

LIETUVOS RESPUBLIKOS
DARBO 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 IR LIETUVOS RESPUBLIKOS
VALSTYBĖS IR SAVIVALDYBIŲ TURTO VALDYMO, NAUDOJIMO IR DISPONAVIMO JUO
ĮSTATYMO VIII-729 23 STRAIPSNIO PAKEITIMO
ĮSTATYMO PROJEKTŲ DERINIMO PAŽYMA

Suinteresuotos institucijos ir suinteresuoti asmenys, į kurių pastabas ir pasiūlymus neatsižvelgta arba atsižvelgta iš dalies	Suinteresuotų institucijų ir suinteresuotų asmenų pateiktos pastabos ir pasiūlymai, į kuriuos neatsižvelgta arba atsižvelgta iš dalies	Argumentai, kodėl neatsižvelgta arba tik iš dalies atsižvelgta į suinteresuotų institucijų ir suinteresuotų asmenų pateiktas pastabas ir pasiūlymus
<p>2025 m. lapkričio 12 d. UAB „EPSO-G“ raštas Nr. 2025-SD-089</p>	<p>Siūlomu pakeitimu siekiama suderinti 127 straipsnio 5 dalies reguliavimą su bendra Darbo kodekso logika, pagal kurią dėl kitokių darbo sąlygų ir (ar) terminų gali būti susitariama kolektyvinėse sutartyse. Darbdavio lygmens kolektyvinė sutartis užtikrina tokį pat socialinių partnerių atstovavimą ir interesų pusiausvyrą, kaip ir aukštesnio lygmens kolektyvinės sutartys, todėl nėra pagrindo galimybę dėl šio termino susitarti riboti tik aukštesnio lygmens sutartimis (Darbo kodekso 193 straipsnis draudžia darbuotojų diskriminavimą kitais pagrindais). . Atsižvelgiant į tai, tikslinga formuluotę „aukštesnio negu darbdavio lygmens kolektyvinėje sutartyje“ pakeisti neutralėse sąvoka „kolektyvinėje sutartyje“. Tokiu pakeitimu būtų nuosekliai suvienodinama Darbo kodekse taikoma kolektyvinių sutarčių reguliavimo logika ir aiškiai įtvirtinama, kad dėl aptariamo termino galima susitarti ir darbdavio lygmens kolektyvinėse sutartyse.</p> <p style="text-align: center;">13 straipsnis. 127 straipsnio pakeitimas</p>	<p>Neatsižvelgta. Siūloma nuostata dėl išimtinio taikymo per aukštesnio negu darbdavio lygmens kolektyvines sutartis buvo sutarta socialinių partnerių. Be to, Darbo kodekso 117 str. 3 d. ši sąvoka jau yra vartojama.</p>

	<p>Pakeisti 127 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„5. Teisė pasinaudoti visomis ar dalimi kasmetinių atostogų (arba gauti piniginę kompensaciją už jas šio kodekso nustatytu atveju) prarandama praėjus trejiems metams nuo kalendorinių metų, kuriais buvo įgyta teisė į visos trukmės kasmetines atostogas, pabaigos, išskyrus atvejus, kai darbuotojas faktiškai negalėjo jomis pasinaudoti. Aukštesnio negu darbdavio lygmens k Kolektyvinėje sutartyje šis terminas gali būti sutrumpintas iki dviejų metų, taip pat numatyta piniginė kompensacija už kasmetinių atostogų dalį, viršijančią šio kodekso 126 straipsnio 2 dalyje nustatytą kasmetinių atostogų trukmę už dvejus darbo metus.“</p>	
–“–	<p>Atkreipiame dėmesį, jog biudžetinės ir viešosios įstaigos yra ne pelno siekiančios organizacijos, išlaikomos iš biudžeto, tuo tarpu akcinės bendrovės ir uždarnosios akcinės bendrovės pagal Lietuvos Respublikos civilinį kodeksą yra privatūs juridiniai asmenys, kurių tikslas – siekti pelno akcininkų naudai. Šiame kontekste pažymėtina, kad dalis valstybės valdomų akcinių bendrovių yra listinguotos, t. y. dalis jų akcijų priklauso privatiems Lietuvos ir (ar) užsienio asmenims. Taigi valstybės (savivaldybės) valdomos bendrovės ir jų dukterinės bendrovės (visos kartu – VVB) nėra tapačios biudžetinėms įstaigoms, valstybės ir savivaldybės įmonėms, kadangi VVB nėra išlaikomos iš valstybės ar savivaldybių biudžetų, jos turi užtikrinti akcininkų (tarp kurių listinguotose bendrovėse yra nemažai privačių Lietuvos Respublikos ir (ar) užsienio akcininkų) interesus, uždirbti pelną, gauti dividendus. VVB veiklos specifika dauguma atveju nesiskiria nuo privataus sektoriaus bendrovių, kadangi šioms įmonėms taikomas beveik toks pats teisinis reguliavimas ir jos veikia pagal tuos pačius ekonominius principus, kaip ir privačios įmonės, konkuruoja rinkoje.</p> <p>Be to, VVB atžvilgiu nėra taikomi jokie teisės aktai, susiję su viešųjų įstaigų, biudžetinių įstaigų, valstybės ir savivaldybės įmonių darbuotojų darbo apmokėjimu ir kitomis darbo sąlygomis (išskyrus Darbo kodeksą).</p>	<p>Neatsižvelgta.</p> <p>Pažymėtina, kad pats reguliavimas nesikeičia – siūloma tik patikslinti formuluotes. 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. Pasiūlymo autoriai siūlo keisti Darbo kodekso 181 str. 2 d. iš esmės nustatyti, kad Lietuvos Respublikos Vyriausybė neatstovautų nacionaliniu ir šakos lygmens kolektyvinėse derybose darbuotojų, kurie dirba bendrovėse, kurių akcijos ar dalis akcijų, suteikiančių daugiau kaip 1/2 visų balsų šių bendrovių visuotiniame akcininkų susirinkime, priklauso valstybei ar savivaldybei nuosavybės teise, ar jos dukterinėse įmonėse. Manome, kad tokiu atveju šių įmonių darbuotojai netektų galimybės būti atstovaujami nacionaliniu ir šakos lygmeniu ir gauti papildomų garantijų. Šiuo metu kolektyvinės derybos, kur darbdavių pusę atstovauja nacionalinio, šakos ar teritorinio lygmens darbdavių organizacijos praktiškai nevyksta. Per pastaruosius dešimt metų buvo pasirašyta tik viena šakos</p>

	<p>Manytina, kad racionalu būtų svarstyti dėl kolektyvinių derybų ir kolektyvinių santykių populiarinimo tarp privačių juridinių asmenų (galbūt suteikiant teisę sudaryti kolektyvines sutartis ir tarp darbdavio bei darbo tarybos, o ne tik profesinių sąjungų), o ne nustatyti privalomas taisykles ne visoms akcinėms ir uždarosioms akcinėms bendrovėms, o išskirtinai tik VVB.</p> <p>1. Pakeisti 181 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„2. Socialinėje partnerystėje šakos ar nacionaliniu lygmeniu darbdaviams – biudžetinėms įstaigoms, viešosioms įstaigoms, kurių savininkė ar dalininkė, turinti daugiau negu pusę balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, yra valstybė ar savivaldybė, valstybės ar savivaldybės įmonės, taip pat bendrovės, kurių akcijos ar dalis akcijų, suteikiančių daugiau kaip 1/2 visų balsų šių bendrovių visuotiniame akcininkų susirinkime, priklauso valstybei ar savivaldybei nuosavybės teise, ar jos dukterinėms įmonėms, – atstovauja Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliota institucija.“</p>	<p>sutartis tarp profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų (nei vienos nacionalinės ar teritorinės), tuo tarpu, kai Vyriausybė atstovauja darbdaviams, tai buvo pasirašytos ir šiuo metu galioja viena nacionalinė kolektyvinė sutartis, 15 šakos sutarčių, 6 teritorinės sutartys, kurios taikomos 27 proc. visos Lietuvos dirbančiųjų.</p> <p>Taip pat kadangi visi klausimai, susiję su darbo santykių reguliavimu, socialine ir ekonomine politika yra svarstomi Trišalėje taryboje, tai toks pasiūlymas pirmiausiai turėtų būti pateiktas apsvarstyti socialiniams partneriams.</p>
-“-	<p>Žr. argumentus derinimo pažymos pastaboje Nr. 1.2.</p> <p>21 straipsnis. 181 straipsnio pakeitimas</p> <p>2. Pakeisti 181 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„3. Socialinėje partnerystėje teritoriniu lygmeniu darbdaviams – iš savivaldybių biudžetų asignavimų išlaikomoms biudžetinėms įstaigoms, viešosioms įstaigoms, kurių savininkė ar dalininkė, turinti daugiau negu pusę balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, yra savivaldybė, savivaldybės įmonės, taip pat bendrovės, kurių akcijos ar dalis akcijų, suteikiančių daugiau kaip 1/2 visų balsų šių bendrovių visuotiniame akcininkų susirinkime, priklauso savivaldybei nuosavybės teise, ar jos dukterinėms įmonėms – atstovauja savivaldybės taryba. Biudžetinėms įstaigoms, išskyrus iš savivaldybių biudžetų asignavimų išlaikomoms biudžetinėms įstaigoms, viešosioms įstaigoms, kurių savininkė ar dalininkė, turinti daugiau negu pusę balsų</p>	<p>Neatsižvelgta.</p> <p>Pažymėtina, kad pats reguliavimas nesikeičia – siūloma tik patikslinti formuluotes. 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. Pasiūlymo autoriai siūlo keisti Darbo kodekso 181 str. 3 d. iš esmės nustatyti, kad savivaldybės taryba neatstovautų teritorinio lygmens kolektyvinėse derybose darbuotojų, kurie dirba bendrovėse, kurių akcijos ar dalis akcijų, suteikiančių daugiau kaip 1/2 visų balsų šių bendrovių visuotiniame akcininkų susirinkime, priklauso savivaldybei nuosavybės teise, ar jos dukterinėse įmonėse. Manome, kad tokiu atveju šių įmonių darbuotojai netektų galimybės</p>

	<p>visuotiniame dalininkų susirinkime, yra valstybė, valstybės įmonėms, taip pat bendrovėms, kurių akcijos ar dalis akcijų, suteikiančių daugiau kaip 1/2 visų balsų šių bendrovių visuotiniame akcininkų susirinkime, priklauso valstybei nuosavybės teise, ar jos dukterinėms įmonėms atstovauja Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliota institucija.“</p>	<p>būti atstovaujami teritoriniu lygmeniu ir gauti papildomų garantijų. Šiuo metu kolektyvinės derybos, kur darbdavių pusę atstovauja nacionalinio, šakos ar teritorinio lygmens darbdavių organizacijos praktiškai nevyksta. Per pastaruosius dešimt metų buvo pasirašyta tik viena šakos sutartis tarp profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų (nei vienos nacionalinės ar teritorinės), tuo tarpu, kai Vyriausybė atstovauja darbdaviams, tai buvo pasirašytos ir šiuo metu galioja viena nacionalinė kolektyvinė sutartis, 15 šakos sutarčių, 6 teritorinės sutartys, kurios taikomos 27 procentams visos Lietuvos dirbančiųjų.</p> <p>Taip pat kadangi visi klausimai, susiję su darbo santykių reguliavimu, socialine ir ekonomine politika yra svarstomi Trišalėje taryboje, tai toks pasiūlymas pirmiausiai turėtų būti pateiktas apsvarstyti socialiniams partneriams.</p>
-“-	<p>Žr. argumentus derinimo pažymos pastaboje Nr. 1.2.</p> <p>24 straipsnis. 194 straipsnio pakeitimas</p> <p>Pakeisti 194 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„1. Darbdaviams – biudžetinėms įstaigoms, 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 jos 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 ar 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</p>	<p>Neatsižvelgta.</p> <p>Pažymėtina, kad pats reguliavimas nesikeičia – siūloma tik patikslinti formuluotes. 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. Pasiūlymo autoriai siūlo keisti Darbo kodekso 181 str. 2 d. iš esmės nustatyti, kad Lietuvos Respublikos Vyriausybė neatstovautų nacionaliniu ir šakos lygmens kolektyvinėse derybose darbuotojų, kurie dirba bendrovėse, kurių akcijos ar dalis akcijų, suteikiančių daugiau kaip 1/2 visų balsų šių bendrovių visuotiniame akcininkų susirinkime, priklauso valstybei ar savivaldybei nuosavybės teise, ar jos dukterinėse įmonėse. Manome, kad tokiu atveju šių įmonių darbuotojai netektų galimybės būti atstovaujami nacionaliniu ir šakos lygmeniu ir gauti papildomų garantijų. Šiuo metu kolektyvinės derybos, kur darbdavių</p>

	<p>darbdavių organizacijas, kurios gali dalyvauti kartu šiose kolektyvinėse derybose. Šios nuostatos <i>mutatis mutandis</i> taikomos, kai socialinėje partnerystėje teritoriniu lygmeniu veikia savivaldybės institucijos.“</p>	<p>pusę atstovauja nacionalinio, šakos ar teritorinio lygmens darbdavių organizacijos praktiškai nevyksta. Per pastaruosius dešimt metų buvo pasirašyta tik viena šakos sutartis tarp profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų (nei vienos nacionalinės ar teritorinės), tuo tarpu, kai Vyriausybė atstovauja darbdaviams, tai buvo pasirašytos ir šiuo metu galioja viena nacionalinė kolektyvinė sutartis, 15 šakos sutarčių, 6 teritorinės sutartys, kurios taikomos 27 procentams visos Lietuvos dirbančiųjų.</p> <p>Taip pat kadangi visi klausimai, susiję su darbo santykių reguliavimu, socialine ir ekonomine politika yra svarstomi Trišalėje taryboje, tai toks pasiūlymas pirmiausiai turėtų būti pateiktas apsvarstyti socialiniams partneriams.</p>
-“-	<p>Žr. argumentus derinimo pažymos pastaboje Nr. 1.2.</p> <p>25 straipsnis. 197 straipsnio pakeitimas</p> <p>2. Papildyti 197 straipsnį 5 dalimi ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„5. Jeigu nacionaliniu (tarpšakiniu), teritoriniu arba šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu) lygmeniu sudarytos kolektyvinės sutarties šalys susitaria dėl atskirų kolektyvinės sutarties nuostatų taikymo visiems šią sutartį pasirašiusių darbdavių organizacijų narių darbuotojams, šios nuostatos taikomos visiems darbdavio, šią kolektyvinę sutartį pasirašiusio darbdavių organizacijos nario, darbuotojams atitinkamoje kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka. Šalys sprendimą išplėsti kolektyvinės sutarties atskirų nuostatų taikymą biudžetinių įstaigų, viešųjų įstaigų, kurių savininkė ar dalininkė, turinti daugiau negu pusę balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, yra valstybė ar savivaldybė, valstybės ar savivaldybės įmonių, taip pat bendrovių, kurių akcijos ar dalis akcijų, suteikiančių daugiau kaip 1/2 visų balsų šių bendrovių visuotiniame akcininkų susirinkime, priklauso valstybei ar savivaldybei nuosavybės teise, ar jos dukterinių įmonių darbuotojams, priima gavusios Lietuvos Respublikos finansų ministerijos išvadą.“</p>	<p>Neatsižvelgta.</p> <p>Pažymėtina, kad pats reguliavimas nesikeičia – siūloma tik patikslinti formuluotes. 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. Pasiūlymo autoriai siūlo keisti Darbo kodekso 181 str. 2 d. iš esmės nustatyti, kad Lietuvos Respublikos Vyriausybė neatstovautų nacionaliniu ir šakos lygmens kolektyvinėse derybose darbuotojų, kurie dirba bendrovėse, kurių akcijos ar dalis akcijų, suteikiančių daugiau kaip 1/2 visų balsų šių bendrovių visuotiniame akcininkų susirinkime, priklauso valstybei ar savivaldybei nuosavybės teise, ar jos dukterinėse įmonėse. Manome, kad tokiu atveju šių įmonių darbuotojai netektų galimybės būti atstovaujami nacionaliniu ir šakos lygmeniu ir gauti papildomų garantijų. Šiuo metu kolektyvinės derybos, kur darbdavių pusę atstovauja nacionalinio, šakos ar teritorinio lygmens darbdavių organizacijos praktiškai nevyksta. Per</p>

		<p>pastaruosius dešimt metų buvo pasirašyta tik viena šakos sutartis tarp profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų (nei vienos nacionalinės ar teritorinės), tuo tarpu, kai Vyriausybė atstovauja darbdaviams, tai buvo pasirašytos ir šiuo metu galioja viena nacionalinė kolektyvinė sutartis, 15 šakos sutarčių, 6 teritorinės sutartys, kurios taikomos 27 procentams visos Lietuvos dirbančiųjų.</p> <p>Taip pat kadangi visi klausimai, susiję su darbo santykių reguliavimu, socialine ir ekonomine politika yra svarstomi Trišalėje taryboje, tai toks pasiūlymas pirmiausiai turėtų būti pateiktas apsvarstyti socialiniams partneriams.</p> <p>Norint išplėsti kolektyvinių sutarčių atskirų nuostatų taikymą biudžetinių įstaigų, viešųjų įstaigų, kurių savininkė ar dalininkė, turinti daugiau negu pusę balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, yra valstybė ar savivaldybė, valstybės ar savivaldybės įmonė, taip pat bendrovių, kurių akcijos ar dalis akcijų, suteikiančių daugiau kaip 1/2 visų balsų šių bendrovių visuotiniame akcininkų susirinkime, priklauso valstybei ar savivaldybei nuosavybės teise, ar jos dukterinių įmonių darbuotojams, yra būtina gauti Lietuvos Respublikos finansų ministerijos išvadą. Nors ši išvada yra rekomendacinio pobūdžio, tačiau ją gavusios šalys galės lengviau įsivertinti finansines pasekmes. Tikėtina, kad gavus neigiamą išvadą darbdavių pusė 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.</p>
-“-	Siūlomu pakeitimu praplečiama šiuo metu galiojančio Kodekso 210 straipsnio 1 dalyje numatyta teisė skirti dalį juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo ne tik biudžetinėse įstaigose,	<p>Neatsižvelgta.</p> <p><i>Esamas reguliavimas.</i> Galimybė skirti ar rinkti darbuotojų atstovus į valstybės ar savivaldybės valdomos</p>

viešosiose įstaigose, valstybės ir savivaldybės įmonėse, bet ir valstybės valdomose akcinėse bendrovėse ir uždarnosiose akcinėse bendrovėse, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymo 2 straipsnio 15 dalyje.

Kaip žinia, biudžetinės ir viešosios įstaigos yra ne pelno siekiančios organizacijos, išlaikomos iš biudžeto, tuo tarpu akcinės bendrovės ir uždarnosios akcinės bendrovės yra privatūs juridiniai asmenys, kurių tikslas – siekti pelno akcininkų naudai. Šiame kontekste pažymėtina, kad dalis valstybės valdomų akcinių bendrovių yra listinguotos, t. y. dalis jų akcijų priklauso privatiems Lietuvos ir (ar) užsienio asmenims. Be to, VVB rinkoje aktyviai konkuruoja su kitais Lietuvos Respublikos ir užsienio juridiniais asmenimis. Todėl manome, kad įtvirtinus darbuotojų atstovų dalyvavimą VVB kolegialiuose organuose, šių bendrovių tikslų siekimas, konkurencingumas rinkoje ir akcininko (valstybės) teisių gauti pilną užtikrinimas galėtų būti apsunkintas, palyginus su kitomis Lietuvoje registruotomis akcinėmis ir uždarosiomis akcinėmis bendrovėmis.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje nuosekliai pabrėžiama, kad bendrovės valdymo organo narys turi ne tik teisės aktuose numatytus įsipareigojimus, bet ir fiduciarines pareigas bendrovės ir kitų jos organų atžvilgiu, t. y. pareigas veikti sąžiningai ir protingai, būti lojalus, laikytis konfidencialumo, vengti situacijos, kai jo asmeniniai interesai prieštarauja ar gali prieštarauti bendrovės interesams. Remdamiesi šiais išaiškinimais, manome, kad privataus juridinio asmens kolegialiu valdymo organu nariu išrinkus darbuotojų atstovą, gali kilti interesų konflikto ir bendrovės fiduciarinių pareigų nesilaikymo rizikos. Darbuotojų atstovų prigimtinis interesas – darbuotojų teisių užtikrinimas, taigi darbuotojų atstovas galimai gali turėti kitus tikslus, nei bendrovės akcininkai ar kiti valdymo organų nariai, ypač darbo sąlygų, bendrovės organizacinės struktūros, atlygio, bendrovės pertvarkymo, kolektyvinių derybų su darbdaviu ir panašiais klausimais, t. y. galima situacija, kai darbuotojų (ar juos delegavusių

bendrovės ar jos dukterinės bendrovės kolegialaus organo narius bei reikalavimai darbuotojų atstovams jau yra numatyti 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“ patvirtinto Kandidatų į valstybės ar savivaldybės įmonės, valstybės ar savivaldybės valdomos bendrovės ar jos dukterinės bendrovės kolegialų priežiūros ar valdymo organą atrankos aprašo (toliau – Aprašas) 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 Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymo 23¹ str. 5 ir 6 d. nurodytus bendruosius ir specialiuosius reikalavimus, taip pat Valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymo 23¹ str. 7 d. 3 ir 5 p. nurodytus nepriklausomumo reikalavimus*, tačiau darbuotojų atstovų teisė skirti ar rinkti kolegialaus organo narius nėra privalomojo pobūdžio. Šiuo pakeitimu siekiama įtvirtinti privalomą darbuotojų atstovų teisę skirti ar rinkti kolegialaus organo narius valstybės ar savivaldybės valdomose bendrovėse ar jos dukterinėse bendrovėse. Tai nuostata įgyvendinanti Lietuvos Respublikos Vyriausybė savo programos 130 p. įtvirtintą siekį.

