ir kompetencijų, kad darbuotojų atstovai galėtų tinkamai vykdyti funkcijas priežiūros ar valdymo organuose, užtikrinti skaidrumą ir efektyvų sprendimų priėmimą. Kitos alternatyvos, tokios kaip darbuotojų ar darbuotojų atstovų lėšų naudojimas, nebuvo svarstomos, nes tai sukeltų finansinę naštą darbuotojams – kvalifikacijos kėlimo išlaidas tektų padengti visiems darbuotojams iš savo asmeninių lėšų ar nario mokesčio. Šios pareigos yra susijusios su juridinio asmens valdymu, o ne individualia darbuotojo iniciatyva, todėl darbdavio finansavimas yra racionaliausias ir teisiškai pagrįstas sprendimas, nes užtikrina, kad darbuotojų atstovai galėtų tinkamai atlikti savo funkcijas kolegialiuose valdymo ar priežiūros organuose, o darbdavys, investuodamas į jų kompetenciją, gauna naudą – geresnį valdymo kokybės lygį, mažesnę riziką dėl netinkamų sprendimų ir stipresnį socialinį dialogą.

Tikimasi, kad šie pakeitimai paskatins socialinį dialogą ir užtikrins darbuotojų atstovų įtraukimą į sprendimų priėmimą. Kvalifikuoti darbuotojų atstovai galės aktyviau dalyvauti valdymo procesuose ir daryti įtaką sprendimams. Taip pat bus sulygintos darbuotojų dalyvavimo galimybės tarp skirtingų viešojo sektoriaus subjektų, o tai prisidės prie skaidresnio ir demokratiškesnio valdymo. Šis siekis taip pat įtvirtintas Vyriausybės programos 130 p. *Ieškosime galimybių, kad kiekvienos valstybės ar savivaldybės valdomos įmonės valdyboje dalyvautų darbuotojų atstovai, atitinkantis valdybos nariams keliamus kompetencijos reikalavimus* (Įstatymo projektu Nr. 1 keičiamas Darbo kodekso 210 str., Įstatymo projektu Nr. 2 keičiamas Valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymo 23 str.);

25) Siūloma papildyti Darbo kodekso 211 str. 1 d. nuostata, kad valdymo ar priežiūros organo nariais gali būti skiriami ir nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygmeniu veikiančių profesinių sąjungų organizacijų atstovai, t. y. darbuotojų atstovų skiriamas narys gali būti ne tik to juridinio asmens darbuotojas, bet ir profesinės sąjungos deleguotas asmuo, kuris nėra to juridinio asmens darbuotojas. Tokiu būdu profesinių sąjungų atstovai galėtų dalyvauti įmonės valdyme nepriklausomai nuo darbo santykių su konkrečiu darbdaviu. Darbo kodekso 211 str. 5 d. siūloma nustatyti, kad jeigu darbuotojų atstovų skiriamas juridinio asmens valdymo ar priežiūros organo narys yra to juridinio asmens darbuotojas, darbo sutarties su juo pasibaigimas nutraukia narystę juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organe.

Tikimasi, kad šie pakeitimai sustiprins profesinių sąjungų vaidmenį įmonių, įstaigų ar organizacijų valdyme, leis joms aktyviau dalyvauti formuojant politiką ir priimant strateginius

<sup>2</sup> <https://www.oecd.org/corporate/>

<sup>3</sup> <https://www.oecd.org/employment/>

<sup>4</sup> <https://www.oecd.org/employment-outlook/>

sprendimus. Tai prisidės prie kolektyvinių interesų atstovavimo ne tik kolektyvinėse derybose, bet ir sprendimų priėmimo lygiu. Be to, bus užtikrintas platesnis darbuotojų atstovų dalyvavimas, nepriklausomai nuo jų darbo santykių su konkrečiu juridiniu asmeniu (Įstatymo projektu Nr. 1 keičiamas Darbo kodekso 211 str.);