Darbuotojų įtraukimo nauda. Įtraukus darbuotojus į kolegialius valdymo organus būtų sustiprintos jų teisės ir paskatinta juridinių asmenų

	<p>atstovų) interesai (pvz., didinti atlyginimus, išlaikyti darbo vietas) prieštarauja bendrovės finansiniams ar strateginiams tikslams (pvz., strategijos, biudžeto tvirtinimas, bendrovės struktūros pakeitimas, pertvarkymas ir su tuo susiję klausimai dėl etatų mažinimo).</p> <p>Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo Dėl Kandidatų į valstybės ar savivaldybės įmonės, valstybės ar savivaldybės valdomos bendrovės ar jos dukterinės bendrovės kolegialų priežiūros ar valdymo organą atrankos aprašo patvirtinimo (toliau – Atrankos gairės) 7 dalis nustato, jog atranką inicijuojantis subjektas turi užtikrinti, kad įmonės kolegialiaame organe būtų narių, turinčių įvairių kompetencijų (finansų valdymo, finansų analizės ar audito, strateginio planavimo ir valdymo, kompetencijų ūkio šakos, kurioje veikia įmonė, srityje ir kitų) ir kvalifikaciją, reikalingą kolegialaus organo nario pareigoms užimti. VšĮ Valdymo koordinavimo centro, kurio tikslas – užtikrinti nuoseklų ir profesionalų valstybės valdomų įmonių valdymą, pagalba formuojant valstybės valdomų įmonių sektoriaus politiką bei konsultacijas gerosios valdysenos diegimo klausimais, Gerosios valdysenos indekso metodikoje, atsižvelgiant į kolegialiam organui keliamus lūkesčius ir darbo pobūdį, papildomai vertina, ar dauguma kolegialių organų narių individualiai turi patirties trijose srityse: vadovaujamo darbo patirtis (įmonės vadovo arba artima patirtis), bazinės finansų valdymo žinios bei darbo kolegialiaame organe patirtis. Atsižvelgdami į minėtą reguliavimą, gali susidaryti situacija, kai darbuotojų atstovas gali neturėti minėtų patirčių ir kompetencijų, dėl ko darbas kolegialiaame organe ir sprendimų priėmimo efektyvumas galėtų sumažėti. Šiame kontekste galėtų susidaryti situacija, kuomet neturinčio didelės patirties kolegialaus nario balsas galėtų lemti įmonei ir akcininkams nenaudingus sprendimus. Kita vertus, taip pat gali susidaryti situacija, kad atrinkinėdamas valdymo organą, atranką inicijuojantis subjektas gali apskritai neatrinkti kolegialaus organo, kadangi nenustačius specifinių reikalavimų darbuotojų atstovui, kiti kolegialaus organo nariai gali nepadengti Atrankų gairių 7 punkte nustatytų kompetencijų.</p>	<p>socialinė atsakomybė ir tuo pačiu nebūtų pažeisti akcininkų interesai, nes darbuotojų atstovai sudarytų ne mažiau kaip 1/5 valstybės ir (ar) savivaldybės valdomos bendrovės įstatuose nurodyto valdybos narių skaičiaus, bet ne mažiau kaip vienas. Apie darbuotojų dalyvavimo naudą pasisako ir Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas savo nuomonėje „Demokratija darbe“ (Nr. 2023/C 228/06) – darbuotojų dalyvavimas yra esminis Europos socialinio modelio elementas, stiprinantis demokratiją, tvarumą ir konkurencingumą. Įtraukiant darbuotojus į sprendimų priėmimą didėja įmonių atsparumas, inovacijų potencialas ir gebėjimas valdyti pokyčius, ypač transformacijos ar krizės metu, be to, „darbuotojų balsas“ skatina socialinį dialogą, pasitikėjimą ir demokratinį vertybių puoselėjimą visuomenėje.</p> <p><i>Reikalavimai darbuotojų atstovams ir kvalifikacijos užtikrinimas.</i> Darbuotojų kandidatai į valstybės ir (ar) savivaldybės valdomos bendrovės ir valstybės ir (ar) savivaldybės valdomos bendrovės dukterinės bendrovės kolegialaus organo narius turi atitikti Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymo (toliau – Įstatymas) 23 str. 5 ir 6 d. nurodytus bendruosius ir specialiuosius reikalavimus, taip pat Įstatymo 23 str. 7 d. 3 ir 5 p. nurodytus nepriklausomumo reikalavimus. Tam, kad užtikrinti tinkamą darbuotojų atstovų kvalifikaciją, teikiamas Darbo kodekso 175 str. 1 d. pakeitimas, kuriame numatyta, kad darbo taryba ir darbdavys gali sudaryti rašytinį susitarimą, kuriame aptartų darbo tarybos narių kvalifikacijų kėlimo klausimus, tame tarpe ir reikiamos kvalifikacijos, reikalingos būnant kolegialaus organo nariu, įgijimo klausimus. Jeigu į kolegialų valdymo organą</p>
--	---	---

	<p>Papildomai pažymėtina, kad remiantis gerąja valdysenos praktika, bendrovės atlygio ir skyrimo bei audito komitetų narių daugumą turi sudaryti nepriklausomi nariai. Įstatyme nustačius reikalavimą į VVB valdymo organą rinkti darbuotojų atstovus, siekiant atitikti šią praktiką, reikėtų papildomai ieškoti nepriklausomų komitetų narių, kurie nebūtų nepriklausomi valdybos nariai, kas pareikalautų papildomų kaštų, kurių ne VVB neturi pareigos patirti.</p> <p>Apibendrindami tai, kas išdėstyta, manome, kad siūlomas 210 straipsnio pakeitimas gali sukelti papildomų rizikų valstybės valdomoms akcinėms ir uždarosioms akcinėms bendrovėms, taip pat gali suteikti konkurencinį pranašumą ne valstybės valdomiems tokios pačios teisinės formos juridiniams asmenis. Jeigu visgi būtų svarstoma įstatymu įtraukti darbuotojų atstovus į kolegialių organų sudėtį, siūlytina apsvarstyti galimybę įtvirtinti darbuotojų atstovavimo kolegialiuose valdymo organuose mechanizmus visoms Lietuvoje registruotoms akcinėms ar uždarosioms akcinėms bendrovėms, atsižvelgiant į jų darbuotojų skaičių (pvz., kai kuriose Europos šalyse tokie darbuotojai į kolegialius valdymo organus skiriami didelėse įmonėse, kurių darbuotojų skaičius gali siekti 1000 – 2000).</p> <p>27 straipsnis. 210 straipsnio pakeitimas</p> <p>1. Pakeisti 210 straipsnį ir jį išdėstyti taip:</p> <p>„210 straipsnis. Darbuotojų atstovų dalyvavimas juridinio asmens valdyje</p> <p>1. Šio kodekso, Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymo, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymo ir Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymo nustatytais atvejais ir tvarka darbuotojų atstovai turi teisę skirti dalį juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo, kuris skiriamas ar renkamas pagal šių juridinių</p>	<p>nusprendžiama skirti profesinės sąjungos narį – tai valdymo ar priežiūros organo nariais galės būti skiriami ir nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygmeniu veikiančių profesinių sąjungų organizacijų atstovai, kurie turi pakankamai kompetencijų (teikiamas Darbo kodekso 211 str. 1 d. pakeitimas).</p> <p><i>Darbuotojų dalyvavimas Lietuvos įmonėse.</i></p> <p>Darbuotojų dalyvavimas įmonių valdyje Lietuvoje nėra naujovė – ši praktika jau seniai įtvirtinta nacionaliniuose teisės aktuose, įgyvendinančiuose Europos Sąjungos direktyvas. Darbuotojų informavimo, konsultavimo ir atstovavimo mechanizmai reglamentuojami Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatyme, taip pat Lietuvos Respublikos įstatyme „Dėl darbuotojų dalyvavimo priimanč sprendimus Europos bendrovėse“ ir Lietuvos Respublikos įstatyme „Dėl darbuotojų dalyvavimo priimanč sprendimus Europos kooperatinėse bendrovėse“. Be to, darbuotojų dalyvavimas užtikrinamas ir Lietuvos Respublikos įstatyme „Dėl darbuotojų dalyvavimo bendrovėje po vienos valstybės ribas peržengiančio ribotos atsakomybės bendrovių pertvarkymo, jungimosi ar skaidymo“. Šie teisės aktai sudaro teisinį pagrindą, leidžiantį darbuotojams įsitraukti į sprendimų priėmimo procesus, stiprinant socialinį dialogą ir skaidrumą įmonių valdyje. Darbuotojų atstovų įtraukimas į kolegialius valdymo organus Akcinėse bendrovėse ir uždarose akcinėse bendrovėse šiuo metu svarstomas Trišalėje taryboje nebuvo, todėl projektas nebus teikiamas šiame etape. Tačiau pažymėtina, kad darbuotojų dalyvavimo įmonių valdyje yra labai įvairi. Pvz. Privalomas darbuotojų dalyvavimas Vokietijoje taikomas bendrovėse, kuriose dirba daugiau nei 500 darbuotojų, o sprendimų priėmimo procese darbuotojai dalyvauja tiek privačiuose, tiek valstybinėse įmonėse;</p>
--	--	---

	asmenų veiklą reglamentuojančius teisės aktus ar steigimo dokumentus, narių.	Švedijoje įmonėse, kuriose dirba bent 25 darbuotojai, į valdymo organą skiriami 2 darbuotojų atstovai, o įmonėse, kuriose dirba bent 1 000 darbuotojų – 3 atstovai, tuo tarpu Danijoje ši pareiga atsiranda, kai įmonėje dirba daugiau nei 35 darbuotojai.
-“-	<p>Atrankų gairių 7 dalies nuostatos reikalauja, jog atranką inicijuojantis subjektas užtikrintų, kad įmonės kolegialiaame organe būtų narių, turinčių įvairių kompetencijų (finansų valdymo, finansų analizės ar audito, strateginio planavimo ir valdymo, kompetencijų ūkio šakos, kurioje veikia įmonė, srityje ir kitų) ir kvalifikaciją, reikalingą kolegialaus organo nario pareigoms užimti. Manome, kad nustačius įpareigojimą skirti darbuotojų atstovus į kolegialių organą, valstybės valdomos bendrovės patirs papildomų laiko, finansinių ir, galimai, kitų resursų, siekiant užtikrinti minėtos pareigos įgyvendinimą. Šiame kontekste atkreiptinas dėmesys, kad valstybės valdomos akcinės ir uždarnosios akcinės bendrovės, kurios rinkoje dažnai konkuruoja su privataus kapitalo juridiniais asmenimis, kuriems toks reikalavimas nebūtų taikomas.</p> <p>27 straipsnis. 210 straipsnio pakeitimas</p> <p>2. Darbuotojų atstovų paskirti nariai turi teisę darbdavio lėšomis kelti kvalifikaciją reikalingą atlikti pareigas juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organe ir turi tokias pačias teises ir pareigas, kaip ir kiti juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo nariai.</p>	<p>Neatsižvelgta.</p> <p>Darbuotojų atstovų įtraukimas į kolegialius organus yra ne tik teisinės nuostatos įgyvendinimas, bet ir socialinės atsakomybės bei gero valdymo praktikos stiprinimas. Nors atrankų gairės reikalauja užtikrinti įvairių kompetencijų balansą, darbuotojų atstovai nėra kliūtis šiam tikslui – jie privalės atitikti tuos pačius kvalifikacinius reikalavimus, kaip ir kiti valdybos nariai, todėl kompetencijų įvairovė bus išlaikyta. Papildomi laiko ar finansiniai kaštai negali būti laikomi leliamu argumentu, nes darbuotojų dalyvavimas sprendimų priėmimo yra esminė gero valdymo ir socialinio dialogo dalis, stiprinanti įmonės atsparumą, inovatyvumą ir konkurencingumą. Be to, tokia praktika atitinka Europos Sąjungos direktyvas, kitų Europos Sąjungos valstybių gerąją praktiką ir Vyriausybės programos nuostatas, todėl jos įgyvendinimas yra privalomas, nepaisant konkurencijos su privačiais juridiniais asmenimis.</p>
-“-	<p>Gramatinė klaida.</p> <p>28 straipsnis. 211 straipsnio pakeitimas</p> <p>2. Pakeisti 211 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„5. Jeigu darbuotojų atstovų už 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.“</p>	<p>Neatsižvelgta.</p> <p>Tai nėra gramatinė klaida. Formuluoant „darbuotojų atstovų skiriamas“ yra gramatiškai taisyklinga ir semantiškai logiška, nes ji akcentuoja paskyrimo subjektą – tai yra, kad juridinio asmens valdymo ar priežiūros organo narį paskyrė darbuotojų atstovai. Tokia konstrukcija aiškiai atspindi paskyrimo procedūros esmę ir užtikrina, kad tekste būtų akcentuotas sprendimo šaltinis, o ne tik nario statusas.</p>

<p>-“-</p>	<p>Siūlome atsisakyti siūlomo pakeitimo. Argumentai, pagrindžiantys siūlymą pateikiami šios derinimo pažymos pastaboje Nr. 1.7.</p> <p>1 straipsnis. 23¹ straipsnio pakeitimas</p> <p>Papildyti 23¹ straipsnio 1 dalį 3 punktu:</p> <p>„3) darbuotojų atstovai (ne mažiau kaip 1/5 valstybės ir (ar) savivaldybės valdomos bendrovės įstatuose nurodyto valdybos narių skaičiaus, bet ne mažiau kaip vienas), atitinkantys šio straipsnio 5 dalies nurodytus bendruosius reikalavimus ir šio straipsnio 7 dalies 3 ir 5 punktuose nurodytus nepriklausomumo reikalavimus bei bendrovės savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos nustatytus specialiuosius reikalavimus.“</p>	<p>Neatsižvelgta.</p> <p>Šiuo pakeitimu siekiama įtvirtinti privalomą darbuotojų atstovų teisę skirti ar rinkti kolegialaus organo narius valstybės ar savivaldybės valdomose bendrovėse ir jų dukterinėse bendrovėse, nes esamas reguliavimas tokios pareigos nenustato. Tai įgyvendina Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos 130 p. numatytą siekį stiprinti darbuotojų įtraukimą į sprendimų priėmimą. Darbuotojų dalyvavimas valdymo organuose didina socialinę atsakomybę, skaidrumą ir pasitikėjimą, nepažeidžiant akcininkų interesų, nes darbuotojų atstovai sudarytų ne mažiau kaip penktadalį valdybos narių. Tokia praktika atitinka Europos Sąjungos rekomendacijas ir gerąją patirtį, kuri rodo, kad darbuotojų įtraukimas stiprina demokratiją, tvarumą, inovacijų potencialą ir įmonių atsparumą pokyčiams. Be to, darbuotojų atstovams taikomi tie patys kvalifikaciniai ir nepriklausomumo reikalavimai kaip ir kitiems valdybos nariams, o jų kompetencijos užtikrinimui numatytos papildomos priemonės. Atsisakymas šio pakeitimo reikštų žingsnį atgal socialinio dialogo ir gero valdymo srityje.</p>
<p>2025 m. lapkričio 12 d. Baltic institute of corporate governance raštas</p>	<p>1. Neatitiktis Teisėkūros pagrindų įstatymui – nėra argumentų, poveikio vertinimo.</p> <p>Siūlomi įstatymų projektai neatitinka Teisėkūros pagrindų įstatymo 3 str. 2 d. nustatytų principų:</p> <p>1) tikslingumo, reiškiančio, kad teisės akto projektas turi būti rengiamas ir teisės aktas priimamas tik tuo atveju, kai siekiamų tikslų negalima pasiekti kitomis priemonėmis.</p> <p>Pažymėtina, kad tiek lydraštyje, tiek aiškinamajame rašte nėra nurodytas ir pagrįstas darbuotojų atstovų valdybose tikslingumas, nėra analizės dėl tikslų pasiekimo kitomis priemonėmis.</p> <p>2) proporcingumo, reiškiančiu, kad pasirinktos teisinio reguliavimo priemonės turi sudaryti kuo mažesnę administracinę ir kitokią naštą,</p>	<p>Neatsižvelgta.</p> <p><i>Dėl tikslingumo principo</i></p> <p>Siūlomas pakeitimas yra tikslingas, nes įgyvendina Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos 130 punkte įtvirtintą siekį stiprinti darbuotojų įtraukimą į sprendimų priėmimą valstybės ir savivaldybės valdomose bendrovėse. Esamas reguliavimas suteikia tik galimybę, bet ne pareigą skirti darbuotojų atstovus, todėl siekiamas tikslas negali būti pasiektas kitomis priemonėmis.</p> <p><i>Dėl proporcingumo principo</i></p> <p>Poveikis ir tam tikra administracinė našta bus, tačiau ji yra proporcinga siekiamam tikslui ir atsipirks per kitas naudas</p>

	<p>nevaržyti teisinių santykių subjektų daugiau negu to reikia teisinio reguliavimo tikslams pasiekti. Įstatymų projektų lydimajame medžiagoje nėra poveikio, naštos vertinimo.</p> <p>3) pagarbos asmens teisėms ir laisvėms, reiškiančiu, kad teisės aktų nuostatos turi užtikrinti ir negali paneigti Konstitucijoje, Europos Sąjungos teisės aktuose, Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse, Lietuvos Respublikos įstatymuose ir kituose teisės aktuose nustatytų asmens teisių ir laisvių, teisėtų interesų. Pažymėtina, kad vadovaujantis Akcinių bendrovių įstatymo 19 str. 8 d. bendrovės valdymo organai privalo veikti bendrovės ir jos akcininkų naudai. T. y. valdybos narys privalo prisiimti asmeninę atsakomybę veikti bendrovės ir akcininkų naudai, o ne atstovauti atskirai interesų grupei.</p> <p>4) efektyvumo, reiškiančio, kad rengiant teisės akto projektą turi būti įvertinamos visos galimos teisinio reguliavimo alternatyvos ir pasirenkama geriausia iš jų, teisės akte turi būti įtvirtinamos veiksmingiausiai ir ekonomiškiausiai teisinio reguliavimo tikslą leisiančios pasiekti priemonės;</p> <p>Įstatymų projektų lydimajame medžiagoje nėra pateikta alternatyvų, nėra įvertintas siūlomo reguliavimo veiksmingumas, ekonomiškumas, tikslo pasiekimas. Aiškinamajame rašte nurodyta, kad „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“. Pažymėtina, kad Europos Sąjungoje šių tikslų pasiekimui yra taikomi efektyvūs alternatyvūs būdai, stiprinantys socialinį dialogą - informavimą ir konsultavimą, dalyvavimas sprendimų priėmime, nėra tik dalyvavimas valdybose.</p> <p>5) aiškumo, reiškiančio, kad teisės aktuose nustatytas teisinis reguliavimas turi būti logiškas, nuoseklus, glaustas, suprantamas, tikslus, aiškus ir nedviprasmiškas; sistemiškumo, reiškiančio, kad teisės normos turi derėti tarpusavyje, žemesnės teisinės galios teisės aktai neturi prieštarauti aukštesnės teisinės galios teisės aktams, įstatymo įgyvendinamieji teisės aktai turi būti rengiami ir priimami taip, kad įsigalioję kartu su įstatymu ar atskiromis jo nuostatomis,</p>	<p>– didesnę skaidrumą, socialinį dialogą, pasitikėjimą sprendimų priėmimu bei ilgalaikį įmonių atsparumą. Darbuotojų atstovams taikomi tie patys kvalifikaciniai ir nepriklausomumo reikalavimai kaip ir kitiems valdybos nariams, o jų skaičius ribotas (ne mažiau kaip 1/5 valdybos narių), todėl akcininkų interesai nepažeidžiami.</p> <p><i>Dėl interesų suderinimo</i></p> <p>Darbuotojų atstovų dalyvavimas valdyboje neprieštarauja Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo (toliau – ABI) nuostatoms, nes visi valdybos nariai privalo veikti bendrovės ir akcininkų naudai. Tai nėra atskirų interesų gynimas, o papildoma kompetencija, stiprinanti bendrovės atsparumą ir ilgalaikę vertę. Nors Lietuvoje dominuoja akcininkų interesų pirmumo teorija (shareholder primacy theory), kurios esmė – maksimizuoti akcininkų pelną (Andrew, K. The Corporate Objective: Corporations, Globalisation and the Law. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2011, p. 53; Friedman, M. The Social Responsibility of Business is to Increase Its Profits. New York Times Magazine 32, 1970), siūlomas pakeitimas leistų iš dalies įtvirtinti interesų turėtojų teoriją (stakeholder theory). Pastaroji siekia suderinti visų suinteresuotų asmenų – darbuotojų, akcininkų, kreditorių ir visuomenės – interesus, o darbuotojų dalyvavimas sprendimų priėmime yra vienas iš šios teorijos įgyvendinimo būdų (Hill, W.L.; Jones, T.M. Stakeholder-Agency Theory. Journal of Management Studies, No.29:2, 1992; Vitols, S.; Kluge, N. The Sustainable Company: a new approach to corporate governance. Brussels: European Trade Union Institute, 2011, p. 24).</p> <p><i>Dėl efektyvumo principo</i></p> <p>Alternatyvos, tokios kaip informavimas ir konsultavimas, jau taikomos ir yra įtvirtintos Darbo kodekse, tačiau jos neužtikrina darbuotojų realaus dalyvavimo sprendimų</p>
--	--	---

	<p>kurias šie teisės aktai įgyvendina. Siūlomas reguliavimas prieštarauja Akcinių bendrovių įstatyme bei Disponavimo įstatyme nustatytiems kolegialių organų sudarymo principams (detalesnį įvardytą šio rašto 2 pastaboje). Įstatymų projektai neatitinka Teisėkūros pagrindų įstatymo 15 str. „Rengiant teisės akto, kuriuo numatoma reglamentuoti iki tol nereglementuotus santykius, taip pat kuriuo iš esmės keičiamas teisinis reguliavimas, projektą, privalo būti atliekamas numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimas.“</p> <p>Apibendrinimas: Įstatymų projektai neatitinka 86 proc. teisėkūros principų, Teisėkūros pagrindų įstatymo 15 str., todėl negali būti laikomi tinkamais viešajai konsultacijai, nėra argumentų ir poveikio vertinimo.</p> <p>Juk šiuo metu yra 33 valstybės valdomos įmonės ir 220 savivaldybės valdomų įmonių, tačiau siūlomo reguliavimo poveikis daugiau nei 250 juridinių asmenų nėra įvertintas.</p> <p>Įstatymų projektų lydimajame medžiagoje užsimenama apie siekį „paskatinti socialinį dialogą ir užtikrinti darbuotojų atstovų įtraukimą į sprendimų priėmimą. Kvalifikuoti darbuotojų atstovai galės aktyviau dalyvauti valdymo procesuose ir daryti įtaką sprendimams.“.</p> <p>Pažymėtina, kad darbuotojų atstovų dalyvavimas sprendimų priėmimo pasaulinėje praktikoje apima ir informavimo bei konsultavimo priemones, t. y. užsimintas siekis gali būti pasiektas kitomis priemonėmis, nei siūloma Įstatymų projektuose.</p>	<p>priėmimo. Įtraukimas į valdybą yra veiksmingiausia priemonė, patvirtinta ES praktikos ir Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonės „Demokratija darbe“, kuri stiprina demokratiją, tvarumą ir konkurencingumą. Nors poveikis egzistuos, jis atsipirks per didesnę inovacijų potencialą, socialinį dialogą ir įmonių atsparumą pokyčiams.</p> <p><i>Dėl aiškumo ir sistemiškumo principų</i></p> <p>Siūlomas reguliavimas neprieštarauja aukštesnės galios teisės aktams, nes darbuotojų atstovų dalyvavimas kolegialiuose organuose jau yra numatytas Apraše. Tačiau ši nuostata nėra privalomojo pobūdžio, todėl siekiant užtikrinti realų darbuotojų įtraukimą į sprendimų priėmimą, būtina įtvirtinti pareigą, o ne tik galimybę. Informavimo ir konsultavimo mechanizmai jau yra reglamentuoti Darbo kodekse, tačiau jie neužtikrina darbuotojų dalyvavimo sprendimų priėmimo. Siūlomas pakeitimas atitinka Europos Sąjungos rekomendacijas ir gerąją praktiką, pagal kurią darbuotojų dalyvavimas valdymo organuose yra laikomas esminiu socialinio dialogo ir demokratijos darbe elementu. Todėl šis reguliavimas yra logiškas, nuoseklus ir sistemiskai dera su kitais teisės aktais, stiprindamas socialinę atsakomybę ir skaidrumą.</p> <p>Negalime atsižvelgti į pastabas, nes siūlomas pakeitimas yra tikslingas, proporcingas ir įgyvendina Vyriausybės programos nuostatą. Nors poveikis egzistuos, jis atsipirks per kitas naudas – skaidrumą, socialinį dialogą, pasitikėjimą, inovacijų potencialą ir ilgalaikį įmonių atsparumą. Reguliavimas atitinka ES rekomendacijas ir stiprina demokratines vertybes.</p>
-“-	<p>2. Prieštaravimas Akcinių bendrovių įstatymui, valstybės valdomų įmonių politikai, gerosios valdysenos principams.</p>	<p>Neatsižvelgta.</p> <p><i>Siūlomas reguliavimas neprieštarauja ABĮ</i></p>

	<p>Akcinių bendrovių įstatymo 31 str. 2 d., 33 str. 2 d. nustatyta, kad stebėtojų tarybos ir valdybos narių skaičių nustato bendrovės įstatai ir jose turi būti ne mažiau nei 3 nariai. Valstybės politika, atitinkanti pasaulines gerąsias valdysenos praktikas, yra valstybės ir savivaldybės valdomų įmonių valdysenoje užtikrinti, kad visuotinio akcinių susirinkimo renkamuose kolegialiuose organuose ne mažiau nei pusė narių būtų nepriklausomi nariai (Disponavimo įstatymo 231 str. 1 d. 2 p.). Siūlomas pakeitimas, kad kolegialų organų sudarytų ne mažiau nei 1/5 darbuotojų atstovai, paneigia Akcinių bendrovių įstatyme nustatytus kolegialų organų sudarymo principus, nes nebesudaroma galimybė turėti 3 narių sudėties kolegialaus organo. Siūlomas pakeitimas, vertinant sistemiškai esamus Disponavimo įstatyme nustatytus reikalavimus, reiškia, kad valstybės ir savivaldybių valdomų įmonių kolegialų organų narių skaičius privalės būti didinamas ir nebegalės būti 3 nariai (nes jei 1/5 darbuotojų atstovai – bent 1 narys, taip pat išliekanti pareiga dėl bent 1 valstybės tarnautojo, tuomet 3 narių kolegialiaame organe nebegali būti išlaikomas ne mažiau nei pusės nepriklausomų narių reikalavimas). Atitinkamai, apie 21 proc. valstybės valdomų įmonių, net neatsižvelgus į jų dydį, kolegialaus organo kompetencijų poreikį, darbuotojų skaičių, privalėtų didinti kolegialaus organo narių skaičių. Galiausiai, siūlomas imperatyvus reguliavimas kelia pavojų, kad valdybos sudėtis bus formuojama ne pagal kompetenciją, o pagal kvotas. Tai gali lemti nepakankamą profesionalumą ir silpnesnę strateginį valdymą. DK 210 str. 2 d. pakeitimo projekte siūloma nustatyti, kad „Darbuotojų atstovų paskirti nariai turi teisę darbdavio lėšomis kelti kvalifikaciją reikalingą atlikti pareigas juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organe“. Šis siūlymas prieštarauja kolegialaus organo narių atrankos procesui, paneigia valstybės ir savivaldybės valdomų įmonių valdysenos kryptį – turėti profesionalias stebėtojų tarybas ir valdybas, vykdyti skaidrią atranką ir atrinkti aukščiausios kompetencijos asmenis, galinčius eiti kolegialų organų narių pareigas, nes šiuo siūlymu pažymima, kad, lyginant su kitais renkamais kolegialaus organo nariais, šie asmenys gali neturėti reikiamos kompetencijos</p>	<p>ABĮ 31 str. 2 d. ir 33 str. 2 d. nustato minimalų valdybos ir stebėtojų tarybos narių skaičių (ne mažiau kaip 3), tačiau nedraudžia įmonės įstatuose numatyti didesnės sudėties. Siūloma nuostata dėl darbuotojų atstovų (ne mažiau kaip 1/5 narių, bet ne mažiau kaip vienas) nekeičia šio principo, o tik įtvirtina privalomą darbuotojų dalyvavimą, kuris yra Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos 130 p. numatytas siekis.</p> <p>Įstatymo reikalavimas, kad ne mažiau kaip pusė kolegialaus organo narių būtų nepriklausomi, išlieka ir darbuotojų atstovams taikomas. Įstatymo 23 str. 7 d. 3 ir 5 p. nustato nepriklausomumo kriterijus, kuriuos privalės atitikti ir darbuotojų atstovai. Todėl nepriklausomumo principas nepažeidžiamas.</p> <p><i>Valstybės valdomų įmonių valdysenos politika ir EBPO gairės iš esmės palaiko įvairovę ir interesų balansą</i></p> <p>EBPO gairės (II.F.2) akcentuoja skaidrią atranką ir kompetencijos užtikrinimą. Siūlomas pakeitimas šių principų nepaneigia, nes darbuotojų atstovams taikomi tie patys kvalifikaciniai reikalavimai kaip ir kitiems valdybos nariams (Įstatymo 23 str. 5 ir 6 d.). Be to, Darbo kodekso pakeitimai numato galimybę kelti kvalifikaciją, kad būtų užtikrintas profesionalumas. Kvotos nereiškia kompetencijos paneigimo – jos užtikrina socialinį dialogą ir demokratiją darbe, kaip rekomenduoja Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas nuomonėje „Demokratija darbe“ (Nr. 2023/C 228/06).</p> <p><i>Darbuotojų atstovų dalyvavimas kolegialiuose organuose nėra naujas reiškinys</i></p> <p>Galimybė skirti ar rinkti darbuotojų atstovus į valstybės ar savivaldybės valdomas bendroves ar jos dukterinės bendrovės kolegialaus organo narius bei reikalavimai darbuotojų atstovams jau yra numatyti Aprašo 5 p. Tačiau ši teisė nėra privalomojo pobūdžio – tai galimybė, o ne</p>
--	---	---

<p>kolegialaus organo nario pareigoms vykdyti. Pažymėtina, kad vadovaujantis Akcinių bendrovių įstatymo 19 str. 8 d., bendrovės valdymo organai privalo veikti bendrovės ir jos akcininkų naudai. T. y. valdybos narys privalo priimti asmeninę atsakomybę veikti bendrovės ir akcininkų naudai, o ne atstovauti atskirai interesų grupei. Taip pat vienas iš bendrųjų reikalavimų, keliamų kandidatui į valstybės ar savivaldybės valdomos įmonės visuotinio akcininkų susirinkimo renkamo kolegialaus organo nario pareigas – jis „turi būti nesusijęs su kitais fiziniais ir juridiniais asmenimis ryšiais, dėl kurių einant kolegialaus organo nario pareigas kiltų interesų konfliktas“ (Disponavimo įstatymo 231 str. 5 d. 3 p.). Tuo metu DK 165 str. nustatyta, kad darbuotojų atstovais laikomi profesinė sąjunga, darbo taryba ar darbuotojų patikėtinis, o darbuotojų atstovavimas reiškia darbuotojų teisių ir interesų gynimą ir atstovavimą jiems santykiuose su kitomis socialinės partnerystės šalimis, teisių ir pareigų jiems sukūrimą ir keitimą ar kitokią dalyvavimą, nustatant darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines teises ir pareigas darbo teisės normų nustatyta tvarka.</p> <p>Pažymėtina, kad Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (toliau – EBPO) Valstybės valdomų įmonių valdysenos gairių II.A p. „VVĮ veiklos vykdymo praktika turėtų atitikti visuotinai pripažintas įmonėms taikomas normas“, II.F.2 „Kandidatų į VVĮ valdybų narius parinkimo procesas turėtų būti skaidrus. Tai reiškia, kad procesas turėtų būti aiškiai struktūriškai apibrėžtas ir grindžiamas reikalavimų valdybai aprašymu ir reikalingų įgūdžių, kompetencijos bei patirties įvairovės vertinimu bei būtų taikomas formuojant ir specialius valdybos komitetus“.</p> <p>Apibendrinimas: Įstatymų projektai, kuriais siūloma nustatyti kvotas, prieštarauja Akcinių bendrovių įstatyme nustatytiems kolegialių organų sudarymo principams. Taip pat siūlomas reguliavimas, kuris paneigia kompetentingų valdybų narių poreikį ir skaidrią jų atranką, prieštarauja Lietuvos valstybės valdomų įmonių politikai bei EBPO principams, gerosios valdysenos praktikai. Rizika dėl atsakomybės ir kompetencijos: darbuotojų atstovai valdyboje įgyja tokias pačias teises</p>	<p>imperatyvas. Siūlomu pakeitimu siekiama įtvirtinti privalomą darbuotojų atstovų teisę skirti ar rinkti kolegialaus organo narius valstybės ar savivaldybės valdomose bendrovėse ar jų dukterinėse bendrovėse.</p> <p><i>Informavimo ir konsultavimo mechanizmai neužtikrina realaus dalyvavimo</i></p> <p>Darbo kodekse reglamentuoti informavimo ir konsultavimo mechanizmai yra svarbūs, tačiau jie neužtikrina darbuotojų įtraukimo į strateginių sprendimų priėmimą. Siūlomas pakeitimas atitinka ES rekomendacijas ir tarptautinę praktiką, pagal kurią darbuotojų dalyvavimas valdymo organuose laikomas esminiu gero valdymo elementu, stiprinančiu įmonių atsparumą, inovacijų potencialą ir socialinį dialogą.</p> <p><i>Ilgalaikės naudos atsveria galimus pokyčius</i></p> <p>Nors siūlomas reguliavimas turės poveikį, jis atsipirks per kitas naudas – didesnę skaidrumą, pasitikėjimą sprendimų priėmimu, socialinės atsakomybės stiprinimą ir ilgalaikį įmonių konkurencingumą. Tai dera su EBPO Valstybės valdomų įmonių valdysenos gairių II.A punktu, kuriame pabrėžiama, kad VVĮ veiklos praktika turi atitikti visuotinai pripažintas normas, įskaitant darbuotojų įtraukimą. Apie darbuotojų dalyvavimo naudą pasisako ir Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas savo nuomonėje „Demokratija darbe“ (Nr. 2023/C 228/06) – darbuotojų dalyvavimas yra esminis Europos socialinio modelio elementas, stiprinantis demokratiją, tvarumą ir konkurencingumą. Įtraukiant darbuotojus į sprendimų priėmimą didėja įmonių atsparumas, inovacijų potencialas ir gebėjimas valdyti pokyčius, ypač transformacijos ar krizės metu. Be to, „darbuotojų balsas“ skatina socialinį dialogą, pasitikėjimą ir demokratinių vertybių puoselėjimą visuomenėje.</p>
---	---

	<p>ir pareigas kaip kiti nariai (DK 210 str.), todėl atsakomybė už strateginius sprendimus gali būti neproporcinga jų kompetencijai. Tai kelia interesų konfliktų tarp darbo santykių ir valdymo funkcijų.</p> <p>Atsižvelgiant į išdėstytą, siūlytina, esant poreikiui ir išsamiam pagrįstumui, ieškoti kitų alternatyvių būdu socialiniam dialogui stiprinti, analizuoti esamo viešiesiems juridiniams asmenims reguliavimo poveikį. Siūlomu reguliavimu nėra įvertinta kompetencijos balanso rizika (ne pagal kompetenciją, o pagal kvotas), valdybos sprendimų priėmimo efektyvumo mažėjimas, darbuotojų interesų atstovavimo neužtikrintumas bei konfliktų ir konfidencialumo rizika (kompetencijos trūkumas, sprendimų priėmimas balsų dauguma, kompetentingų valdybos narių įtaka, konfidencialumo užtikrinimas, neatskleidimas, pareiga veikti bendrovės ir akcininkų naudai, bet ne interesų grupės, atsakomybė savo turtu), teisinio reguliavimo sudėtingumas, nevienareikšmė tarptautinė praktika.</p> <p>Privalomas darbuotojų dalyvavimas valdybose kelia rimtų teisinių ir praktinių iššūkių, todėl alternatyva – stiprinti informavimo ir konsultavimo mechanizmus.</p>	
<p>2026 m. sausio 12 d. Baltic institute of corporate governance raštas</p>	<p>Neatitiktis Teisėkūros pagrindų įstatymui – nėra argumentų, poveikio vertinimo.</p> <p>BICG 2025 m. lapkričio 12 d. rašte detalai nurodė ir pažymėjo, kad Įstatymų projektai neatitinka 86 proc. teisėkūros principų, Teisėkūros pagrindų įstatymo 15 str., todėl negali būti laikomi tinkamais viešajai konsultacijai, nėra argumentų ir poveikio vertinimo. Šiuo metu yra 33 valstybės valdomos įmonės ir 220 savivaldybės valdomų įmonių, tačiau siūlomo reguliavimo poveikis daugiau nei 250 juridinių asmenų nėra įvertintas.</p> <p>Vietoj argumentuoto pagrindimo ir poveikio vertinimo SADM:</p> <p>1) derinimo pažymoje 11 kartų pažymėjo, kad siūlomas pakeitimas yra tikslingas, nes įgyvendina Vyriausybės programos 130 punkte įtvirtintą siekį stiprinti darbuotojų įtraukimą į sprendimų priėmimą valstybės ir savivaldybės valdomose bendrovėse.</p>	<p>Neatsižvelgta.</p> <p>1) Vadovaujantis Ūkio subjektų administracinės naštos ir prisitaikymo prie reguliavimo išlaidų vertinimo metodika, patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012 m. sausio 11 d. nutarimu Nr. 4 „Dėl Ūkio subjektų administracinės naštos ir prisitaikymo prie reguliavimo išlaidų vertinimo metodikos patvirtinimo“ dėl Darbo kodekso nuostatų sukeliančių administracinę naštą parengta Teisės aktu sukeliamų arba teisės akto projektu galimų sukelti ūkio subjektų prisitaikymo prie reguliavimo išlaidų apskaičiavimo ataskaita.</p> <p>2) Įstatymo nuostatos bus taikomos tik valstybės ir (ar) savivaldybės valdomoms akcinėms bendrovėms ir uždarosioms akcinėms bendrovėms, kuriose yra visuotinio akcininkų susirinkimo renkamas kolegialus valdymo ar priežiūros organas (valdyba ar stebėtojų</p>

	<p>Pažymime, kad minėtame Vyriausybės programos 130 p. nurodyta, kad bus ieškoma galimybių minėtam reguliavimui. Vyriausybės programa „galimybių ieškojimą“ įvardija kaip tinkamą galimų alternatyvų vertinimą. Vyriausybės programa negali būti pagrindas nesilaikyti Teisėkūros pagrindų įstatymo, kuriuo vadovaujantis turi būti siūlomo reguliavimo pagrindimas ir poveikio vertinimas.</p> <p>2)</p> <p>derinimo pažymoje nurodė, kad esamas reguliavimas suteikia tik galimybę, bet ne pareigą skirti darbuotojų atstovus, todėl siekiamas tikslas negali būti pasiektas kitomis priemonėmis.</p> <p>Pažymime, kad toks sakinytis neatitinka Teisėkūros pagrindų įstatymo 3 str. 2 d. nustatytų principų. Turi būti pateiktas pagrindimas, kaip imperatyvus reguliavimas užtikrins (kokio?) tikslo pasiekimą; turi būti įvertintas poveikis, pateiktas aiškus pagrindimas, pvz., kaip pagerėjo darbuotojų atstovavimas biudžetinėse įstaigose ir valstybės ir savivaldybės įmonėse, kiek tokių atstovų yra, kokios jų pareigos, kas vyksta kitaip, nei iki jų paskyrimo, kaip valdomi interesų konfliktai, kaip, pvz., teisės ar personalo departamento vadovas darbuotojų interesus užtikrina labiau nei dalyvaudamas posėdžiuose stebėtojo, patarėjo teisėmis, kaip toks darbuotojų atstovas vertina bendrovės vadovo veiklą, kiek fiksuojama nusišalinimų ir pan.</p> <p>Taip pat reikia pagrįsti, kodėl pati Vyriausybė nesirinko tokios galimybės (kas sutrukdė tai padaryti), kad reikėtų įstatymo pakeitimo.</p> <p>3) derinimo pažymoje nurodė, kad siūlomo reguliavimo poveikis ir tam tikra administracinė našta bus, tačiau ji yra proporcinga siekiamam tikslui ir atsipirks per kitas naudas – didesnę skaidrumą, socialinį dialogą, pasitikėjimą sprendimų priėmimu bei ilgalaikį įmonių atsparumą. Nors poveikis egzistuos, jis esą atsipirks per didesnę inovacijų potencialą, socialinį dialogą ir įmonių atsparumą pokyčiams. Įstatymų projekto rengėjai patvirtina, kad reguliavimo našta bus, tačiau nesilaikoma Teisėkūros pagrindų įstatymo 15 str., kuriame nustatyta, kad rengiant teisės akto, kuriuo iš esmės keičiamas teisinis reguliavimas, projektą, privalo būti atliekamas numatomo teisinio</p>	<p>taryba) ir kuriose veikia darbuotojų atstovai. Šiuo metu valdybos veikia 28 valstybės valdomose akcinėse bendrovėse ir uždarosiose akcinėse bendrovėse bei 43 savivaldybių valdomose akcinėse bendrovėse ir uždarosiose akcinėse bendrovėse, iš viso – 71 įmonėje. Pažymėtina, kad ne visose šiose įmonėse veikia darbuotojų atstovai, todėl įmonių, kurioms būtų taikomas įstatymo pakeitimas, skaičius bus dar mažesnis.</p> <p>3) Iš valstybės ir savivaldybių valdomų akcinių bendrovių ir uždarytų akcinių bendrovių darbuotojų atstovus valdyboje turėjo tik viena įmonė, todėl praktinių galimybių įvertinti įstatymo pakeitimo poveikį ir daryti apibendrintas išvadas nėra.</p> <p>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.</p> <p>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 (https://www.oecd.org/corporate/oecd-corporate-governance-factbook.htm).</p> <p>EBPO tyrimas „The Role of Employee Representation in Corporate Governance“. Šiame dokumente EBPO pabrėžia, kad darbuotojų atstovavimas valdybose padeda geriau subalansuoti interesus ir mažina informacijos asimetriją tarp vadovybės ir darbuotojų. Tyrimas rodo,</p>
--	--	--