26) Siūloma, kad darbo ginčų komisija turėtų teisę skirti baudą iki 10 MMA dydžių, o ne fiksuotą eurų sumą. Tai reiškia, kad baudos dydis automatiškai keistųsi kartu su MMA pokyčiais. Pavyzdžiui, esant dabartinei MMA – 1153 eurai, maksimali bauda galėtų siekti iki 11 530 eurų. Baudos dydis ir toliau turėtų būti proporcingas pažeidimo sunkumui ir veikti kaip prevencinė priemonė. Tikimasi, kad nauja nuostata leis skirti realiai veiksmingas baudas, nepriklausomai nuo MMA dydžio pokyčių. Tai sustiprins prevenciją, nes didesnės baudos turėtų atgrasyti darbdavius nuo darbo teisės pažeidimų ar įsipareigojimų nevykdymo. Bus užtikrintas teisingumas, nes darbo ginčų komisijos galės skirti proporcingas sankcijas, atsižvelgiant į pažeidimo mastą ir pasekmes, o ne į pasenusius ekonominius rodiklius. Taip pat bus sustiprinta darbuotojų teisių apsauga, nes darbuotojai jausis labiau apsaugoti, žinodami, kad pažeidimai gali būti baudžiami realiai juntamomis sankcijomis bei bus stiprinama darbdavių atsakomybė – jie bus skatinami laikytis susitarimų ir teisės normų, nes pažeidimų kaina taps reikšminga (Įstatymo projektu Nr. 1 keičiamas Darbo kodekso 217 str.);

27) Siūloma pakeisti Darbo kodekso 236 str. 2 d. ir nustatyti, kad darbdavys savo narius į ginčo komisiją turi paskirti per tris darbo dienas nuo darbuotojų atstovų pasiūlymo gavimo. Taip pat 236 str. 4 d. siūloma sutrumpinti darbo ginčo dėl intereso nagrinėjimą ginčo komisijoje nuo 10 kalendorinių dienų iki 5 darbo dienų. Likusi nuostata dėl narių skaičiaus ir galimybės jį keisti šalių sutarimu išlieka nepakitusi. Tikimasi, kolektyvinio darbo ginčo dėl intereso sprendimo procesas taps greitesnis ir efektyvesnis. Trumpesnis terminas leis operatyviau pereiti prie ginčo nagrinėjimo, sumažins laukimo laiką ir padidins proceso efektyvumą. Taip pat bus mažiau administracinio vilkinimo – darbdaviams sumažės galimybė piktnaudžiauti laiko rezervu. Ginčo sprendimo procesas taps efektyvesnis (Įstatymo projektu Nr. 1 keičiamas Darbo kodekso 236 str.);

28) Siūloma, kad tarpininkų darbas būtų apmokamas pagal Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo nustatytą tvarką. Tarpininkų kelionės išlaidų dydžius ir jų apmokėjimo tvarką siūloma pavesti nustatyti Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministrui. Įgyvendinus siūlomą pakeitimą, tikimasi padidinti tarpininkavimo paslaugų prieinamumą, nes šalims nebereikės pačioms apmokėti tarpininkų paslaugų. Tai sumažins finansinę naštą ir paskatins šalis dažniau rinktis taikų ginčo sprendimo būdą. Valstybės finansavimas parodys siekį skatinti konstruktyvų bendradarbiavimą tarp kolektyvinio darbo ginčo dėl intereso šalių, stiprins socialinį dialogą bei padės užtikrinti greitesnį ir efektyvesnį kolektyvinių ginčų sprendimą (Įstatymo projektu Nr. 1 keičiamas Darbo kodekso 237 str., Įstatymo projektu Nr. 4 keičiamas 1 str.);

29) Siūloma pakeisti Darbo kodekso 244 str. 2 d. 1 p. ir nustatyti, kad įspėjamasis streikas gali trukti ne ilgiau kaip keturias valandas. Tikimasi, kad ilgesnis įspėjamasis streikas turės stipresnį poveikį darbdaviui, nes padidės veiklos trikdymo mastas. Tai paskatins darbdavius labiau reaguoti į darbuotojų reikalavimus ir pradėti konstruktyvias derybas, siekiant išvengti tikrojo streiko. Keturių valandų streikas bus labiau pastebimas žiniasklaidoje ir visuomenėje, todėl padidės spaudimas spręsti ginčą. Ilgesnė trukmė leis geriau organizuoti veiksmus, įtraukti daugiau darbuotojų ir išreikšti kolektyvinę valią. Įspėjamasis streikas taps ne tik simboliniu veiksmu, bet ir realiu spaudimo įrankiu, kuris paskatins greitesnį sprendimų priėmimą.