	<p>reguliavimo poveikio vertinimas, t. y. aiškiai nurodomas konkretus poveikis, apskaičiuojama reguliavimo našta.</p> <p>Taip pat turi būti pagrįsta, kokio skaidrumo trūksta, pvz., listinguojamose bendrovėse, kas ir kaip vertina, kad trūksta (ir kam trūksta) pasitikėjimo sprendimų priėmimu, kaip atsiras socialinis dialogas - jei jo galbūt nebuvo ar kai svarstoma konfidenciali informacija valdybose.</p> <p>Be to, turi būti įvertinamos visos galimos teisinio reguliavimo alternatyvos ir pasirenkama geriausia iš jų, teisės akte turi būti įtvirtinamos veiksmingiausiai ir ekonomiškiausiai teisinio reguliavimo tikslą leisiančios pasiekti priemonės. Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje pažymima, kad teisinis reguliavimas turi būti grindžiamas „sveiko proto ir akivaizdžios būtinybės“ kriterijais. Tai išplaukia iš proporcingumo principo ir teisinės valstybės doktrinos. Įstatymų rengėjai pažymi, kad ir dabar yra galimybė akcininkams – valstybei, savivaldybėms - pasirinkti galimybę valdybos nariais rinkti darbuotojų atstovus, tačiau siūloma alternatyva „privalomai liepiančią“ nepagrindžia, kad tai veiksmingiausia ir ekonomiškiausia teisinio reguliavimo tikslą leisianti pasiekti priemonė, ypač jau dabar paneigiant esamą Darbo kodekso imperatyvų reguliavimą „informavimas ir konsultavimas, jau taikomos ir yra įtvirtintos Darbo kodekse, tačiau jos neužtikrina darbuotojų realaus dalyvavimo sprendimų priėmime“.</p> <p>Minite, kad tam tikrose įmonėse nėra minėtos kultūros, privalomas darbuotojų atstovų dalyvavimas taptų formalus ir nekurtų realios naudos, apsunkintų valdybų darbą.</p> <p>4)</p> <p>derinimo pažymoje nurodė „Alternatyvos, tokios kaip informavimas ir konsultavimas, jau taikomos ir yra įtvirtintos Darbo kodekse, tačiau jos neužtikrina darbuotojų realaus dalyvavimo sprendimų priėmime. Įtraukimas į valdybą yra veiksmingiausia priemonė, patvirtinta ES praktikos ir Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonės „Demokratija darbe“, kuri stiprina demokratiją, tvarumą ir konkurencingumą“.</p>	<p>kad įmonės, turinčios darbuotojų atstovus, dažniau priima ilgalaikius, mažiau rizikingus sprendimus (https://www.oecd.org/corporate/).</p> <p>EBPO darbo dokumentai apie ko-determinaciją Vokietijoje ir Šiaurės šalyse. EBPO analizė apie Vokietijos ir Šiaurės šalių ko-determinacijos modelius rodo, kad darbuotojų dalyvavimas valdyme yra susijęs su didesniu inovatyvumu, mažesne darbuotojų kaita ir aukštesniu produktyvumu ilgalaikėje perspektyvoje. Šie tyrimai pabrėžia, kad tokios sistemos veikia efektyviausiai tada, kai yra aiškiai reglamentuotos ir remiasi socialinio dialogo tradicija. Šiaurės šalių modeliai (Danija, Švedija, Norvegija) rodo, kad darbuotojų dalyvavimas valdyme padeda išvengti konfliktų ir stiprina socialinį dialogą. (https://www.oecd.org/employment/).</p> <p>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. (https://www.oecd.org/employment-outlook/).</p> <p>EBPO tyrimai apie įmonių atsparumą krizių metu. Analizuojant 2008 m. finansų krizę ir COVID-19 pandemiją, EBPO nustatė, kad įmonės, kuriose darbuotojai dalyvauja valdyme, buvo atsparesnės šokams, nes jų valdymo struktūros labiau orientuotos į ilgalaikį stabilumą, o ne į trumpalaikę grąžą (https://www.oecd.org/coronavirus/en/).</p>
--	---	---

	<p>Istatymų projektų rengėjai derinimo pažymoje mini vieną dokumentą – Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę (tai tiriamoji nuomonė, ES Tarybai pirmininkaujančios Ispanijos prašymu) „Demokratija darbe“ (Nr. 2023/C 228/06)¹, kuri toliau vadino ES rekomendacijomis ar praktika.</p> <p>Pažymėtina, kad šis dokumentas neskatina privalomo darbuotojų atstovų skyrimo į valdybas, o rekomenduoja stiprinti socialinį dialogą ir informavimo-konsultavimo mechanizmus kaip efektyviausią būdą užtikrinti darbuotojų balsą. Dokumente nėra nuorodų į privalomą darbuotojų atstovų dalyvavimą valdybose ar kvotų nustatymą. Vietoje to akcentuojama, kad darbuotojų įtraukimas turi būti lankstus ir pritaikytas nacionalinėms tradicijoms, o pagrindinis dėmesys – informavimo ir konsultavimo sistemoms.</p> <p>Dalyvavimas sprendimų priėmimo minėtame dokumente reiškia procesinį įtraukimą (informavimas, konsultavimas, dialogas), o ne privalomą struktūrinį įtraukimą (valdybos narystę).</p> <p>Taip pat neteisinga nurodyti, kad darbuotojų atstovų skyrimas yra esminis gero valdymo elementas. Geroji valdysena apibrėžiama tarptautiniuose dokumentuose, kuriais nepaneigiamos istorinės, visuomenėje nusistovėjusios praktikos, tačiau gerosios valdysenos principais nėra skatinamas darbuotojų atstovų skyrimas į valdybas.</p>	
-“-	<p>2. Prieštaravimas Akcinių bendrovių įstatymui, valstybės valdomų įmonių politikai, gerosios valdysenos principams.</p> <p>BICG minėtame 2025 m. lapkričio 12 d. rašte detalizavo, kad Istatymų projektai, kuriais siūloma nustatyti kvotas, prieštarauja Akcinių bendrovių įstatyme nustatytiems kolegialių organų sudarymo principams. Taip pat siūlomas reguliavimas, kuris paneigia kompetentingų valdybų narių poreikį ir skaidrią jų atranką, prieštarauja Lietuvos valstybės valdomų įmonių politikai bei EBPO principams, gerosios valdysenos praktikai. Rizika dėl atsakomybės ir kompetencijos: darbuotojų atstovai valdyboje įgyja tokias pačias teises ir pareigas kaip kiti nariai (DK 210 str.), todėl atsakomybė už strateginius sprendimus gali būti neproporcinga jų kompetencijai. Tai kelia interesų konfliktų tarp darbo santykių ir valdymo funkcijų.</p>	<p>Neatsižvelgta.</p> <p>1) Bendrovės, kurių akcijos ar dalis akcijų, suteikiančių daugiau kaip pusę balsų visuotiniame akcininkų susirinkime, priklauso valstybei ar savivaldybei, ir kurių valdybose nustatytas minimalus narių skaičius – trys nariai, ateityje turėtų keisti savo įstatus ir padidinti valdybos narių skaičių iki tokio, kuris leistų įgyvendinti visus įstatyme numatytus reikalavimus.</p> <p>Toks reikalavimas neprieštarauja ABĮ 31 str. 2 d. ir 33 str. 2 d., nes:</p> <p>ABĮ nustato, kad stebėtojų tarybą turi sudaryti ne mažiau kaip 3 ir ne daugiau kaip 15 narių. Valdybą turi sudaryti ne mažiau kaip 3 nariai. Todėl, priėmus siūlomus</p>

	<p>BICG, įvertinęs SADM derinimo pažymoje nurodytą informaciją, teikia papildomus pastebėjimus: 1) derinimo pažymoje nurodyta, kad ABĮ 31 str. 2 d. ir 33 str. 2 d. nustato minimalų valdybos ir stebėtojų tarybos narių skaičių (ne mažiau nei 3), tačiau nedraudžia įmonės įstatuose numatyti didesnės sudėties. BICG pažymi, kad siūlomas reguliavimas, kuriuo tiesiog nukopijuojama Valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymo nuostata, neįvertinus akcinių ir uždarytųjų akcinių bendrovių (AB, UAB) valdysenos skirtumų, prieštarauja Konstitucinio Teismo jurisprudencijos principams ir Teisėkūros pagrindų įstatymui, atitinkamai Akcinių bendrovių įstatymui, valstybės valdomų įmonių politikai, gerosios valdysenos principams.</p> <p>Pažymėtina, kad EBPO rekomendavo Lietuvai atsisakyti valstybės ir savivaldybės įmonių teisinės formos, kaip nepažangios, todėl joms taikomas reguliavimas negali būti tiesiog perkeliamas akcinėms ir uždarosioms akcinėms bendrovėms. Pagal įstatymą, pvz., savivaldybės įmonės gali sudaryti, o gali ir nesudaryti valdybos (kaip tada skatinamas socialinis dialogas?), vadovaujantis Vyriausybės nutarimu Nr. 665, taip pat nėra pareigos savivaldybės įmonėms sudaryti valdybą. Valstybės ir savivaldybės įmonių valdybos narių skaičius, skirtingai nuo AB ir UAB – 5 nariai ir pan., valdybos nariai ne renkami (kaip AB, UAB), o skiriami ir pan.</p> <p>Įstatymų projektų siūlomos nuostatos remiasi viešųjų juridinių asmenų (valstybės ir savivaldybės įmonių, biudžetinių įstaigų, viešųjų įstaigų) galimu reguliavimu. Tuo metu AB ir UAB yra privatūs juridiniai asmenys, kuriems taikomi ir negali būti paneigiami gerosios valdysenos principai.</p> <p>Aiškinamajame rašte nurodyta, kad „Taip pat bus sulygintos darbuotojų dalyvavimo galimybės tarp skirtingų viešojo sektoriaus subjektų, o tai prisidės prie skaidresnio ir demokratiškesnio valdymo“. Viešojo sektoriaus atskaitomybės įstatyme nustatyta, kas patenka į viešojo subjekto sąvoką², į kurią nepatenka AB ir UAB – privatūs pelno siekiantys juridiniai asmenys.</p>	<p>pakeitimus ir padidinus valstybės ir (ar) savivaldybės valdomos bendrovės visuotinio akcininkų susirinkimo renkamame kolegialiaame priežiūros ar valdymo organo narių skaičių, būtų užtikrintas įstatyme nustatytas minimalus trijų narių reikalavimas ir neprieštarautų ABĮ 31 str. 2 d. ir 33 str. 2 d., t. y. valdyboje niekuomet nebūtų mažiau kaip 3 nariai.</p> <p>3) Įstatymo nuostatos bus taikomos tik valstybės ir (ar) savivaldybės valdomoms akcinėms bendrovėms ir uždarosioms akcinėms bendrovėms, kuriose yra visuotinio akcininkų susirinkimo renkamas kolegialus valdymo ar priežiūros organas (valdyba ar stebėtojų taryba) ir kuriose veikia darbuotojų atstovai. Šiuo metu valdybos veikia 28 valstybės valdomose akcinėse bendrovėse ir uždarosiose akcinėse bendrovėse bei 43 savivaldybių valdomose akcinėse bendrovėse ir uždarosiose akcinėse bendrovėse, iš viso – 71 įmonėje. Pažymėtina, kad ne visose šiose įmonėse veikia darbuotojų atstovai, todėl įmonių, kurioms būtų taikomas įstatymo pakeitimas, skaičius bus dar mažesnis.</p> <p>4) Valstybės ir (ar) savivaldybės valdomos akcinės bendrovės ir uždarnosios akcinės bendrovės nėra privatūs juridiniai asmenys.</p> <p>5) Teiginys, kad darbuotojų atstovas valdyboje prarastų individualumą ar veiktų ne savarankiškai, nėra suderinamas su galiojančiu bendrovių valdymo teisiniu reguliavimu, pagal kurį visi valdybos nariai, nepriklausomai nuo jų skyrimo ar rinkimo būdo, veikia kaip kolegialaus organo nariai ir privalo priimti sprendimus savarankiškai, vadovaudamiesi bendrovės ir akcininkų interesais. Argumentai, grindžiami pavieniais tarptautinės praktikos pavyzdžiais ar žiniasklaidos publikacijomis, taip pat negali būti laikomi pakankamu pagrindu atsisakyti reguliavimo, nes darbuotojų atstovų</p>
--	---	---

	<p>Be to, derinimo pažymoje dėl Darbo kodekso projekto SADM nurodo, kad „reikalavimai nėra taikomi viešosioms įstaigoms, kuriose be valstybės dalyvautų dar bent vienas asmuo, šios įstaigos nėra finansuojamos valstybės biudžeto lėšomis. Todėl jas įtraukus, būtų nustatytas kitoks nei šiuo metu nustatytas teisinis reguliavimas dėl papildomų garantijų ir kitų nuostatų taikymo“. Tuo metu dėl darbuotojų atstovų AB ir UAB valdybose, kurios nėra finansuojamos valstybės biudžeto lėšomis, kurios turi privačių akcininkų, listinguojamos – nėra vertinamos pasekmės, akcininkų lūkesčiai, įtaka konkurencingumui, valdysenos pokyčiai, atlygio reikalavimai, darbuotojų skaičius ir pan. 2)</p> <p>aiškinamajame rašte nurodyta, kad darbuotojų atstovo valdyboje „pareigos yra susijusios su juridinio asmens valdymu, o ne individualia darbuotojo iniciatyva“.</p> <p>Įstatymų projektų rengėjas pažymi, kad darbuotojų atstovas valdyboje būtų renkamas ne jo iniciatyva, paneigiamas jo individualumas; grindžiama, kad tokiam valdybos nariui reikalinga „darbdavio investicija į jo kompetenciją“. Tačiau, kaip ir nurodyta BICG 2025 m. lapkričio 12 d. rašte, valdybos narys privalo prisiimti asmeninę atsakomybę veikti bendrovės ir akcininkų naudai, o ne atstovauti atskirai interesų grupei, jis taip patis ipareigoja asmeniškai atlyginti žalą. Žiniasklaidoje taip pat pažymima³, kad, pavyzdžiui, Danijoje yra buvę keletas bylų, kuriose pripažinta valdybose buvusių darbuotojų atstovų kaltė ir žala. Taigi darbuotojų atstovas taip pat turėtų įsipareigoti atsakyti savo asmeniniu turtu. Turi būti įvertinta, ar valdybose būsiantys darbuotojų atstovai pasiruošę šiam žingsniui.</p> <p>Atsižvelgiant į išdėstytą, siūlytina, esant poreikiui ir išsamiam pagrįstumui, ieškoti kitų alternatyvių būdų socialiniam dialogui stiprinti, analizuoti esamo viešiesiems juridiniams asmenims reguliavimo poveikį. Siūlomu reguliavimu nėra įvertinta kompetencijos balanso rizika (ne pagal kompetenciją, o pagal kvotas), valdybos sprendimų priėmimo efektyvumo mažėjimas, darbuotojų interesų atstovavimo neužtikrintumas bei konfliktų ir konfidencialumo rizika (kompetencijos trūkumas, sprendimų priėmimas balsų dauguma,</p>	<p>civilinės atsakomybės taikymas tik patvirtina, kad jie laikomi lygiaverčiais valdybos nariais, o ne silpnėse ar mažiau atsakinga valdymo grandimi. Be to, teiginiai apie galimą kompetencijos balanso sutrikimą, sprendimų priėmimo efektyvumo mažėjimą ar konfidencialumo rizikas nėra pagrįsti empiriniais duomenimis ar sisteminė analize, todėl negali būti laikomi pakankamu pagrindu atmesti darbuotojų atstovavimo valdyboje modelį.</p>
--	---	--

	<p>kompetentingų valdybos narių įtaka, konfidencialumo užtikrinimas, neatskleidimas, pareiga veikti bendrovės ir akcininkų naudai, bet ne interesų grupės, atsakomybė savo turtu), teisinio reguliavimo sudėtingumas, nevienareikšmė tarptautinė praktika.</p> <p>Privalomas darbuotojų dalyvavimas valdybose kelia rimtų teisinių ir praktinių iššūkių, todėl alternatyva – stiprinti informavimo ir konsultavimo mechanizmus.</p>	
<p>AB „Lietuvos Geležinkeliai“ 2025 m. lapkričio 12 d. raštas Nr. SD(LTG)-1571/2025</p>	<p>I. Dėl DK projekto 27 straipsnio, kuriuo siūlomas Lietuvos Respublikos Darbo kodekso (toliau – Kodeksas) 210 straipsnio 1 dalies pakeitimas.</p> <p>DK projekto 27 straipsniu keičiamo Kodekso 210 straipsnio 1 dalyje siūloma įtvirtinti darbuotojų atstovų teisę skirti dalį kolegialaus priežiūros ar valdymo organo (toliau – kolegialus organas), kuris skiriamas ar renkamas pagal šių juridinių asmenų veiklą reglamentuojančius teisės aktus ar steigimo dokumentus, narių valstybės valdomose bendrovėse Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymo nustatytais atvejais ir tvarka. Siūlomu reglamentavimu matome tokias galimas rizikas:</p> <p>(i) Interesų konfliktas ir kolegialaus organo nario fiduciarinės pareigos. Kolegialaus organo nariui keliamos pareigos veikti sąžiningai, rūpestingai ir atsakingai, priimti sprendimus bendrovės ir akcininko naudai, laikytis konfidencialumo, nusišalinti, esant interesų konfliktui. Pagal LR Akcinių bendrovių įstatymo 34 straipsnio 15 dalį, 32 straipsnio 4 dalį, LR Civilinio kodekso 2.87 straipsnį bei EBPO Valstybės valdomų įmonių valdysenos gaires, kolegialaus organo nariai turi laikytis konfidencialumo, veikti bendrovės interesais. Darbuotojų atstovo paskyrimas į VVB kolegialų organą galėtų kelti lojalumo konfliktą, nes profesinių sąjungų prigimtiniis interesas yra darbuotojų teisių užtikrinimas. Darbuotojų atstovas galimai gali turėti kitus nei bendrovės akcininkai ar vadovybė tikslus, ypač darbo sąlygų, atlyginimų ar restruktūrizavimo ir kt. susijusiais klausimais, galima</p>	<p>Neatsižvelgta.</p> <p><i>Konfidencialumo rizikos jau yra sureguliuotos galiojančiu teisiniu reguliavimu</i></p> <p>Darbo kodekso 189 str. 3 d. nustato pareigą visiems kolektyvinėse derybose dalyvaujantiems asmenims saugoti konfidencialią informaciją, kuri jiems tapo žinoma derybų metu, ir numato atsakomybę už šios pareigos pažeidimą. Analogiškai, Darbo kodekso 209 str. 3 d. įtvirtina atsakomybę už konfidencialios informacijos atskleidimą tretiesiems asmenims. Todėl papildomas draudimas darbuotojų atstovui dalyvauti kolektyvinėse derybose ar darbo taryboje nėra būtinas – konfidencialumo apsauga jau yra užtikrinta įstatymu.</p> <p><i>Siūlomas ribojimas prieštarautų darbuotojų teisei į atstovavimą ir socialinį dialogą</i></p> <p>Darbuotojų atstovų dalyvavimas kolegialiuose organuose yra numatytas siekiant stiprinti socialinį dialogą ir demokratiją darbe. Draudimas tokiems atstovams dalyvauti kolektyvinėse derybose ar darbo taryboje nepagrįstai apribotų darbuotojų teisę į atstovavimą, kuri yra įtvirtinta tiek nacionaliniuose teisės aktuose, tiek ES direktyvose.</p> <p><i>Papildomas reguliavimas sukeltų perteklinį teisinį sudėtingumą</i></p> <p>Siūlomas papildymas nėra būtinas, nes konfidencialumo ir interesų konfliktų rizikos jau yra sureguliuotos galiojančiais teisės aktais, o papildomas draudimas</p>

	<p>situacija, kai darbuotojų (ar juos delegavusių atstovų) interesai (pvz., didinti atlyginimus, išlaikyti darbo vietas) galėtų nesutapti su bendrovės finansiniais ar strateginiais tikslais (pvz., restruktūrizavimas, kaštų mažinimas).</p> <p>(ii) Efektyvumo stoka priimant kolegialaus organo sprendimus. Darbuotojų atstovo įtraukimas į kolegialų organą gali lėtinti sprendimų priėmimo procesą arba jį padaryti sudėtingesnį dėl papildomo interesų derinimo bei verslo valdymo kompetencijų stokos. Sprendimų priėmimo iššūkiai gali pakenkti bendrovės veiklos efektyvumui. Nepaisant to, DK projekte numatyta, jog darbuotojų atstovų paskirti nariai turi tokias pačias teises ir pareigas, kaip ir kiti juridinio asmens kolegialaus organo nariai. Tai reiškia, kad darbuotojų atstovas dalyvautų priimant visus sprendimus kolegialiaame organe nepaisant to, kad tam tikrais priimamais klausimais darbuotojų atstovų interesai gali iš esmės skirtis nuo bendrovės interesų.</p> <p>(iii) Konfidencialios informacijos apsauga. Kolegialių organų nariai turi prieigą prie bendrovės konfidencialios informacijos (strateginių planų, restruktūrizavimo planų ir kt.). Atsižvelgiant į specifinę darbuotojų atstovo kolegialiaame organe padėtį galėtų kilti papildoma rizika dėl šios jautrios informacijos atskleidimo savo rinkėjams (darbuotojams) arba delegavusioms profesinėms sąjungoms, ypač jei tuo pačiu metu profesinė sąjunga vestų kolektyvines derybas su darbdaviu. Kadangi kolektyvinėse derybose su darbdaviu toks kolegialaus organo narys turės prieigą prie bendrovės konfidencialios informacijos, būtų itin svarbu nustatyti atskyrimą tarp kolegialaus organo valdomos informacijos ir jos apsaugos bei kolektyvinių derybų dalyvių.</p> <p>SIŪLOME: papildyti DK projekto 27 straipsnį papildant Kodekso 210 straipsnį nauja 4 dalimi, išdėstant ją taip: „4. Darbuotojų atstovų paskirtas juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narys negali būti paskirtas ar rinktas atstovauti</p>	<p>nepagrįstai ribotų darbuotojų teises ir sukeltų perteklinį reguliavimą.</p> <p><i>Pasiūlymas turėtų būti svarstomas Trišalėje taryboje</i></p> <p>Kadangi klausimai, susiję su darbo santykių reguliavimu, socialine ir ekonomine politika, yra Trišalės tarybos kompetencijoje, tokio pobūdžio pasiūlymas pirmiausia turėtų būti pateiktas socialiniams partneriams svarstyti. Įstatymo projekto papildymas be socialinių partnerių diskusijos neatitiktų socialinės partnerystės principų.</p>
--	---	---

	<p>darbuotojams ar profesinei sąjungai nacionalinio, šakos, teritorinio ar darbdavio lygmens kolektyvinėse derybose sudarant, keičiant ar nutraukiant kolektyvines sutartis, arba būti juridinio asmens darbo tarybos nariu. Taip pat darbuotojų atstovų paskirtas juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narys privalo nusišalinti nuo bet kokio kolegialaus organo sprendimo priėmimo, balsavimo, svarstymo ar įtakos darymo klausimais, kurie yra tiesiogiai susiję su kolektyvinėmis derybomis ir/ar kolektyvinės sutarties vykdymu, tarp šio juridinio asmens ir jo darbuotojus atstovaujančių profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų.”.</p>	
-“-	<p>II. Dėl DK projekto 27 straipsnio, kuriuo siūlomas Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 210 straipsnio 2 dalies pakeitimas.</p> <p>DK projekto 27 straipsniu keičiamo Kodekso 210 straipsnio 2 dalyje siūloma įtvirtinti darbuotojų atstovų paskirtų narių teisę darbdavio lėšomis kelti kvalifikaciją, reikalingą atlikti pareigas juridinio asmens kolegialiaame organe. Toks siūlomas reguliavimas neatitinka 2015 m. birželio 17 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 631 patvirtinto Kandidatų į valstybės ar savivaldybės įmonės, valstybės ar savivaldybės valdomos bendrovės ar jos dukterinės bendrovės kolegialų priežiūros ar valdymo organą atrankos aprašo (toliau – Aprašas) 7 dalies nuostatų ir jų tikslų, kurios reikalauja, kad atranką inicijuojantis subjektas užtikrintų, kad įmonės kolegialiaame organe būtų narių, turinčių įvairių kompetencijų (finansų valdymo, finansų analizės ar audito, strateginio planavimo ir valdymo, kompetencijų ūkio šakos, kurioje veikia įmonė, srityje ir kitų) ir kvalifikaciją, reikalingą kolegialaus organo nario pareigoms užimti.</p> <p>Atkreiptinas dėmesys, kad pagal Kodekso 210 straipsnio 2 dalį, darbuotojų atstovų paskirti nariai turi tokias pačias teises ir pareigas, kaip ir kiti juridinio asmens kolegialaus organo nariai, tačiau siūlomas Kodekso 210 straipsnio 2 dalies reguliavimas, suteikiant darbuotojų atstovams teisę kelti kvalifikaciją, reikalingą atlikti pareigas juridinio</p>	<p>Neatsižvelgta</p> <p><i>Užtikrina kompetencijos augimą ir ilgalaikę naudą</i></p> <p>Darbuotojų atstovų dalyvavimas kolegialiuose organuose yra naujas imperatyvus reikalavimas, todėl kai kurie paskirti nariai gali neturėti visų specifinių kompetencijų, reikalingų strateginiam valdymui. Suteikiant galimybę kelti kvalifikaciją darbdavio lėšomis, užtikrinama, kad šie nariai įgytų reikiamas žinias ir gebėjimus, o tai stiprina kolegialaus organo veiklos kokybę ir sprendimų profesionalumą. Tai nėra privilegija, o investicija į įmonės valdymo efektyvumą, skaidrumą ir konkurencingumą ilgalaikėje perspektyvoje.</p> <p><i>Atitinka gerosios valdysenos ir EBPO principus</i></p> <p>EBPO Valstybės valdomų įmonių valdysenos gairės akcentuoja kompetencijų įvairovę ir nuolatinį kvalifikacijos tobulinimą. Siūlomas pakeitimas neprieštarauja šiam principui – priešingai, jis užtikrina, kad darbuotojų atstovai ne tik dalyvautų, bet ir būtų tinkamai pasirengę vykdyti pareigas, veikti bendrovės ir akcininkų naudai.</p> <p><i>Skatina socialinį dialogą ir demokratiją darbe</i></p>

	<p>asmens kolegialiaame organe, darbdavio lėšomis, neužtikrina vienodų kolegialaus organo narių teisių bei nustato vieno narių privilegijas kitų atžvilgiu. Be to, įtvirtinant darbuotojų atstovų paskirtų narių teisę darbdavio lėšomis kelti kvalifikaciją, reikalingą atlikti pareigas juridinio asmens kolegialiaame organe, išlieka teisinis neaiškumas dėl VVB pareigos užtikrinti reikiamas kompetencijas kolegialiaame organe įgyvendinimo ribų ar pakankamumo, kadangi priklausomai nuo paskirto kolegialaus organo nario individualių kompetencijų, sukuriama teisinis neaiškumas, kiek ir kokias išlaidas turėtų padengti VVB.</p> <p>SIŪLOME: palikti galiojantį Kodekso 210 straipsnio 2 dalyje įtvirtintą reglamentavimą.</p>	<p>Darbuotojų atstovų dalyvavimas valdyboje yra esminis socialinio dialogo stiprinimo elementas. Suteikiant galimybę kelti kvalifikaciją darbdavio lėšomis, užtikrinama, kad šis dalyvavimas būtų ne formalus, o realiai prisidėtų prie strateginių sprendimų kokybės. Tai atitinka ES rekomendacijas ir Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę „Demokratija darbe“ (Nr. 2023/C 228/06), kurioje pabrėžiama, kad darbuotojų įtraukimas didina įmonių atsparumą, inovacijų potencialą ir pasitikėjimą.</p>
-“-	<p><u>IV. Dėl Įstatymo projekto 1 straipsnio, kuriuo siūlomas Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymo (toliau – Įstatymas) 23¹ straipsnio papildymas.</u></p> <p>Įstatymo projekto 1 straipsniu keičiamo 23¹ straipsnio 1 dalis papildoma 3 punktu, kuriuo siūloma imperatyviai įtvirtinti nuostatą, kad valstybės ir (ar) savivaldybės valdomos bendrovės visuotinio akcininkų susirinkimo renkamame kolegialiaame priežiūros ar valdymo organe turi būti darbuotojų atstovai (ne mažiau kaip 1/5 valstybės ir (ar) savivaldybės valdomos bendrovės įstatuose nurodyto valdybos narių skaičiaus, bet ne mažiau kaip vienas). Taip pat nustatomi reikalavimai, kuriuos turi atitikti renkamas darbuotojų atstovas, t. y., Įstatymo 23¹ straipsnio 5 dalyje nurodytus bendruosius reikalavimus ir 23¹ straipsnio 7 dalies 3 ir 5 punktuose nurodytus nepriklausomumo reikalavimus bei bendrovės savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos nustatytus specialiuosius reikalavimus.</p> <p>Kai VVB kolegialaus organo narius skiria valstybei ar savivaldybei atstovaujanti institucija arba renka valstybės ar savivaldybės valdomos bendrovės ar jos dukterinės bendrovės visuotinis akcininkų</p>	<p>Neatsižvelgta.</p> <p>Šiuo metu Aprašo 5 punkte nustatyta, kad <i>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 Valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymo 23 str. 5 ir 6 d. nurodytus bendruosius ir specialiuosius reikalavimus, taip pat Valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymo 23 str. 7 d. 3 ir 5 p. nurodytus nepriklausomumo reikalavimus.</i> Siūlomu pakeitimu siekiama įtvirtinti privalomą darbuotojų atstovų teisę būti kolegialaus organo nariais valstybės ar savivaldybės valdomose bendrovėse ar jos dukterinėse bendrovėse, todėl turės bus keičiamas Aprašo 5 p. Darbuotojų atstovai į valstybės ar savivaldybės valdomos bendrovės ar jos dukterinės bendrovės kolegialaus organo narius būtų skiriami taip pat kaip ir į</p>

	<p>susirinkimas, tokių narių atrankos taisyklės yra įtvirtintos Apraše. Pagal Aprašo 5 dalį, jeigu VVB 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. Atsižvelgiant į tai, kad pagal Įstatymo projektu siūlomą reglamentavimą pareiga skirti darbuotojų atstovą į kolegialų organą kyla ne iš VVB steigimo dokumentų, o iš įstatymų, siekiant užtikrinti VVB veiklos skaidrumą, apibrėžti tokių kolegialių organų narių teisės ir pareigas, atsakomybių ribas, išvengti potencialių privačių interesų konfliktų bei užkirsti kelią galimiems ginčams, manome, kad būtina teisės aktais reglamentuoti vienodos visiems VVB darbuotojų atstovų, skiriamų į VVB kolegialų organą atrankos, skyrimo ir atšaukimo taisykles.</p> <p>SIŪLOME: pakeisti Įstatymo 23¹ straipsnio 8 dalį ir ją išdėstyti taip: „8. Kandidatų į valstybės ar savivaldybės įmonės, valstybės ir (ar) savivaldybės valdomos bendrovės ar jos dukterinės bendrovės kolegialaus priežiūros ar valdymo organo nepriklausomo nario pareigas atranką inicijuojantis subjektas ar jo įgaliota perkančioji organizacija Viešųjų pirkimų įstatymo nustatyta tvarka įsigyja vadovų ar personalo paieškos (atrankos) paslaugas iš jas teikiančio fizinio arba juridinio asmens, kuris ieško kandidatų į kolegialių organų nepriklausomus narius, vertina jų atitiktį šiame straipsnyje nustatytiems reikalavimams ir teikia kandidatų sąrašus atrankos komisijai. Kandidatų į valstybės ar savivaldybės įmonės, valstybės ir (ar) savivaldybės valdomos bendrovės ar jos dukterinės bendrovės kolegialų priežiūros ar valdymo organą, kai kolegialaus organo narius skiria valstybei ar savivaldybei atstovaujanti institucija, <u>skiria darbuotojų atstovai</u> arba renka valstybės ir (ar) savivaldybės valdomos bendrovės ar jos dukterinės bendrovės visuotinis akcininkų susirinkimas, atrankos tvarką nustato Vyriausybė.“</p> <p>Taip pat svarbu pabrėžti, kad darbuotojų atstovų dalyvavimas kolegialiaame organe gali turėti įtakos kolegialaus organo ir jo komitetų</p>	<p>valstybės ar savivaldybės įmonės kolegialaus organo narius.</p> <p>Argumentai, kodėl darbuotojų atstovams neturėtų būti taikomi vienodi reikalavimai kaip kitiems valdymo organo nariams:</p> <p><i>Skirtinga paskyrimo logika ir funkcija</i></p> <p>Darbuotojų atstovai deleguojami pagal socialinės partnerystės principą, siekiant užtikrinti darbuotojų interesų atstovavimą ir socialinį dialogą, o ne vien tik strateginį valdymą. Jų paskyrimo tikslas – įtraukti darbuotojų perspektyvą į sprendimų priėmimą, todėl taikyti identiškus reikalavimus kaip nepriklausomiems nariams gali prieštarauti šiam tikslui.</p> <p><i>Rizika dėl atstovavimo esmės paneigimo</i></p> <p>Jeigu darbuotojų atstovams būtų taikomi tokie patys griežti reikalavimai (pvz., visiškas nepriklausomumas, nesusijimas su bendrove), tai faktiškai eliminuotų galimybę paskirti realius darbuotojų atstovus, nes jie privalo turėti ryšį su darbuotojais. Tai prieštarautų Įstatymo tikslui – stiprinti socialinį dialogą.</p> <p><i>Kompetencijos reikalavimai gali būti diferencijuoti</i></p> <p>Darbuotojų atstovai nėra renkami per profesionalių vadovų atrankos procesą, todėl reikalauti tokių pačių kvalifikacijų kaip nepriklausomiems nariams (pvz., finansų valdymo, audito patirties) būtų neproporcinga ir neįgyvendinama. Projektu siūloma nuostata, kad darbdavys sudaro galimybę darbuotojų atstovams kelti kvalifikaciją darbdavio lėšomis, užtikrina, jog šie nariai galėtų tinkamai vykdyti kolegialaus organo nario pareigas ir prisidėti prie sprendimų kokybės. Tai nėra privilegija, o investicija į geresnį valdymą ir socialinio dialogo stiprinimą.</p>
--	---	--

	<p>nepriklausomumo balanso užtikrinimui. Gerosios valdysenos praktika reikalauja nepriklausomų narių daugumos bendrovės audito/atlygio komitetuose. Dažnu atveju VVB, siekdama užtikrinti nepriklausomų narių daugumą audito/atlygio komitetuose, kolegialiaame organe turi didesnę nei Įstatymas reikalauja nepriklausomų narių skaičių. Siūlomas reglamentavimas galimai prisidėtų prie šios situacijos.</p>	<p><i>Socialinės partnerystės principas</i></p> <p>Darbuotojų atstovų dalyvavimas yra darbo teisės ir socialinio dialogo dalis, todėl jų paskyrimas turi būti grindžiamas darbuotojų pasitikėjimu, o ne vien tik techniniais kvalifikaciniais kriterijais.</p>
<p>UAB „Vilniaus vandenys“ 2025-11-12 Nr. SD25-3533</p>	<p>Pirma, siūloma įtvirtinti prievolę, kad valstybės ir (ar) savivaldybės valdomos bendrovės (toliau – VVĮ ir SVĮ) kolegialiaame valdymo organe (valdyboje) darbuotojų atstovai sudarytų ne mažiau kaip 1/5 narių, iš esmės prieštarauja Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo (toliau – ABĮ) 33 straipsnio 2 daliai, kuri leidžia formuoti valdybą nuo 3 narių. Įgyvendinus siūlomą Projektą, savivaldybių valdomose bendrovėse, atitinkančiose minimalius ABĮ reikalavimus, valdybos dydis turėtų būti padidintas iki 4 narių, kad būtų užtikrintas proporcinis darbuotojų atstovų dalyvavimas. Tokiu būdu faktiškai būtų panaikinta galimybė taikyti įstatymo leidžiamą minimalią valdybos sudėtį. Toks teisinis reguliavimas prieštarauja Lietuvos Respublikos Teisėkūros pagrindų įstatymo (toliau – TPI) sistemiškumo principui (TPI 3 str. 2 d. 7 p.), kadangi naujasis reguliavimas nederinamas su galiojančiu ABĮ reguliavimu, proporcingumo principui (TPI 3 str. 2 d. 2 p.), nes sukelia nepagrįstą organizacinę ir finansinę naštą bendrovei, bei aiškumo principui (TPI 3 str. 2 d. 6 p.), kadangi formuluojamas reikalavimas nėra tiesiogiai suderinamas su kitais įstatymais, todėl gali kelti teisės taikymo neaiškumų praktikoje. Be to, šiuo metu galiojantis ABĮ visoms akcinėms bendrovėms taiko vienodus reikalavimus, nepriklausomai nuo akcininkų struktūros, o Projektas nustatytų specifinį reguliavimą tik valstybės ar savivaldybės valdomoms įmonėms, tokiu būdu pažeisdamas Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnyje nurodytą lygių teisių principą.</p>	<p>Neatsižvelgta.</p> <p><i>Suderinamumas su ABĮ ir galiojančiais principais</i></p> <p>Siūlomas reikalavimas, kad darbuotojų atstovai sudarytų ne mažiau kaip 1/5 valdybos narių, neprieštarauja ABĮ, nes įstatymas nustato tik minimalų valdybos narių skaičių (ne mažiau kaip 3), bet nedraudžia numatyti didesnės sudėties. Įtraukus darbuotojų atstovus, bendrovės gali padidinti valdybos narių skaičių, kas yra įprasta praktika ir suderinama su įstatymu.</p> <p><i>Atitinka Vyriausybės programos ir ES rekomendacijas</i></p> <p>Darbuotojų dalyvavimas valdymo organuose yra numatytas Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos 130 punkte ir atitinka Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę „Demokratija darbe“ (Nr. 2023/C 228/06), kurioje pabrėžiama, kad darbuotojų įtraukimas stiprina demokratiją, tvarumą ir konkurencingumą.</p> <p><i>Socialinio dialogo stiprinimas – valstybės prioritetas</i></p> <p>Privalomas darbuotojų atstovų dalyvavimas valdyboje užtikrina realų darbuotojų balsą strateginiuose sprendimuose, o ne tik informavimo ir konsultavimo mechanizmus. Tai didina pasitikėjimą, mažina konfliktus ir prisideda prie ilgalaikio įmonių atsparumo.</p> <p><i>Proporcingumas ir nauda</i></p> <p>Nors siūlomas pakeitimas gali pareikalaus padidinti valdybos narių skaičių, ši priemonė yra proporcinga</p>

		<p>siekiamam tikslui – demokratijos stiprinimui įmonių valdyme. Ilgalaikėje perspektyvoje tai atsiperka per didesnę skaidrumą, inovacijų potencialą ir socialinės atsakomybės stiprinimą.</p> <p><i>Neprieštarauja lygybės principui</i></p> <p>Siūlomas pakeitimas nepažeidžia Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 str. įtvirtinto lygybės principo, nes darbuotojų atstovų skyrimas į valstybės ar savivaldybės valdomos bendrovės ar jos dukterinės bendrovės kolegialius organus būtų suvienodintas su darbuotojų atstovų skyrimu į valstybės ar savivaldybės įmonių kolegialius organus, kuris jau nustatytas Aprašo 5 punkte. Projektu kaip tik siekiama suvienodinti reikalavimus ir užtikrinti vienodą požiūrį į darbuotojų atstovų dalyvavimą kolegialiuose organuose, nepriklausomai nuo juridinio asmens formos. Tai stiprina teisinį aiškumą ir nuoseklumą, o ne kuria privilegijas ar diskriminaciją.</p>
-“-	<p>Antra, pagal ABI 34 straipsnį valdyba yra kolegialus valdymo organas, kuris priima strateginio pobūdžio sprendimus – tvirtina bendrovės struktūrą, investicijų kryptis, skiria vadovybę, vertina finansinę informaciją, nustato konfidencialumo standartus bei valdo reikšmingus sandorius. Darbuotojų atstovai dažniausiai neturi nei specifinių kompetencijų, nei veiklos patirties tokio lygmens sprendimų priėmime, todėl jų dalyvavimas valdyboje galimai taptų formaliu reguliavimo įgyvendinimu be didesnės pridėtinės vertės įmonių valdyme. Tokia iniciatyva nesuderinama su racionalaus, efektyvaus ir ekonomiškai valdymo principais, prieštarauja tikslingumo (TPĮ 3 str. 2 d. 1 p.) ir efektyvumo (TPĮ 3 str. 2 d. 5 p.) principams, nes nėra pagrįsta objektyvia būtinybe ar aiškia nauda valdymo rezultatams.</p>	<p>Neatsižvelgta.</p> <p><i>Darbuotojų atstovų dalyvavimas nėra naujas reiškinys</i></p> <p>Galimybė skirti ar rinkti darbuotojų atstovus į valstybės ar savivaldybės valdomų bendrovių kolegialius organus jau yra numatyta Apraše. Siūlomas pakeitimas tik paverčia šią galimybę privaloma, siekiant sustiprinti socialinį dialogą ir užtikrinti darbuotojų įtraukimą į strateginius sprendimus. Tai nėra nauja praktika, o esamos valdysenos krypties nuoseklus stiprinimas.</p> <p><i>Kompetencijos užtikrinamas</i></p> <p>Darbuotojų atstovai privalės atitikti tuos pačius bendruosius ir nepriklausomumo reikalavimus, kaip ir kiti valdybos nariai (Įstatymo 23 str. 5 d. ir 7 d.). Be to, siūloma nuostata, kad darbdavys sudaro galimybę kelti kvalifikaciją darbdavio lėšomis, užtikrina, jog darbuotojų atstovai turės reikiamas žinias ir gebėjimus. Tai reiškia,</p>

		<p>kad jų dalyvavimas nebus formalus, o realiai prisidės prie sprendimų kokybės.</p> <p><i>Socialinio dialogo nauda atsveria kaštus</i></p> <p>Papildomi laiko ar finansiniai kaštai negali būti laikomi lemiamu argumentu, nes darbuotojų dalyvavimas sprendimų priėmimo yra esminė gero valdymo ir demokratijos darbe dalis. Tai didina įmonių atsparumą, inovacijų potencialą ir gebėjimą valdyti pokyčius, ypač transformacijos ar krizės metu. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas nuomonėje „Demokratija darbe“ (Nr. 2023/C 228/06) pabrėžia, kad „darbuotojų balsas“ skatina pasitikėjimą ir demokratinę vertybių puoselėjimą visuomenėje.</p> <p><i>Ilgalaikė nauda – tvarumas ir konkurencingumas</i></p> <p>Darbuotojų įtraukimas į strateginius sprendimus nėra kliūtis racionaliam valdymui – priešingai, tai stiprina įmonės tvarumą, mažina konfliktus ir kuria pasitikėjimą tarp socialinių partnerių. Tokia praktika atitinka Europos Sąjungos direktyvas ir Vyriausybės programos nuostatas, todėl jos įgyvendinimas yra ne tik pagrįstas, bet ir būtinas.</p>
-“-	<p>Trečia, Civilinio kodekso 2.87 str. įtvirtintos juridinio asmens organų narių fiduciarinės pareigos, t. y. pasitikėjimu tarp įmonės ir valdymo organo pareigos, tokios, kaip veikti sąžiningai ir protingai ir būti lojalus ir laikytis konfidencialumo, vengti interesų konflikto. Siūlymas teisinis reguliavimas, kai į VVĮ ir SVĮ valdymo organą privalomai būtų skiriami darbuotojų atstovai, padidintų interesų konflikto riziką, kad priimdami sprendimus (pvz. su įmonės darbuotojais susijusius klausimus) valdybos narys veiks interesų grupės, o ne įmonės naudai. Apskritai su Projektu nepateikta aiškių argumentų ar duomenų, pagrindžiančių, kad darbuotojų atstovų neįtraukimas į valdybas šiuo metu kelia sisteminio pobūdžio problemą, kurios sprendimui būtinas naujas teisinis reguliavimas. TPĮ2 įtvirtintas tikslingumo principas, reiškiantis, kad teisės akto projektas turi būti rengiamas ir teisės aktas priimamas tik tuo atveju, kai siekiamų tikslų negalima pasiekti kitomis</p>	<p>Neatsižvelgta.</p> <p><i>Fiduciarinės pareigos ir interesų konfliktai</i></p> <p>Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.87 str. fiduciarinės pareigos (lojalumas, sąžiningumas, protingumas, konfidencialumas, interesų konflikto vengimas) taikomos visiems valdybos nariams, nepriklausomai nuo paskyrimo būdo. Darbuotojų atstovų įtraukimas nereiškia, kad jie bus atleisti nuo šių pareigų — priešingai, jie veiks bendrovės ir akcininkų naudai, kaip ir kiti nariai.</p> <p><i>Nepriklausomumo reikalavimai:</i> darbuotojų atstovams taikomi tokie pat nepriklausomumo kriterijai kaip ir kitiems nariams (Įstatymo 23 str. 7 d. 3 ir 5 p.), todėl jų paskyrimas nepažeidžia valdymo neutralumo.</p>