Dėl griežto teisinio reguliavimo, sudėtingų procedūrų darbuotojams sunku pasinaudoti konstitucine teise streikuoti, todėl streikų skaičius išlieka stabiliai žemas, o jų poveikis dažnai neturi realaus poveikio. Lietuvoje streikų skaičius išlieka vienas žemiausių Europos Sąjungoje, pvz. 2022 m. Lietuvoje įvyko tik 2 tikrieji streikai (2022 m. pirmąjį ketvirtį tikrąjį streiką surengė apdirbamosios gamybos įmonės darbuotojai, 2022 m. ketvirtąjį ketvirtį – transporto ir saugojimo įmonės darbuotojai), o 2020 ir 2021 metais – nebuvo nė vieno. Dauguma streikų nuo 2000 m. buvo švietimo sektoriuje. Tuo tarpu kitose ES šalyse, tokiose kaip Prancūzija, Italija ar Belgija, streikai yra įprasta ir efektyvi darbuotojų interesų gynimo priemonė, kuri leidžia profesinėms sąjungoms veiksmingiau derėtis dėl darbo sąlygų (Įstatymo projektu Nr. 1 keičiamas Darbo kodekso 244 str.);



30) Siūloma pakeisti Darbo kodekso 245 str. 3 d. 5 p. ir nustatyti, kad profesinės sąjungos sprendime skelbti streiką pakaktų nurodyti pritarusių streikui profesinių sąjungų narių skaičių, be reikalavimo pateikti profesinių sąjungų narių balsavimo dokumentus. Tikimasi, kad supaprastinus streiko paskelbimo reikalavimus, profesinės sąjungos galės efektyviau pasinaudoti streiko teise. Sumažės formalumų, kurie iki šiol galėjo trukdyti procesui, o streiko organizavimas taps greitesnis ir lankstesnis (Istatymo projektu Nr. 1 keičiamas Darbo kodekso 245 str.);

31) Siūloma, kad nesusitarus dėl minimalių paslaugų streiko metu, jas nustatytų teismas, o ne darbo arbitražas ar darbo ginčų komisija, nes darbo arbitražo sprendimus galima skųsti tik dėl prieštaravimo Konstitucijai ar viešajai tvarkai, o ginčų komisijos sprendimų apskundimas teismui prailgina procesą ir atideda streiko pradžią. Teismo sprendimai yra aiškesni, pagrįsti teisine argumentacija ir gali būti apskųsti įprasta tvarka, todėl užtikrinamas didesnis teisinis aiškumas ir šalių teisė į efektyvią gynybą.

Minimalių paslaugų teikimą užtikrintų darbdavys ir jo paskirti darbuotojai, bendradarbiaujant su streiko komitetu. Darbdavys turi daugiau administracinių ir techninių galimybių paskirti darbuotojus bei užtikrinti paslaugų teikimą, todėl ir turėtų imtis pagrindinio vaidmens. Įgyvendinus šį pakeitimą, bus nustatyta aiškesnė atsakomybė – darbdavys taps pagrindiniu atsakingu subjektu, o streiko komitetas dalyvaus bendradarbiaujant, bet ne kaip pagrindinis vykdytojas. Tai užtikrins efektyvesnį organizavimą, sumažins ginčų riziką tarp šalių. Taip pat aiškesnė atsakomybė dėl minimalių paslaugų teikimo padės išvengti ginčų ir užtikrins nepertraukiamą gyvybiškai svarbių paslaugų teikimą visuomenei streiko metu (Istatymo projektu Nr. 1 keičiami Darbo kodekso 247 str. 1-3 d. ir 252 str.);