	<p>priemonėmis. Akcininkui niekas nedraudžia skirti darbuotojų atstovų į valdymo organo narius, todėl nėra aišku, kodėl šiuo metu galiojantis teisinis reguliavimas kelia praktinių sunkumų ar sukelia neigiamų padarinių interesų grupėms. Taip pat kyla pagrįstų abejonių dėl neįvertinto Projekto poveikio strateginio valdymo efektyvumui, organizacinei pusiausvyrai ir finansiniams ištekliams. Trūksta išsamaus ir objektyvaus reguliavimo poreikio pagrindimo.</p> <p>Atsižvelgiant į tai, Bendrovė siūlo atsisakyti Projektu siūlomo imperatyvaus reikalavimo dėl darbuotojų atstovų įtraukimo į valdybą. Tokia nuostata turėtų būti reglamentuojama kaip fakultatyvi, sprendimą paliekant akcininko nuožiūrai, atsižvelgiant į konkrečių bendrovių veiklos pobūdį ir valdymo struktūrą.</p>	<p><i>Konfidencialumo apsauga jau įtvirtinta:</i> Darbo kodekso 189 str. 3 d. ir 209 str. 3 d. numato pareigą saugoti konfidencialią informaciją ir atsakomybę už pažeidimus. Jei darbuotojų atstovas dalyvautų ir derybose, gali būti taikomas nusišalinimo mechanizmas prie klausimų, susijusių su kolektyvinėmis derybomis.</p> <p>Darbuotojų atstovai privalės nusišalinti, jei kils tiesioginis interesų konfliktas; tai ne eliminuoja jų dalyvavimą strateginiuose sprendimuose, o užtikrina skaidrumą ir teisinių pareigų laikymąsi.</p> <p><i>Dėl „kompetencijų stokos“</i></p> <p>Aprašas jau leidžia darbuotojų atstovų skyrimą, jei numatyta steigimo dokumentuose; siūlomas pakeitimas tik paverčia galimybę pareiga, neišbraukdamas bendrųjų ir specialiųjų reikalavimų laikymosi.</p> <p>Darbuotojų atstovams taikomi tie patys kvalifikaciniai reikalavimai, kaip ir kitiems nariams (Įstatymo 23 str. 5 d.; 7 d. 3 ir 5 p.). Be to, siūloma nuostata, kad darbdavys sudaro sąlygas kelti kvalifikaciją darbdavio lėšomis, užtikrina, jog atstovai įgis reikalingas kompetencijas (tai investicija į valdybos kokybę, o ne privilegija).</p> <p><i>Tikslas negali būti pasiektas vien „informavimu ir konsultavimu“</i></p> <p>Dabartinis reguliavimas suteikia galimybę, bet ne pareigą skirti darbuotojų atstovus, todėl neužtikrina realaus dalyvavimo sprendimų priėmimo. To nepakanka Vyriausybės programos 130 p. įgyvendinti — reikalinga imperatyvi nuostata.</p> <p>Informavimas ir konsultavimas (Darbo kodekse) užtikrina konsultavimo ir informavimo procesą, bet ne balsą valdyboje ir ne sprendimų įtaką. Įtraukimas į valdymo kolegialų organą yra vienintelė priemonė, suteikianti institucinę galią ir atsakomybę, o tai yra tikslinga siekiant skaidrumo, pasitikėjimo ir atsparumo.</p>
--	---	---

		<p><i>Proporcingumas ir efektyvumas</i></p> <p>Organizacinė našta (valdybos didinimas, atranka, mokymai) egzistuos; tačiau ji yra ribota (1/5 sudėties kriterijus; ne mažiau kaip vienas narys) ir proporcinga siekiamam tikslui — demokratijai darbe, socialiniam dialogui, pasitikėjimui, aukštesniam skaidrumo lygiui.</p> <p>Alternatyvos, tokios kaip informavimas ir konsultavimas, jau taikomos ir yra įtvirtintos Darbo kodekse, tačiau jos neužtikrina darbuotojų realaus dalyvavimo sprendimų priėmime. Įtraukimas į valdybą yra veiksmingiausia priemonė, patvirtinta ES praktikos ir Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonės „Demokratija darbe“, kuri stiprina demokratiją, tvarumą ir konkurencingumą. Nors poveikis egzistuos, jis atsipirks per didesnę inovacijų potencialą, socialinį dialogą ir įmonių atsparumą pokyčiams.</p> <p><i>Esamas reguliavimas</i></p> <p>Darbuotojų atstovų teisė skirti ar rinkti kolegialaus organo narius nėra privalomojo pobūdžio. Šiuo pakeitimu siekiama įtvirtinti privalomą darbuotojų atstovų teisę skirti ar rinkti kolegialaus organo narius valstybės ar savivaldybės valdomose bendrovėse ar jos dukterinėse bendrovėse. Negalime atsižvelgti į pastabas dėl imperatyvo atsisakymo, nes siūlomas pakeitimas yra tikslingas, proporcingas ir nuoseklus: jis įgyvendina Vyriausybės programos siekį, sustiprina socialinį dialogą ir demokratiją darbe, užtikrina nepriklausomumo ir kvalifikacijos reikalavimų laikymąsi.</p> <p><i>Dėl proporcingumo principo</i></p> <p>Poveikis ir tam tikra administracinė našta bus, tačiau ji yra proporcinga siekiamam tikslui ir atsipirks per kitas naudas – didesnę skaidrumą, socialinį dialogą, pasitikėjimą sprendimų priėmimu bei ilgalaikį įmonių atsparumą. Darbuotojų atstovams taikomi tie patys kvalifikaciniai ir</p>
--	--	--

		<p>nepriklausomumo reikalavimai kaip ir kitiems valdybos nariams, o jų skaičius ribotas (ne mažiau kaip 1/5 valdybos narių), todėl akcininkų interesai nepažeidžiami.</p>
<p>Lietuvos pramonininkų konfederacijos 2025 m. lapkričio 10 d. raštas Nr. S.207</p>	<p>Darbo kodekso pakeitimo įstatymo projektas po pristatymo socialiniams partneriams 2025 m. kovo 18 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos (toliau – Trišalė taryba) posėdyje buvo perduotas išsamiai nagrinėti Trišalės tarybos Darbo santykių komisijai (toliau – Komisija).</p> <p>Komisija iš viso surengė 11 posėdžių, kurių metu nuosekliai nagrinėjo Darbo kodekso pakeitimo įstatymo projektą, turėdama tikslą pasiekti bendrą socialinių partnerių sutarimą dėl kiekvieno siūlomo pakeitimo. Komisijoje socialiniai partneriai pritarė daugumai Ministerijos teikiamų Darbo kodekso pakeitimų, išskyrus šiuos straipsnius: 64 straipsnio 5 dalį, 198 straipsnio 1 ir 4 dalis, 236 straipsnio 4 dalį, 250 straipsnio 7 dalies 3 punktą ir 251 straipsnio 1 dalį.</p> <p>Nepaisant to, kad 2025 m. spalio 7 d. Trišalės tarybos posėdyje pakartotinai svarstant Darbo kodekso pakeitimo įstatymo projekto 64 straipsnio 5 dalį, 198 straipsnio 1 ir 4 dalis, 236 straipsnio 4 dalį, 250 straipsnio 7 dalies 3 punktą ir 251 straipsnio 1 dalį, jiems nepritarė profesinių sąjungų bei darbdavių organizacijų atstovai, šie straipsniai vis tiek yra įtraukti į bendrą Darbo kodekso pakeitimo įstatymo projekto paketą.</p> <p>Vadovaujantis 2025 m. rugsėjo 25 d. Seimo nutarimu Nr. XV-439 „Dėl dvidešimtosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“ patvirtintos Dvidešimtosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos (toliau – Programa) 9 punkte numatytas vienas iš pagrindinių dvidešimtosios Vyriausybės veiklos prioritetų – socialinio dialogo stiprinimas. Programos 121 punkte taip pat nurodyta: „Stiprinsime Trišalės tarybos institutą, įgalindami socialinius partnerius (profesines sąjungas ir darbdavių organizacijas) dalyvauti priimant sprendimus, pavyzdžiui, planuojant ir įgyvendinant pagrindines šalies reformas, nustatant migracijos kvotas ir panašius sprendimus.“</p>	<p>Atsižvelgta iš dalies.</p> <p>Darbo kodekso 64 str. 5 d. ir 198 str. 1 ir 4 d. pakeitimai neteikiami.</p> <p><i>Vyriausybės programos nuostatų įgyvendinimas</i></p> <p>Darbo kodekso 236 str. 4 d. ir 251 str. 1 dalis tiesiogiai įgyvendina Vyriausybės programos 130 p., kuriame nustatyta:</p> <p>„130. 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.“</p> <p>Šių straipsnių pakeitimai yra esminė priemonė stiprinant kolektyvinius santykius ir darbuotojų apsaugą, todėl jų atsisakius nebūtų įgyvendinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės programa.</p> <p><i>Dėl Darbo kodekso 210 str. pakeitimo ir Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymo Nr. VIII-729 23 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto</i></p> <p>Darbuotojų atstovų įtraukimas į valstybės ar savivaldybės valdomų bendrovių kolegialius organus yra būtinas siekiant sustiprinti socialinį dialogą, skaidrumą ir įmonių atsparumą. Šiuo metu galiojantis reguliavimas suteikia tik</p>

	<p>Taigi, atsižvelgdama į Lietuvos Respublikos darbo kodekso 185 straipsnio 9 dalį, nustatantį, kad Trišalė taryba svarsto klausimus ir teikia išvadas ir pasiūlymus darbo, socialinės ir ekonominės politikos srityse ir dėl klausimų, kuriuos reikia apsvarstyti vadovaujantis Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“ nuostatomis, Trišalės tarybos nuostatų, patvirtintų 2018 m. gruodžio 19 d. Trišalės tarybos sprendimu, 4 punktą, kuris teigia, kad Trišalė taryba Lietuvos Respublikos Seimui ir Lietuvos Respublikos Vyriausybei pataria socialinės, ekonominės ir darbo politikos klausimais, bei Programos 9 ir 121 punktus, kurie pabrėžia socialinio dialogo ir Trišalės tarybos instituto stiprinimo svarbą,</p> <p>LPK p r i e š t a r a u j a Ministerijos siūlymui Lietuvos Respublikos Seimo rudens sesijai teikti svarstyti Darbo kodekso 64 straipsnio 5 dalies, 198 straipsnio 1 ir 4 dalių, 236 straipsnio 4 dalies ir 251 straipsnio 1 dalies pakeitimus, juos prijungiant prie kitų socialinių partnerių sutartų straipsnių.</p> <p>Taip pat atkreipiame dėmesį, kad Ministerija teikia svarstyti ir Darbo kodekso 210 straipsnio pakeitimus bei Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymo 231 straipsnio pakeitimo įstatymo projektą, nors Komisijos posėdžių metu šiems pakeitimams nepritarė kai kurios darbdavių organizacijos, įskaitant LPK, ir Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministerija.</p> <p>Tad, atsižvelgdami į aukščiau išdėstytus argumentus bei siekdami stiprinti Trišalės tarybos institucijos vaidmenį bei įgalinti socialinius partnerius realiai dalyvauti sprendimų priėmimo,</p> <p>s i ū l o m e Lietuvos Respublikos Seimo rudens sesijai teikti svarstyti tik tuos Įstatymų projektus bei jų pakeitimus, kuriems bendru sutarimu pritarė visi socialiniai partneriai – profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovai, bei atitinkamai iš Darbo kodekso pakeitimų įstatymo projekto išbraukti šių straipsnių pakeitimus: 64 straipsnio 5 dalį, 198 straipsnio 1 ir 4 dalis, 210 straipsnio 1 ir 2 dalis, 236 straipsnio 4 dalį ir 251 straipsnio 1 dalį, o Lietuvos Respublikos valstybės ir</p>	<p>galimybę skirti darbuotojų atstovus, tačiau neprivalo to daryti, todėl realus darbuotojų dalyvavimas sprendimų priėmimo neužtikrinamas. Siūlomas pakeitimas įgyvendina Vyriausybės programos 130 p. ir atitinka Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę „Demokratija darbe“, kurioje pabrėžiama, kad darbuotojų dalyvavimas yra esminis Europos socialinio modelio elementas, stiprinantis demokratiją, tvarumą ir konkurencingumą. Įtraukus darbuotojus į valdybas, didėja įmonių atsparumas, inovacijų potencialas ir gebėjimas valdyti pokyčius, ypač krizės metu, o „darbuotojų balsas“ skatina pasitikėjimą ir socialinės atsakomybės kultūrą. Be to, darbuotojų atstovams taikomi tie patys kvalifikaciniai ir nepriklausomumo reikalavimai kaip ir kitiems nariams, o jų kompetencijos užtikrinamos per mokymus darbdavio lėšomis, todėl akcininkų interesai nepažeidžiami, o valdymo kokybė tik stiprinama.</p> <p>Trišalės tarybos nuomonė yra svarbi, tačiau Vyriausybė privalo vykdyti savo programos nuostatas – socialinių partnerių sutarimas yra siekiamybė, bet jo nebuvimas negali stabdyti reformų, numatytų Vyriausybės programoje ir atitinkančių ES rekomendacijas bei tarptautinius įsipareigojimus.</p>
--	--	---

	savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymo 231 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto neteikti svarstyti.	
Lietuvos verslo konfederacijos 2025 m. lapkričio 11 d. raštas Nr. 25-169AR	<p>Pažymime, kad Dvidešimtosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos, kuriai pritarta Lietuvos Respublikos Seimo 2025 m. rugsėjo 25 d. nutarimu Nr. XV-439, 121 punkte numatytas Vyriausybės įsipareigojimas stiprinti Trišalės tarybos institutą, įgalinant socialinius partnerius (profesines sąjungas ir darbdavių organizacijas) dalyvauti priimant sprendimus, pavyzdžiui, planuojant ir įgyvendinant pagrindines šalies reformas, nustatant migracijos kvotas ir panašius sprendimus. Tačiau šio įsipareigojimo įgyvendinimo praktika kelia pagrįstų abejonių dėl jo veiksmingumo ir realaus socialinio dialogo stiprinimo. Tai akivaizdžiai rodo situacija, kai DK 64 straipsnio 5 dalies, 198 straipsnio 1 ir 4 dalių, 236 straipsnio 4 dalies ir 251 straipsnio 1 dalies pakeitimai, dėl kurių nebuvo pasiektas socialinių partnerių sutarimas Darbo santykių komisijoje, vis tiek buvo įtraukti į Seimo rudens sesijai teikiamą DK pakeitimų paketą. Primintina, kad Trišalės tarybos 2025 m. spalio 7 d. posėdyje tiek profesinių sąjungų, tiek darbdavių organizacijų atstovai vieningai nepitarė šiems siūlymams, tačiau Vyriausybės atstovai jų pozicijos nepaisė. Tokie veiksmai prieštarauja deklaruojamam siekiui stiprinti Trišalės tarybos vaidmenį ir rodo nepakankamą pagarbą socialinių partnerių nuomonei bei konstruktyvaus dialogo principui. Siekiant užtikrinti pasitikėjimą tarp valstybės institucijų ir socialinių partnerių, būtina, kad socialinio dialogo mechanizmai būtų taikomi ne formaliai, o realiai – sprendimai dėl darbo santykių reguliavimo turi būti priimami tik pasiekus abipusį sutarimą arba bent jau išsamiai įvertinus visų pusių argumentus. Atsižvelgiant į tai, siūlytume atsisakyti teikiamų DK 64 straipsnio 5 dalies, 198 straipsnio 1 ir 4 dalių, 236 straipsnio 4 dalies ir 251 straipsnio 1 dalies pakeitimų.</p>	<p>Atsižvelgta iš dalies.</p> <p>Darbo kodekso 64 str. 5 d. ir 198 str. pakeitimai neteikiami.</p> <p>Vyriausybės programos nuostatų įgyvendinimas</p> <p>Darbo kodekso 236 str. 4 d. ir 251 str. 1 dalis tiesiogiai įgyvendina Vyriausybės programos 130 p. <i>Siekiant stiprinti socialinį dialogą, supaprastinsime kolektyvinių derybų ir kolektyvinių veiksmų procedūras, suteikdami daugiau laisvės šalimis 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.</i></p> <p><i>Dėl Darbo kodekso 210 str. pakeitimo ir Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymo Nr. VIII-729 23 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto</i></p> <p>Darbuotojų atstovų įtraukimas į valstybės ar savivaldybės valdomų bendrovių kolegialius organus yra būtinas siekiant sustiprinti socialinį dialogą, skaidrumą ir įmonių atsparumą. Šiuo metu galiojantis reguliavimas suteikia tik galimybę skirti darbuotojų atstovus, tačiau neprivalo to daryti, todėl realus darbuotojų dalyvavimas sprendimų priėmime neužtikrinamas. Siūlomas pakeitimas įgyvendina Vyriausybės programos 130 p. ir atitinka Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę „Demokratija darbe“, kurioje pabrėžiama, kad</p>

		<p>darbuotojų dalyvavimas yra esminis Europos socialinio modelio elementas, stiprinantis demokratiją, tvarumą ir konkurencingumą. Įtraukus darbuotojus į valdybas, didėja įmonių atsparumas, inovacijų potencialas ir gebėjimas valdyti pokyčius, ypač krizės metu, o „darbuotojų balsas“ skatina pasitikėjimą ir socialinės atsakomybės kultūrą. Be to, darbuotojų atstovams taikomi tie patys kvalifikaciniai ir nepriklausomumo reikalavimai kaip ir kitiems nariams, o jų kompetencijos užtikrinamos per mokymus darbdavio lėšomis, todėl akcininkų interesai nepažeidžiami, o valdymo kokybė tik stiprinama.</p> <p>Trišalės tarybos nuomonė yra svarbi, tačiau Vyriausybė privalo vykdyti savo programos nuostatas – socialinių partnerių sutarimas yra siekiamybė, bet jo nebuvimas negali stabdyti reformų, numatytų Vyriausybės programoje ir atitinkančių ES rekomendacijas bei tarptautinius įsipareigojimus.</p>
-“-	<p>LVK nuomone, taip pat būtų tikslinga papildomai įvertinti DK 250 str. 7 d. pakeitimą. Sutinkame, kad darbdaviai neturėtų kliudyti teisėtai vykstančiam streikui ir privalo sudaryti sąlygas užtikrinti skaidrų bei teisėtą streiko procesą. Vis dėlto, siūlomas papildymas, numatantis draudimą darbdaviui bet kokiais būdais „skatinti darbuotojus nestreikuoti“, kelia abejonių dėl savo apibrėžtumo ir praktinio taikymo ribų. Šiuo metu neaišku, kokie konkretūs darbdavio veiksmai galėtų būti vertinami kaip tokio pobūdžio „skatinimas“. Kyla pagrįsta rizika, kad pernelyg plačiai interpretuojant šią nuostatą, draudimas galėtų būti taikomas net tais atvejais, kai darbdavys siekia konstruktyvaus dialogo ir susitarimo su darbuotojų atstovais dėl kolektyvinės sutarties sąlygų, kurių įgyvendinimas galėtų užbaigti streiką. Tokia interpretacija iškreiptų socialinio dialogo esmę ir faktiškai apribotų darbdavio teisę inicijuoti taikaus ginčo sprendimo procesus. Dėl to kyla pavojus, kad ši nuostata ne stiprintų, o priešingai – apsunkintų galimybę pasiekti kompromisą bei skatintų ilgalaikius ir sunkiau valdomus streikus.</p>	<p>Neatsižvelgta.</p> <p>Trišalėje taryboje pritarta Darbo kodekso 250 str. 7 d. formuluotė: „7. Streiko metu darbdaviui draudžiama į streikuotojų vietas priimti naujus darbuotojus, išskyrus atvejus, kai būtina užtikrinti minimalių paslaugų teikimą, bet nėra galimybės to padaryti šio kodekso nustatyta tvarka ir sąlygomis, taip pat bet kokiais kitais būdais skatinti darbuotojus nestreikuoti.“ Formuluo­ tė orientuota į darbdavio veiksmų ribojimą (naujų darbuotojų priėmimas, spaudimas nestreikuoti). Tikslas – apsaugoti streiko efektyvumą ir užkirsti kelią darbdavio manipuliacijoms.</p> <p>LVK siūlymo formuluo­ tė bendrai orientuota į darbuotojų teises ir garantijas bei draudimą daryti įtaką jų pasirinkimui. Kadangi Trišalėje taryboje jau buvo pritarta Darbo kodekso 250 str. 7 d. teikiamam pakeitimui, todėl</p>

	<p>Atsižvelgiant į tai, siūlytume svarstyti alternatyvų reguliavimą – vietoj DK 250 str. 7 d. pakeitimo keisti 250 str. 1 dalį, papildant pirmą sakinį: „Niekas negali būti skatinamas ar verčiamas dalyvauti arba atsisakyti dalyvauti streike“. Manome, kad toks sprendimas užtikrintų aiškesnį teisinį reguliavimą, atitiktų proporcingumo principą bei padėtų išvengti perteklinio draudimų taikymo.</p>	<p>negalime pritarti naujam pasiūlymui, kuris iš esmės keistų pasiektą susitarimą.</p>
-“-	<p>LVK taip pat nepritaria Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos siūlymui, kad bendrovėse, kurių akcijos ar dalis akcijų, suteikiančių daugiau kaip pusę balsų visuotiniame akcininkų susirinkime, priklauso valstybei ar savivaldybei, darbuotojų atstovai sudarytų ne mažiau kaip penktadalį valdybos narių skaičiaus, bet ne mažiau kaip vieną narį. Taip siūlymui 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 nariai (DK 210 str. pakeitimas ir Valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymo 23-1 straipsnio pakeitimas).</p> <p>Pažymėtina, kad valdybos nario pareiga yra atstovauti visos įmonės interesams ir siekti ilgalaikės vertės akcininkams. Šiuo metu darbuotojų atstovų dalyvavimas valdymo organuose numatytas tik viešiesiems juridiniams asmenims, kurių misija – viešųjų paslaugų teikimas, todėl siūlomas reguliavimas nėra tinkamas perkelti į pelno siekiančių bendrovių aplinką. Pažymėtina, kad Valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymo 23-1 straipsnyje aptariamos valstybės ir (ar) savivaldybės valdomos bendrovės (toliau – VVB) dažnu atveju yra akcinės bendrovės ar uždarnosios akcinės bendrovės – privatūs juridiniai asmenys, kurių tikslas – siekti pelno akcininkų naudai. Įtvirtinus darbuotojų atstovų dalyvavimą kolegialiuose organuose, VVB kolegialių organų veikla bei galimai bendrovių tikslų siekimas galėtų būti apsunkintas. Atkreiptinas dėmesys, kad darbuotojų atstovų dalyvavimas juridinio asmens valdymo organo veikloje iš principo nėra suderinamas su darbuotojų interesų atstovavimu. Kolegialaus organo nariai pagal įstatymus turi veikti sąžiningai, rūpestingai ir atsakingai, sprendimus</p>	<p>Neatsižvelgta.</p> <p><i>Esamas reguliavimas</i></p> <p>Galimybė skirti ar rinkti darbuotojų atstovus į valstybės ar savivaldybės valdomos bendrovės ar jos dukterinės bendrovės kolegialaus organo narius bei reikalavimai darbuotojų atstovams jau yra numatyti Aprašo 5 p., tačiau darbuotojų atstovų teisė skirti ar rinkti kolegialaus organo narius nėra privalomojo pobūdžio. Šiuo pakeitimu siekiama įtvirtinti privalomą darbuotojų atstovų teisę skirti ar rinkti kolegialaus organo narius valstybės ar savivaldybės valdomose bendrovėse ar jos dukterinėse bendrovėse. Tai nuostata įgyvendinanti Lietuvos Respublikos Vyriausybės savo programos 130 p. įtvirtintą siekį.</p> <p><i>Dėl efektyvumo principo</i></p> <p>Alternatyvos, tokios kaip informavimas ir konsultavimas, jau taikomos ir yra įtvirtintos Darbo kodekse, tačiau jos neužtikrina darbuotojų realaus dalyvavimo sprendimų priėmimo. Įtraukimas į valdybą yra veiksmingiausia priemonė, patvirtinta ES praktikos ir Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonės „Demokratija darbe“, kuri stiprina demokratiją, tvarumą ir konkurencingumą. Nors poveikis egzistuos, jis atsipirks per didesnę inovacijų potencialą, socialinį dialogą ir įmonių atsparumą pokyčiams.</p> <p><i>Dėl interesų suderinimo</i></p> <p>Darbuotojų atstovų dalyvavimas valdyboje neprieštarauja ABĮ nuostatomis, nes visi valdybos nariai privalo veikti</p>

	<p>priimti bendrovės ir akcininko naudai, laikytis konfidencialumo ir vengti interesų konfliktų. Darbuotojų atstovo paskyrimas gali sukelti lojalumo konfliktą, nes profesinių sąjungų prigimtinis interesas yra darbuotojų teisių užtikrinimas, bet ne įmonės valdymas. Darbuotojų atstovas gali turėti kitus nei bendrovės akcininkai ar vadovybė tikslus, ypač darbo sąlygų, atlyginimų ar restruktūrizavimo ir kt. susijusiais klausimais. Pavyzdžiui, valdybai svarstant klausimą dėl bendrovės sąnaudų optimizavimo ir grupės darbuotojų atleidimo, kad būtų užtikrintas bendrovės veiklos tęstinumas ir pelnas, valdybos narius esantis darbuotojas turėtų balsuoti už tokį sprendimą, nors akivaizdu, kad jis galimai priešingas darbuotojų interesams. LVK nuomone, darbo teisiniuose santykiuose socialinė partnerystė efektyviausiai įgyvendinama informavimo ir konsultavimo procedūromis, o ne darbuotojų atstovų dalyvavimo juridinio asmens valdyme. Pažymėtina, kad darbdavys, prieš priimdamas esminius su darbuotojų interesais susijusius klausimus (pvz., dėl grupės darbuotojų atleidimo (DK 63 str. 3 d.), dėl suminės darbo laiko apskaitos įvedimo (DK 115 str. 1 d.), tvirtinant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą (DK 140 str. 3 d.), reorganizavimo, restruktūrizavimo ir verslo ar jo dalies perdavimo atveju (DK 208 str.), dėl darbo tvarkos taisyklių, nustatančių bendrąją tvarką įmonėje; dėl darbo normų nustatymo taisyklių ar darbo normų; dėl naujų technologinių procesų įvedimo tvarkos; dėl informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo bei darbuotojų stebėsenos ir kontrolės darbo vietoje tvarkos; dėl darbuotojų privataus gyvenimo apsaugą galinčių pažeisti priemonių nustatymo; dėl darbuotojų asmens duomenų saugojimo politikos ir jos įgyvendinimo priemonių; dėl lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonių; dėl įtampų darbe mažinančių priemonių nustatymo; dėl kitų darbuotojų socialinei ir ekonominei padėčiai aktualių teisės aktų (DK 206 str. 1 d.) privalo vykdyti išankstinę konsultavimo su darbuotojų atstovais procedūrą. Be to, esamas teisinis reglamentavimas (DK 212 str.) įtvirtina darbuotojų atstovams galimybę stebėtojo ar patariamojo balso teise dalyvauti darbdavio kolegialaus valdymo ar priežiūros organų susitikimuose, kai</p>	<p>bendrovės ir akcininkų naudai. Tai nėra atskirų interesų gynimas, o papildoma kompetencija, stiprinanti bendrovės atsparumą ir ilgalaikę vertę. Nors Lietuvoje dominuoja akcininkų interesų pirmumo teorija (shareholder primacy theory), kurios esmė – maksimizuoti akcininkų pelną (Andrew, K. The Corporate Objective: Corporations, Globalisation and the Law. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2011, p. 53; Friedman, M. The Social Responsibility of Business is to Increase Its Profits. New York Times Magazine 32, 1970), siūlomas pakeitimas leistų iš dalies įtvirtinti interesų turėtojų teoriją (stakeholder theory). Pastaroji siekia suderinti visų suinteresuotų asmenų – darbuotojų, akcininkų, kreditorių ir visuomenės – interesus, o darbuotojų dalyvavimas sprendimų priėmimo yra vienas iš šios teorijos įgyvendinimo būdų (Hill, W.L.; Jones, T.M. Stakeholder-Agency Theory. Journal of Management Studies, No.29:2, 1992; Vitols, S.; Kluge, N. The Sustainable Company: a new approach to corporate governance. Brussels: European Trade Union Institute, 2011, p. 24). Interesų konfliktai valdybose nėra išskirtinai susiję su darbuotojų atstovais – jie galimi ir kitais atvejais, pavyzdžiui, dėl ryšių su tiekėjais, partneriais ar politinių interesų. Tam egzistuoja aiškos taisyklės: interesų deklaravimas, nusišalinimas, konfidencialumo laikymasis ir fiducijinė atsakomybė bendrovės naudai, kurių privalo laikytis visi valdybos nariai, įskaitant darbuotojų atstovus. Be to, darbuotojų atstovas suteikia papildomą vertę sprendžiant klausimus, susijusius su darbo sąlygomis – jis gali pasiūlyti socialiai atsakingas alternatyvas, tokias kaip perkvalifikavimas, etapinis pokyčių įvedimas ar kaštų optimizavimas be kritinių kompetencijų praradimo, kas ilgalaikėje perspektyvoje dažnai yra ekonomiškai naudingesni.</p>
--	---	--

	<p>juose sprendžiami su įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojų darbo sąlygomis susiję klausimai.</p>	<p><i>Darbuotojų atstovų dalyvavimas kolegialiuose organuose nėra naujas reiškinys</i></p> <p>Galimybė skirti ar rinkti darbuotojų atstovus į valstybės ar savivaldybės valdomos bendrovės ar jos dukterinės bendrovės kolegialaus organo narius bei reikalavimai darbuotojų atstovams jau yra numatyti Aprašo 5 p., tačiau ši teisė nėra privalomojo pobūdžio – tai galimybė, o ne imperatyvas. Siūlomu pakeitimu siekiama įtvirtinti privalomą darbuotojų atstovų teisę skirti ar rinkti kolegialaus organo narius valstybės ar savivaldybės valdomose bendrovėse ar jų dukterinėse bendrovėse.</p> <p><i>Ilgalaikės naudos atsveria galimus pokyčius</i></p> <p>Nors siūlomas reguliavimas turės poveikį, jis atsipirks per kitas naudas – didesnę skaidrumą, pasitikėjimą sprendimų priėmimu, socialinės atsakomybės stiprinimą ir ilgalaikį įmonių konkurencingumą. Tai dera su EBPO Valstybės valdomų įmonių valdysenos gairių II.A punktu, kuriame pabrėžiama, kad VVĮ veiklos praktika turi atitikti visuotinai pripažintas normas, įskaitant darbuotojų įtraukimą. Apie darbuotojų dalyvavimo naudą pasisako ir Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas savo nuomonėje „Demokratija darbe“ (Nr. 2023/C 228/06) – darbuotojų dalyvavimas yra esminis Europos socialinio modelio elementas, stiprinantis demokratiją, tvarumą ir konkurencingumą. Įtraukiant darbuotojus į sprendimų priėmimą didėja įmonių atsparumas, inovacijų potencialas ir gebėjimas valdyti pokyčius, ypač transformacijos ar krizės metu. Be to, „darbuotojų balsas“ skatina socialinį dialogą, pasitikėjimą ir demokratinių vertybių puoselėjimą visuomenėje.</p> <p><i>Dėl dalyvavimo stebėtojo teisėmis</i></p> <p>Stebėtojo ar patariamojo balso teisė nėra lygiavertė dalyvavimui sprendimų priėmimo procese. Tokia teisė suteikia galimybę išklaudyti nuomonę, tačiau nesuteikia</p>
--	--	--

		realios įtakos strateginiams sprendimams, kurie gali turėti esminį poveikį darbuotojų darbo sąlygoms ir įmonės veiklos tvarumui. Darbuotojų atstovų įtraukimas į valdybą užtikrina ankstyvą dalyvavimą sprendimų formavime, didina skaidrumą, mažina konfliktų riziką ir leidžia priimti labiau subalansuotus sprendimus, atsižvelgiant į ilgalaikę įmonės vertę ir socialinę atsakomybę.
Finansų ministerijos 2025 m. gruodžio 8 d. raštas 6 K-25/6103	1. Įstatymo projekto Nr. 1 13 straipsnyje, kuriuo keičiamas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 127 straipsnis numatyta, kad „Aukštesnio negu darbdavio lygmens kolektyvinėje sutartyje šis terminas gali būti sutrumpintas iki dviejų metų, taip pat numatyta pinigine kompensacija už kasmetinių atostogų dalį, viršijančią šio kodekso 126 straipsnio 2 dalyje nustatytą kasmetinių atostogų trukmę už dvejus darbo metus“. Kyla klausimas ar galimybė susitarti dėl kompensacijos už kasmetines atostogas neprieštaruja Darbo kodekso 127 straipsnio 6 daliai, kurioje aiškiai nurodoma, kad kasmetines atostogas pakeisti pinigine kompensacija draudžiama, išskyrus darbo santykių pasibaigimą, kai darbuotojui sumokama kompensacija už nepanaudotas visos trukmės kasmetines atostogas ar jų dalį, su šio straipsnio 5 dalyje nustatytais apribojimais. Siūlome įvertinti minėtą prieštaravimą bei atitinkamai tikslinti Įstatymo projekto Nr. 1 13 straipsnį.	Neatsižvelgta. Darbo kodekso 127 str. 6 d. numato taisyklę, kad kasmetines atostogas pakeisti pinigine kompensacija draudžiama, išskyrus darbo santykių pasibaigimą, kai darbuotojui sumokama kompensacija už nepanaudotas visos trukmės kasmetines atostogas ar jų dalį, su šio straipsnio 5 dalyje nustatytais apribojimais. Siūlomi pakeitimai yra Darbo kodekso 127 str. 5 d., į kurią nukreipia 127 str. 6 d., todėl nuostatos neprieštaruja.
-“-	3. Finansų ministerija nori atkreipti dėmesį į Darbo kodekso 134 straipsnio 3 dalies taikymo problematiką. Darbo kodekso 134 straipsnio 3 dalyje nurodyta, kad „kiekvienas iš tėvų (įtėvių, globėjų), imdamas atostogas vaikui prižiūrėti, bet kuriuo metu, iki vaikui sukaks aštuoniolika ar dvidešimt keturi mėnesiai, pirmiausia turi teisę pasinaudoti neperleidžiamų dviejų mėnesių trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalimi, kuri niekam negali būti perleista. Neperleidžiamų dviejų mėnesių trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalį sudaro 62 kalendorinės dienos, kurias kiekvienas iš tėvų (įtėvių, globėjų) gali imti visą iš karto arba dalimis, pakaitomis su kitu iš tėvų (įtėvių, globėjų). Neperleidžiamų dviejų mėnesių trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalies abu tėvai (įtėviai, globėjai) negali imti tuo pačiu metu.“ Pagal šią nuostatą, tėvui (įtėviui ar globėjui) nusprendus	Neatsižvelgta. Siūlomas reguliavimas nėra konkretus ir neturi pakankamo teisinio pagrindo bei neatitinka galiojančių darbo santykių principų. Toks pakeitimas galėtų prieštarauti Darbo kodekso nuostatomis dėl terminuotų sutarčių ir jų pasibaigimo tvarkos.

	<p>pasinaudoti suteikta teise į neperleidžiamas dviejų mėnesių atostogas, kitam iš tėvų negali būti suteiktos atostogos vaikui prižiūrėti. Tai iš esmės reiškia, kad darbuotojas, nutraukęs jam suteiktas atostogas vaikui prižiūrėti, grįžta į darbą dviem mėnesiams ar trumpiau (kol kitas iš tėvų naudojasi neperleidžiamomis dviejų mėnesių trukmės atostogomis vaikui prižiūrėti ar jų dalimi), o pasibaigusius šiam laikotarpiui, darbuotojas dažniausiai vėl paprašo suteikti atostogas vaikui prižiūrėti, iki vaikui sukaks treji metai. Tais atvejais, kai į tokio darbuotojo pareigas pagal terminuotą darbo sutartį buvo priimtas kitas darbuotojas (valstybės tarnybos atveju – laikinasis valstybės tarnautojas), dėl darbuotojo sugrįžimo į darbą dviem mėnesiams ar dar trumpiau, darbdaviui tenka atleisti jau apmokytą darbuotoją, dirbantį pagal terminuotą darbo sutartį (laikinąjį valstybės tarnautoją) ar siūlyti kitas pareigas (valstybės tarnybos atveju – kitas laikinojo valstybės tarnautojo pareigas). Pasibaigus kitam iš tėvų (įtėviui ar globėjui) suteiktoms neperleidžiamoms dviejų mėnesių atostogoms ir darbuotojui vėl paprašius jam suteikti atostogas vaikui prižiūrėti, darbdaviui tenka iš naujo ieškoti darbuotojo, dirbančio pagal terminuotą darbo sutartį (laikinojo valstybės tarnautojo). Tai sukelia didelių nepatogumų darbdaviui, jam didėja administracinė našta bei reikia papildomų kaštų atrankai vykdyti. Be to atkreiptinas dėmesys, kad praktikoje dažnai darbuotojas tam laikotarpiui, kol kitas iš tėvų naudojasi neperleidžiamomis dviejų mėnesių trukmės atostogomis vaikui prižiūrėti ar jų dalimi, paprašo suteikti nemokamas, kasmetines ar kitos rūšies atostogas. Tokiu būdu neužtikrinamas funkcijų vykdymo tęstinumas.</p> <p>Atsižvelgdami į tai bei neprieštaraudami siekiui suteikti tėvams neperleidžiamas dviejų mėnesių trukmės atostogas vaikui prižiūrėti, siūlome keisti esamą teisinį reguliavimą ir numatyti galimybę išsaugoti darbuotoją, dirbantį pagal terminuotą darbo sutartį (laikinąjį valstybės tarnautoją), tais atvejais, kai į darbą darbuotojas grįžta tik dviem mėnesiams ar trumpiau.</p>	
--	---	--

-“-	<p>4. Finansų ministerija, atsižvelgdama į tai, kad darbuotojai vis dažniau dirba nuotoliniu būdu, be to, tam tikrais atvejais susitariama dėl nuotolinio darbo atlikimo darbo sutarties šalių sulygtoje vietoje užsienio valstybėje, siūlo tikslinti Darbo kodekso 107 straipsnio 1 dalyje apibrėžtą komandiruotės sąvoką. Siūlome 107 straipsnio 1 dalį išdėstyti taip:</p> <p>„1. Darbuotojo komandiruotė yra jo darbo pareigų atlikimas kitoje, negu yra nuolatinė darbo vieta ar nuotolinio darbo vieta, vietoje.“</p>	<p>Neatsižvelgta.</p> <p>Siūlymas yra naujas, jį pirmiausia reikia teikti derinimui socialiniams partneriams. Todėl dabar negalime įtraukti į šį projektą, kuris bus teikiamas Vyriausybei.</p> <p>Be to, Darbo kodekso 34 str. 4 d. nustatyta, kad darbdavys ir darbuotojas taip pat susitaria dėl darbovietės, kurioje savo darbo funkciją atliks darbuotojas. Darbo funkcijos atlikimo vieta gali nesutapti su darbovietės vieta. Jeigu darbuotojas neturi pagrindinės darbo funkcijos atlikimo vietos ar ji nėra nuolatinė, darbuotojo darbovieta laikoma ta darbovietė, iš kurios darbuotojas gauna nurodymus. Pagal šio kodekso 52 str. 1 d. nuotolinis darbas yra darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas, kai darbuotojas jam priskirtas darbo funkcijas ar jų dalį visą arba dalį darbo laiko su darbdaviu suderinta tvarka reguliariai atlieka nuotoliniu būdu, tai yra sulygtoje darbo sutarties šalims priimtinoje kitoje, negu yra darbovietė, vietoje, taip pat naudodamas informacines ir elektroninių ryšių technologijas (teledarbas). Atsižvelgiant į tai, šalys gali sutarti, kad nuolatinė darbo vieta yra darbuotojo nurodyta vieta. Kadangi darbuotojo komandiruotė yra jo darbo pareigų atlikimas kitoje, negu yra nuolatinė darbo vieta, vietoje, šiuo atveju ji būtų sutarta kita nei darbuotojo nurodyta vieta.</p>
-“-	<p>2.1. atkreipiamo dėmesį, kad Lietuvos Respublikos tam tikrų metų biudžeto patvirtinimo įstatyme asignavimai tvirtinami ateinantiems 3 biudžetiniams metams. Finansų ministerijos nuomone, kolektyvinės sutarties šalys susitarti dėl atskirų kolektyvinės sutarties nuostatų, kurioms įgyvendinti prireiktų papildomų lėšų, taikymo išplėtimo galėtų tik tuomet, jei ateinančių metų biudžete būtų numatytos tam reikalingos lėšos. Atsižvelgdami į tai, siūlome keičiamuose Darbo kodekso 197 straipsnio ir 198 straipsniuose išbraukti siūlomą nustatyti nuostatą, kad šalys sprendimą išplėsti kolektyvinės sutarties atskirų</p>	<p>Neatsižvelgta.</p> <p>Siūlomame Darbo kodekso 197 str. 5 d. numatyta, kad šalys sprendimą išplėsti kolektyvinės sutarties atskirų nuostatų taikymą biudžetinių įstaigų, viešųjų įstaigų, kurių savininkė ar dalininkė, turinti daugiau negu pusę balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, yra valstybė ar savivaldybė, valstybės ar savivaldybės įmonių, taip pat bendrovių, kurių akcijos ar dalis akcijų, suteikiančių daugiau kaip 1/2 visų balsų šių bendrovių visuotiniame akcininkų susirinkime, priklauso valstybei ar savivaldybei</p>

	nuostatų taikymą priima gavusios Lietuvos Respublikos finansų ministerijos išvadą;	nuosavybės teise, ar jų dukterinių įmonių darbuotojams, priima gavusios Lietuvos Respublikos finansų ministerijos išvadą. Ši išvada yra rekomendacinio pobūdžio ir ją gavusios šalys galės lengviau įsivertinti finansines pasekmes. Tikėtina, kad gavusi neigiamą išvadą darbdavių pusė 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. Taip pat reikalavimas gauti Finansų ministerijos išvadą jau yra įtvirtintas Darbo kodekso 194 str. 3 d. ir labai efektyviai veikia.
-“-	2.2. pažymime, kad kolektyvinės sutartys, kurios būtų taikomos ir iš savivaldybių biudžetų išlaikomų įstaigų darbuotojams, ir gali pareikalauti papildomų savivaldybių biudžetų lėšų, turėtų būti derinamos su savivaldybėmis. Atsižvelgdami į tai, siūlome šį Įstatymo projektą Nr. 1 pateikti derinti Lietuvos savivaldybių asociacijai;	Neatsižvelgta. Į kolektyvines derybas kai deramasi dėl nacionalinės, šakos kolektyvinių sutarčių, kurios bus taikomos ir iš savivaldybių biudžetų išlaikomų įstaigų darbuotojams, bei į derybines grupes kviečiami Savivaldybių asociacijų atstovai. Jie turi galimybę pasisakyti ir pareikšti nuomonę, todėl praktikos derinti kolektyvinę sutartį su kiekviena savivaldybe atskirai nėra. Projektai taip pat buvo paskelbti viešai per TAIS sistemą, suteikiant galimybę visiems suinteresuotiems asmenims susipažinti. Pastabų iš Savivaldybių asociacijos negauta.
-“-	2.3. prašome Jūsų įvertinti ir pateikti papildomą informaciją, koks poveikis valdžios sektoriaus finansams būtų sukurtas įsigaliojus minėtoms nuostatom, papildomai pateikiant informaciją apie galimą finansinį poveikį dėl darbo apmokėjimo sistemos taikymo visiems biudžetinių ir viešųjų įstaigų darbuotojams.	Neatsižvelgta. Projektu nekeičiame reguliavimo. Šiuo metu darbo apmokėjimo sistema patvirtinta kolektyvine sutartimi taikoma profesinių sąjungų nariams, o ne profesinių sąjungų nariams darbo apmokėjimo sistemą tvirtina darbdavys vietiniu norminiu teisės aktu. Tam, kad sumažinti administracinę naštą darbdaviams ir įstaigoje turėti vieną darbo apmokėjimo sistemą, projektu siūloma apmokėjimo sistemą, kuri patvirtinta kolektyvine sutartimi taikyti tiek profesinių sąjungų nariams, tiek ne