32) Siūloma papildyti Darbo kodekso 250 str. 2 d. nuostata, kad tris mėnesius po streiko pabaigos negali būti pablogintos streike dalyvavusių darbuotojų būtinios darbo sutarties sąlygos, palyginti su jų ankstesnėmis sąlygomis ar su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų sąlygomis, nebent profesinė sąjunga būtų apie tai raštu informuota. Taip pat siūloma papildyti 250 str. 7 d. draudimu darbdaviui bet kokiais būdais skatinti darbuotojus nestreikuoti. Šiais pakeitimais siekiama spręsti konkrečias praktines problemas, kylančias po streiko. Šiuo metu teisės aktai neužtikrina aiškos apsaugos nuo galimo diskriminavimo ar neigiamų pasekmių darbuotojams, dalyvavusiems streike, todėl atsiranda rizika, kad darbdaviai gali pabloginti jų darbo sąlygas. Trijų mėnesių terminas pasirinktas kaip proporcingas laikotarpis, leidžiantis stabilizuoti darbo santykius po streiko ir užtikrinti, kad darbuotojai nepatirtų spaudimo ar atsakomųjų veiksmų dėl dalyvavimo teisėtame streike. Profesinės sąjungos informavimas nėra formalumas – jis suteikia galimybę profesinei sąjungai laiku reaguoti į darbdavio ketinimus keisti būtinas darbo sutarties sąlygas, užtikrinti skaidrumą ir, jei reikia, padėti darbuotojams inicijuoti individualų darbo ginčą dėl teisės. Taigi šis reguliavimas stiprina darbuotojų teises ir socialinį dialogą, kartu išlaikydamas darbdavio teisę keisti sąlygas, bet tik laikantis informavimo procedūrų. Tikimasi, kad šie pakeitimai užkirs kelią darbdavio atsakomiesiems veiksams, sustiprins darbuotojų teisių apsaugą ir užtikrins skaidresnį streiko procesą (Istatymo projektu Nr. 1 keičiamas Darbo kodekso 250 str.);

33) Trumpas (5 darbo dienų) apeliacinio skundo pateikimo terminas ir aiškus (10 darbo dienų) apeliacinės instancijos nagrinėjimo terminas sumažina teisinį neapibrėžtumą laikotarpiu, kai streikas gali būti pradėtas ir vykdomas dar neįsiteisėjus teismo sprendimui, todėl socialinio dialogo šalys patiria didesnę teisinę ir ekonominę riziką. Operatyvus apeliacinis procesas leidžia kuo greičiau nustatyti galutinį streiko teisėtumo vertinimą, apsaugo profesines sąjungas ir darbdavius nuo neproporcingai didelių ekonominių bei organizacinių padarinių, užkerta kelią galimam proceso vilkinimui, susijusiam su laikinųjų apsaugos priemonių taikymu, ir užtikrina sklandų bei efektyvų teismų sistemos darbą. Tokia tvarka sudaro aiškias, prognozuojamas sąlygas socialinio dialogo šalims ir padeda išlaikyti streiko teisės bei viešojo intereso pusiausvyrą. Taigi, nors streikas gali būti pradėtas ir vykdomas dar neįsiteisėjus teismo sprendimui, kol byla dėl streiko teisėtumo nėra galutinai išnagrinėta, socialinio dialogo šalys išlieka teisiškai neapibrėžtoje situacijoje, todėl siekiama užtikrinti kuo greitesnį teismo procesą, kad darbuotojai ir darbdavys žinotų galutinį teisinį vertinimą – ar streikas yra teisėtas, ar jį tikslinga tęsti ir kokios galimos teisinės pasekmės. Operatyvus teismo sprendimas suteikia reikiamą teisinį tikrumą ir leidžia visoms šalims priimti pagrįstus sprendimus.

Statistinių duomenų, per kokį laikotarpį išnagrinėjami apeliaciniai skundai dėl streikų ir koks tokių bylų poveikis teismų veiklai ir ar teismai turėtų praktines galimybes laikytis siūlomų nagrinėjimo terminų, nėra, nes Lietuvoje streikai skelbiami retai. Valstybės duomenų agentūros duomenimis, 2000 m. vyko vienas streikas transporto šakoje, 2001 m. – apdirbamojoje gamyboje, 2005 m. – meninėje, pramoginėje ir poilsio organizavimo veikloje, o 2000, 2001, 2007, 2008, 2012, 2014, 2016 ir 2018 m. – švietimo šakoje. 2022 m. streikai vyko AB „Achema“ ir UAB „Vilniaus viešasis transportas“. Nors šiuo metu bylų dėl streiko teisėtumo nagrinėjimo praktika yra reta, tai nereiškia, kad tokie ginčai negali kilti ateityje, ypač didėjant darbo ginčų sudėtingumui. Streikas yra ypatinga priemonė, turinti reikšmingą poveikį darbdaviui, darbuotojams ir visuomenei, todėl būtina užtikrinti aiškų ir operatyvų teisinį mechanizmą. Konkrečių terminų nustatymas suteikia teisinį tikrumą visoms šalims ir eliminuoja galimybę vilkinti procesą. Šie pakeitimai atitinka TDO rekomendacijas, kurios pabrėžia, kad streiko teisė turi būti realiai įgyvendinama, o taip pat užtikrintų konstitucinę teisę į streiką ir teisinį tikrumą darbuotojams (Įstatymo projektu Nr. 1 keičiamas Darbo kodekso 251 str.);

34) Siūloma aiškiai susieti sprendimo priėmimą su profesinės sąjungos įstatuose nustatyta tvarka veikiančiu atstovaujamoju ar valdymo organu. Tai reiškia, kad sprendimas pripažinti streiko tęstinumą netikslingu turės būti priimtas kolektyviai, laikantis organizacijos vidaus taisyklių. Tokia formuluotė užtikrina skaidresnį ir demokratiškesnį procesą, sustiprins profesinių sąjungų veiklos skaidrumą ir padės išvengti neaiškumų, kurie galėtų kilti dėl neapibrėžtos sprendimų priėmimo tvarkos (Įstatymo projektu Nr. 1 keičiamas Darbo kodekso 253 str.).

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

Priėmus įstatymus, neigiamų pasekmių nenumatoma. Teigiamas priimtų įstatymų poveikis aptartas šio aiškinamojo rašto 4 punkte.

## **6. Galima priimtų įstatymų įtaka kriminogeninei situacijai, korupcijai.**

Pagal gautas antikorporacinio vertinimo pažymas įstatymų priėmimas kriminogeninei situacijai ir korupcijai įtakos neturės.

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

Priimti įstatymai tiesioginės įtakos verslo sąlygoms ir jo plėtrai neturės, tačiau Įstatymų projektai prisidės prie skaidresnės darbo rinkos kūrimo.

## **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.**

Priėmus įstatymus, kitų įstatymų priimti, keisti ar pripažinti netekusiais galios nereikės.

## **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.



Įstatymų projektais neperkeliami ir neįgyvendinami ES teisės aktai. Tačiau keičiami Darbo kodekso 36, 113, 193 str., kuriais į nacionalinę teisę perkelta 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje. Keičiami Darbo kodekso 52, 113, 133, 134 str., Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 5 str., kuriais į nacionalinę teisę perkelta 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama tarybos direktyva 2010/18/ES. Keičiamas Darbo kodekso 197 str., kuriuo į nacionalinę teisę perkelta 2022 m. spalio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2022/2041 dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje.

Atitikties lentelės pridedamos prie šio aiškinamojo rašto, taip pat įdėtos į Lietuvos narystės ES informacinę sistemą (LINESIS).

Įstatymų projektai nenotifikuotini Europos Komisijai.

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

Pritarus Įstatymo projekte Nr. 1 teikiams pasiūlymams, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija turės parengti, o iki 2026 m. spalio 31 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė turės pakeisti Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. balandžio 5 d. nutarimą Nr. 253 „Dėl Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo įgyvendinimo“ ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija turės pakeisti Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 30 d. įsakymą Nr. A1-346 „Dėl tarpininkų atlygio ir kelionės išlaidų apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo ir šių išlaidų dydžio nustatymo“.

Pritarus Įstatymo projekte Nr. 2 teikiams pasiūlymams, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija turės parengti, o iki 2026 m. spalio 31 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė turės pakeisti Lietuvos Respublikos 2015 m. birželio 17 d. nutarimu Nr. 631 „Dėl Kandidatų į valstybės ar savivaldybės įmonės, valstybės ar savivaldybės valdomos bendrovės ar jos dukterinės bendrovės kolegialų priežiūros ar valdymo organą atrankos aprašo patvirtinimo“ patvirtintą „Kandidatų į valstybės ar savivaldybės įmonės, valstybės ar savivaldybės valdomos bendrovės ar jos dukterinės bendrovės kolegialų priežiūros ar valdymo organą atrankos aprašą“.

Pritarus Įstatymo projekte Nr. 3 teikiams pasiūlymams, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija turės parengti, o iki 2026 m. spalio 31 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė turės priimti Ligos ir motinystės socialinio draudimo išmokų nuostatų, patvirtintų Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimu Nr. 86 „Dėl Ligos ir motinystės socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo“ pakeitimą.

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

Įstatymo projektuose Nr. 1 ir Nr. 4 siūlomoms nuostatomis įgyvendinti reikės apie 17 tūkst. eurų vieniems metams – tarpininkų paslaugų apmokėjimui. Lėšų poreikis bus dengiamas iš įstaigoms skirtų asignavimų.

Įstatymo projektu Nr. 2 teikiams pasiūlymams įgyvendinti papildomų Lietuvos Respublikos valstybės, savivaldybių biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų nereikės.

Įstatymo projekte Nr. 3 siūlomoms nuostatomis įgyvendinti papildomas Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto lėšų poreikis bus nežymus.

Sutaupyti lėšų neplanuojama.

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

Rengiant įstatymo projektą, nebuvo gauta specialistų vertinimų ir išvadų.

Lietuvos Respublikos trišalė taryba 2025 m. rugsėjo 9 d. pritarė siūlomiems Darbo kodekso straipsnių pakeitimams, dėl kurių buvo sutarta Darbo santykių komisijos posėdžiuose (vyko 7 posėdžiai). Taip pat nuspręsta 2025 m. rugsėjo 16 d. organizuoti neeilinį Trišalės tarybos posėdį ir

jame aptarti papildomai siūlomas teikti šešis Lietuvos Respublikos darbo kodekso straipsnių pakeitimus, dėl kurių nebuvo pasiekta sutarimo Darbo santykių komisijoje (Darbo kodekso 64 str. 5 d., 115 str. 1 d., 198 str. 1 ir 4 d., 236 str. 4 d., 250 str. 7 d. 3 p. o, 251 str. 1 d.). 2025 m. rugsėjo 16 d. neeilinio posėdžio metu šie klausimai buvo atidėti 2025 m. spalio 7 d. Trišalės tarybos posėdžiui. 2025 m. spalio 7 d. Trišalės tarybos posėdžio metu buvo nuspręsta fiksuoti skirtingas nuomones dėl siūlomų Darbo kodekso 64 str. 5 d., 115 str. 1 d., 198 str. 1 ir 4 d., 236 str. 4 d., 250 str. 7 d. 3 p., 251 str. 1 d. pakeitimų: Lietuvos Respublikos Vyriausybė siūlo teikti Lietuvos Respublikos Seimui svarstyti Darbo kodekso 236 str. 4 d. ir 251 str. 1 d. (juos prijungiant į bendrą paketą prie kitų jau sutartų keisti Darbo kodekso straipsnių); profesinių sąjungų organizacijų atstovai ir darbdavių organizacijų atstovai nepritaria šiai Lietuvos Respublikos Vyriausybės pozicijai aukščiau paminėtus Darbo kodekso straipsnius traukti į teikiamą Darbo kodekso pakeitimų paketą.

**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“, „kolektyvinė sutartis“, „streikas“.

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

Įstatymo projekto Nr.1 28 straipsniu keičiant Darbo kodekso 210 straipsnio 2 dalies nuostatas ir įvedant naują reikalavimą ūkio subjektams, buvo apskaičiuota ūkio subjektams tenkanti administracinė našta ir prisitaikymo prie reguliavimo išlaidos, parengiant tai pagrindžiančią lentelę. Darbo kodekso 210 straipsnio 2 dalyje numačius, kad darbuotojų atstovų paskirti nariai turi teisę darbdavio lėšomis kelti kvalifikaciją, reikalingą pareigoms juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organe atlikti, teisės akto projektu numatomas šių prisitaikymo išlaidų pokytis sudarys 189 669 Eur.