		profesinių sąjungų nariams. Papildomų išlaidų dėl to darbdaviai nepatirs, o tik sumažės administracinė našta, nes neberekės papildomai tvirtinti darbo apmokėjimo sistemos vietiniais aktais.
-“-	<p>5. Finansų ministerija iš esmės neprieštarauja iniciatyvai, jog valstybės ir savivaldybės valdomos bendrovės valdyboje dalyvautų darbuotojų atstovas. Pažymėtina, kad šiuo metu Įstatymo projekte Nr. 2 pasiūlyta formuluotė dėl darbuotojų atstovų valstybės ir savivaldybių valdomų bendrovių valdyboje yra analogiška šiuo metu taikomam valstybės ir savivaldybių įmonių valdybos sudarymo modeliui (Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įmonių įstatymo 10 straipsnio 2 dalies 3 punktas), tačiau kaip institucija, kuri įgyvendina akcininko teises ir pareigas reikšmingose valstybės valdomose bendrovėse ir yra sukaupusi nemažą valstybės valdomų bendrovių valdymo patirtį, Finansų ministerija norėtų atkreipti dėmesį, kad valstybės ir savivaldybės valdomos bendrovės savo veikla, jos apimtimis yra labai skirtingos (gamybinės įmonės, finansų įstaigos ir kt.). Be to, skiriasi ir jų darbuotojų skaičius, todėl nustatyti visoms vienodą valdymo organų sudėties formavimą, manytina, būtų galimai neproporcinga priemonė. Atsižvelgus į tai, kad pagal Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymo 23 straipsnio 1 dalį Vyriausybei suteikti įgaliojimai nustatyti, kaip tokiose bendrovėse įgyvendinamos valstybės turtinės ir neturtinės teisės ir pareigos, taip pat į tai, kad pagal įstatymo 23 straipsnio 2 dalį Vyriausybė gali nustatyti, kurios Vyriausybės priimtų teisės aktų nuostatos valstybės valdomoms įmonėms ir savivaldybės valdomoms įmonėms taikomos be išimčių, pagal taisyklę „laikykis arba paaiškink“ arba netaikomos, Finansų ministerija siūlytų apsvaistyti galimybę suteikti teisę Vyriausybei nustatyti, kurioms valstybės ir savivaldybių valdomoms bendrovėms, nuostatos dėl darbuotojų atstovų taikomos be išimčių, pagal taisyklę „laikykis arba paaiškink“ arba netaikomos.</p>	<p>Neatsižvelgta.</p> <p>Projekto tikslas yra, kad visose valstybės ir savivaldybių valdomų bendrovių valdybose dalyvautų darbuotojų atstovas, netaikant išimčių bei siekis parodyti pavyzdį privačiam sektoriui, kad darbuotojų atstovų įtraukimas į valdymo organus yra esminis elementas, stiprinantis demokratiją, tvarumą ir konkurencingumą. Įtraukiant darbuotojus į sprendimų priėmimą didėja įmonių atsparumas, inovacijų potencialas ir gebėjimas valdyti pokyčius, ypač transformacijos ar krizės metu, be to, „darbuotojų balsas“ skatina socialinį dialogą, pasitikėjimą ir demokratinių vertybių puoselėjimą visuomenėje.</p>
Ekonomikos ir inovacijų ministerijos		

2025 m. gruodžio 18 d. raštas Nr. 3-4091		
-“-	<p>4.2. Atsižvelgiant į tai, kad DK projekto rengėjai siūlo, jog darbdavio lygmens ar darbovietės lygmens kolektyvinė sutartis ar atskiros jos nuostatos galėtų būti taikomos visiems darbuotojams, tačiau DK projekto 25 straipsnio 1 dalyje dėstomos DK 197 straipsnio 1 dalies pirmajame sakinyje nurodoma tik išimtis dėl darbo apmokėjimo sistemos, tuo atveju, jei siūloma išimtis nesuponuoja, kad darbo apmokėjimo sistemą reguliuojančios kolektyvinės sutarties nuostatos galioja visiems darbuotojams ir tam nebūtina organizuoti visuotinio darbuotojų susirinkimo (konferencijos), siūlytina įvertinti poreikį tikslinti aptariamą nuostatą, joje neapsiribojant tik minėtos išimties nurodymu, bet sudarant galimybę socialiniams partneriams susitarti ir dėl kitų (ne tik darbo apmokėjimo sistemos) atskirų nuostatų taikymo visiems darbuotojams kolektyvinėje sutartyje, kaip tai nurodoma toliau dėstomose DK projekto 25 straipsnio 1 dalyje dėstomos DK 197 straipsnio 1 dalies nuostatose.</p>	<p>Neįsižvelgta. Socialiniai partneriai pritarė tokiai koncepcijai, kuri buvo pateikta Lietuvos Respublikos Vyriausybei.</p>
-“-	<p>4.3. Siekiant mažinti darbdaviui tenkančią administracinę naštą, siūlytina įvertinti, ar tuo atveju, kai profesinė sąjunga atlieka ir darbo tarybos funkcijas (t. y. atstovauja ir veikia visų darbdavio darbuotojų interesais), yra tikslinga reikalauti, kad kolektyvinės sutarties taikymui visiems darbuotojams būtų taikomas DK 197 straipsnio 1 dalies reikalavimas dėl visuotinio darbuotojų susirinkimo (konferencijos) organizavimo.</p>	<p>Neatsižvelgta. Profesinė sąjunga atstovauja savo narius ir derasi tik dėl savo narių. Kolektyvinė sutartis gali būti taikoma tik tada kai profesinė sąjunga ir darbdavys susitarė ir po to ją patvirtino visuotinis darbdavio susirinkimas. Gali būti, kad darbdavys ir profesinė sąjunga nesusitars arba darbuotojų susirinkimas nepatvirtins kolektyvinės sutarties. Darbo tarybos funkcijas profesinė sąjunga atlieka pagal įstatymą, o dėl sutarties taikymo visiems darbuotojams balsuoja jau patys darbuotojai, todėl tai nereiškia, kad jeigu profesinė sąjunga vykdo darbo tarybos funkcijas, kolektyviniai sutarčiai darbuotojai pritartų. Priešingu atveju darbuotojai prieš jų valią būtų susaistyti su profesine sąjunga (pažeista darbuotojų teisė tiek laisvanoriškai jungtis, tiek nesijungti į profesines sąjungas).</p>

		Taip pat, galimi atvejai, kai įmonėje yra ne viena kolektyvinė sutartis, todėl galutinį žodį turi tarti darbuotojų susirinkimas.
-“-	<p>4.4. Atsižvelgiant į tai, kad, pvz., darbdavio lygmeniu gali veikti profesinė sąjunga, bet ji nevykdys darbo tarybos funkcijų, taip pat gali veikti kelios profesinės sąjungos, darbovietėje gali dirbti darbuotojai, kuriems taikomas skirtingas darbo apmokėjimo teisinis reguliavimas (pvz., valstybės ar savivaldybės institucijose ar įstaigose be valstybės tarnautojų pareigas taip pat eina ir darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, taip pat priklausomai nuo įstaigos – vidaus tarnybos sistemos pareigūnai ar statutiniai valstybės tarnautojai (diplomatai), siūlytina DK aptarti kolektyvinių sutarčių sudarymo bei taikymo visiems darbuotojams aspektus bei sąlygas, susijusias su darbo apmokėjimo sistemos nustatymu (pvz., aiškiai nurodant, ar darbdavio lygmeniu visiems darbuotojams turi būti nustatoma ir taikoma viena darbo apmokėjimo sistema; ar tuo atveju, kai darbo apmokėjimo sistema nustatoma darbdavio lygmens kolektyvinėje sutartyje, jos šalys turi būti visos darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos, ar tik profesinė sąjunga, kuri atlieka darbo tarybos funkcijas).</p>	<p>Neatsižvelgta.</p> <p>Šiuo metu yra parengtas Darbo kodekso 140 str. 3 d. pakeitimo projektas, kuriuo, siekiama įgyvendinti Direktyvos (ES) 2023/970 tikslus. Projektu siūloma nustatyti, kad darbo apmokėjimo sistema būtų nustatoma kolektyvine sutartimi ir taikoma visiems darbuotojams be reikalavimo ją tvirtinti darbuotojų susirinkime (konferencijoje). Kadangi minėta direktyva įpareigoja užtikrinti išsamius darbo užmokesčio skaidrumo mechanizmus, rengiant darbo apmokėjimo sistemą turės dalyvauti visos įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikiančios profesinės sąjungos, o pati sistema privalės būti sukurta taip, kad nepažeistų visų darbuotojų teisėtų lūkesčių.</p>
-“-	<p>5. Siūlytina pakartotinai įvertinti teikiamų DK projekto 27 straipsniu dėstomos DK 210 straipsnio 1 dalies ir VSTVNDĮ projekto tikslingumą, nes manome, kad Įstatymų projektų rengėjų parengtame aiškinamajame rašte nurodytas siekis skatinti socialinį dialogą ir užtikrinti darbuotojų atstovų įtraukimą į sprendimų priėmimą gali būti įgyvendintas nekeičiant galiojančio teisinio reguliavimo dėl toliau dėstomų priežasčių.</p> <p>Pirma, pagal DK 211 straipsnio 2 dalį, darbuotojų atstovai į juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narius gali būti paskirti, kai tai nustato 1) juridinio asmens veiklą reglamentuojantys teisės aktai ar 2) steigimo dokumentai. Taigi, net įstatyme nesant prievolės įtraukti darbuotojų atstovus į juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo sudėtį, tai galima padaryti šią prievolę nustatant steigimo dokumentuose, juridinio asmens savininko teises</p>	<p>Neatsižvelgta.</p> <p>Pasiūlymas remiasi prielaida, kad galiojantis reguliavimas jau užtikrina darbuotojų atstovų dalyvavimą įmonės valdyme ir todėl nereikia privalomo teisinio sprendimo. Mūsų pozicija – priešinga: siekiame, kad darbuotojų atstovų dalyvavimas kolegialiuose valdymo organuose būtų aiškiai įtvirtintas kaip privalomas reikalavimas, todėl siūlomas argumentas neatitinka siekiamos darbo santykių politikos krypties.</p>

	įgyvendinančiam subjektui įvertinus juridinio asmens veiklą, jos pobūdį.	
-“-	Antra, pagal DK 212 straipsnio 2 dalį, kolektyvinių sutarčių ar darbdavio ir darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų susitarimų nustatytais atvejais ir tvarka gali būti sudaryta galimybė darbuotojų atstovams stebėtojo ar patariamojo balso teise dalyvauti darbdavio kolegialaus valdymo ar priežiūros organų susitikimuose, kai juose sprendžiami su įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojų darbo sąlygomis susiję klausimai. Toks reguliavimas užtikrina, kad darbuotojų atstovai atstovaus darbuotojų interesus sprendžiant darbuotojų darbo, socialinėmis ir ekonominėmis teisėmis susijusius klausimus.	Neatsižvelgta. Šis pasiūlymas grindžiamas prielaida, kad galimybė darbuotojų atstovams dalyvauti kolegialių organų posėdžiuose stebėtojo ar patariamojo balso teise jau pakankamai užtikrina jų įtraukimą į sprendimų priėmimą. Tačiau toks modelis neužtikrina realios galios formuoti sprendimus, nes darbuotojų atstovai neturi sprendžiamąjį balso, jų dalyvavimas priklauso nuo kolektyvinėse sutartyse nustatytų sąlygų ir gali būti ribojamas darbdavio. Todėl vien patariamojo dalyvavimo mechanizmas neatitinka mūsų siekio įtvirtinti privalomą ir efektyvų darbuotojų atstovų dalyvavimą valdymo organuose, kuris suteiktų ne tik informavimo ar konsultavimo, bet ir sprendžiamąjį įtaką, būtina realiam socialiniam dialogui ir bendram valdymui.
-“-	Trečia, kolegialių organų formavimas yra bendrovių valdysenos dalis. Viena iš priemonių efektyviam valstybės valdomų įmonių (toliau – VVĮ) ir savivaldybės valdomų įmonių (toliau – SVĮ) valdymui užtikrinti – suformuota VVĮ, SVĮ kolegialių organų atrankos bei skyrimo politika. Kolegialaus organo funkcijos suprantamos kaip būtinos, siekiant apriboti tiesioginę politinę įtaką VVĮ ir SVĮ bei užtikrinti profesionalią ir kokybišką vadybą. Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (toliau – EBPO) 2024 m. paskelbtose Valstybės valdomų įmonių valdysenos gairėse nurodyta, kad pagrindinę funkciją VVĮ valdysenoje atlieka valdybos, nes VVĮ valdybos atlieka tarpininko tarp valstybės, kaip akcininkės, kitų akcininkų ir bendrovės vaidmenį. Valstybė kaip savininkas turi užtikrinti, kad VVĮ turėtų stiprias valdybas, galinčias veikti įmonės ir jos savininkų interesais, veiksmingai stebėti valdymą ir neleisti vadovybei kištis į kasdienę veiklą. Šiuo tikslu būtina užtikrinti VVĮ valdybų kompetenciją, didinti jų nepriklausomumą ir tobulinti jų veiklos vykdymo būdus. Taip pat būtina joms suteikti aiškia ir	Neatsižvelgta. Šis pasiūlymas remiasi logika, kad dėl valstybės valdomų ir savivaldybių valdomų įmonių valdybų profesionalizavimo ir nepriklausomumo darbuotojų atstovų įtraukimas į valdybas neturėtų būti privalomas. Tačiau mūsų siekis – priešingas: norime, kad darbuotojų atstovai būtų privaloma valdybų sudėties dalis, nes demokratinis valdymas, skaidrumas ir socialinis dialogas yra suderinami su profesionalia valdysena ir jos nestabdo. Priešingai – darbuotojų atstovavimas sustiprina atsakomybės kultūrą, mažina konfliktų riziką ir užtikrina, kad strateginiai sprendimai būtų priimami įvertinus poveikį darbuotojams. EBPO gairės nekvėstuoja darbuotojų dalyvavimo modelių – jos akcentuoja valdybų kompetenciją ir nepriklausomumą, o darbuotojų atstovų dalyvavimas neprieštarauja nei profesionalumui, nei atsakomybės principams, nes šie atstovai taip pat gali būti

	<p>visapusišką atsakomybę už joms pavestų funkcijų vykdymą bei užtikrinti, kad jos veiktų sąžiningai. VVI valdybos sudėtis turėtų sudaryti sąlygas priimti objektyvius ir nepriklausomus sprendimus. Visi valdybos nariai, įskaitant valstybės pareigūnus, turėtų būti siūlomi arba skiriami atsižvelgiant į turimą kvalifikaciją, kuri svarbi įmonės ūkinės veiklos sektoriui ir verslo pobūdžiui. Visi valdybos nariai privalo turėti vienodą teisinę atsakomybę.</p>	<p>kompetentingi, kvalifikuoti ir siekti įmonės ilgalaikės sėkmės. Todėl argumentas, kad valdybų profesionalizavimo tikslai savaime eliminuoja darbuotojų atstovų privalomą įtraukimą, neatitinka mūsų siekio kurti įtraukesnį, skaidresnį ir labiau socialiai atsakingą valdymo modelį.</p>
-“-	<p>Ketvirta, Įstatymų projektų aiškinamajame rašte nurodoma, kad Įstatymų projektais siekiama sulyginti darbuotojų dalyvavimo galimybes tarp skirtingų viešojo sektoriaus subjektų, kas prisidėtų prie skaidresnio ir demokratiškesnio valdymo. Lietuvos Respublikos viešojo sektoriaus atskaitomybės įstatymo 2 straipsnio 20 dalyje pateikiamas baigtinis viešojo sektoriaus subjektų sąrašas apima biudžetines įstaigas, ne pelno siekiančius juridinius asmenis, kuriems biudžetinės įstaigos daro lemiamą poveikį, išteklių fondus, mokesčių fondus bei fondų fondus. Viešojo sektoriaus subjektų atveju, svarbiausius strateginius, valdymo sprendimus, įskaitant vadovo skyrimą ir atšaukimą, priima savininko teisės ir pareigas įgyvendinanti institucija. Tuo tarpu valstybės ir savivaldybės valdomos bendrovės, vadovaujantis Lietuvos Respublikos civilinio kodekso ir Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo nuostatomis, laikomos privačiais juridiniais asmenimis, jos veikia rinkos sąlygomis bei savo veikla siekia pelno. Bendrovėse valdymo, priežiūros bei strategijų įgyvendinimo klausimai priskirti kolegialių organų kompetencijai. Todėl kalbant apie kolegialių organų formavimą, įskaitant ir darbuotojų galimybes būti renkamiems kolegialių organų nariais, turi būti vertinama juridinio asmens atitinkamos teisinės formos specifika, įskaitant jų valdyseną, kolegialių organų kompetenciją.</p> <p>Atkreipiame dėmesį, kad Akcinių bendrovių įstatymo 31 straipsnio 2 dalyje ir 33 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad kolegialių organų – stebėtojų tarybos ir valdybos, narių skaičius turi būti ne mažesnis kaip 3 nariai. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymo 231 straipsnio 1 dalies 1 ir 2 punktais, kolegialaus organo sudėtyje turi būti bent</p>	<p>Neatsižvelgta.</p> <p>Šis pasiūlymas grindžiamas prielaida, kad dėl skirtingo viešojo sektoriaus subjektų ir valstybės ar savivaldybės valdomų bendrovių teisinio statuso darbuotojų atstovų įtraukimas į kolegialių organų sudėtį negali būti universalus ir turi priklausyti nuo juridinio asmens formos bei esamos valdymo struktūros. Tačiau mūsų siekis – kaip tik sulyginti darbuotojų dalyvavimo galimybes visame viešajame sektoriuje, nepriklausomai nuo to, ar subjektas yra biudžetinė įstaiga, ar valstybės valdoma bendrovė, nes skaidrumo, įtraukties ir socialinio dialogo tikslai yra bendri visoms viešojo sektoriaus organizacijoms. Pasiūlyme teigiama, kad ABĮ ir Įstatyme nustatyti valdybų reikalavimai riboja galimybę skirti darbuotojų atstovus, tačiau šie reikalavimai nėra kliūtis įtvirtinti proporcingą, aiškiai apibrėžtą privalomą darbuotojų atstovavimą, kuris gali būti pritaikytas nenuvertinant profesionalumo kriterijų. Be to, EBPO gairės neriboja demokratinio dalyvavimo modelių, o darbuotojų atstovai gali būti kvalifikuoti ir kompetentingi valdybos nariai, neatmetant nepriklausomumo principo. Todėl argumentas dėl skirtingos juridinių asmenų teisinės formos ir valdybų minimalaus dydžio nėra pakankamas atsisakyti privalomo darbuotojų atstovų įtraukimo, kuris yra būtinas siekiant vienodų, demokratiškų ir skaidrių valdymo standartų visame viešajame sektoriuje.</p>

	<p>vienas valstybės tarnautojas ir ne mažiau kaip 1/2 valstybės ir (ar) savivaldybės valdomos bendrovės įstatuose nurodyto kolegialaus organo narių skaičiaus turi sudaryti nepriklausomi nariai. Atsižvelgiant į tai, Įstatymų projektuose siūlomos nuostatos, kad darbuotojų atstovai sudarytų ne mažiau kaip penktadalį valdybos narių skaičiaus, bet ne mažiau kaip vieną narį, nesudaro galimybės suformuoti kolegialų organą, kuriame būtų Akcinių bendrovių įstatyme numatytas minimalus narių skaičius.</p>	
-“-	<p>Penkta, pažymėtina, kad, pagal galiojančius teisės aktus, veikla įmonių, įstaigų kolegialiuose organuose vykdoma narystės, o ne atstovavimo pagrindu. Asmuo, išrinktas ar paskirtas eiti VVĮ ar SVĮ kolegialaus organo nario pareigas, su įmone sudaro atitinkamo kolegialaus organo nario veiklos sutartį. Kolegialaus organo nario funkcijos ir atsakomybė nustatytos įmonės veiklą reguliuojančiuose įstatymuose ir įmonės steigimo dokumentuose. Visi šie nariai turi lygias teises ir pareigas, be to, vykdydami kolegialaus organo nario veiklą, jie niekam neatstovauja. EBPO Valstybės valdomų įmonių valdysenos gairėse nurodyta, jog „svarbu, kad vykdydami savo pareigas atskiri valdybos nariai nesieltų kaip skirtingų grupių atstovai. Nepriklausomumas reikalauja, kad visi valdybos nariai savo pareigas vykdytų nešališkai ir atskaitingai visų valstybei atstovaujančių ir su atstovavimu valstybei nesusijusių akcininkų atžvilgiu“. Vadovaujantis Akcinių bendrovių įstatymo 19 straipsnio 8 dalimi, bendrovės valdymo organai privalo veikti bendrovės ir jos akcininkų naudai. Darbuotojas, išrinktas valstybės ar savivaldybės valdomos bendrovės kolegialaus organo nariu, galimai susidurtų su interesų konfliktu, nes jo, kaip valdybos nario, tikslai ir lūkesčiai galimai nesutaptų su jo, kaip įmonės darbuotojo, tikslais ir lūkesčiais.</p>	<p>Neatsižvelgta. Šis pasiūlymas grindžiamas „narystės, o ne atstovavimo“ modelio supratimu, kuris suponuoja, kad darbuotojų išrinkimas į valdybą savaime prieštarauja nepriklausomumo principui. Tačiau daugelyje Europos šalių (pvz., Vokietijoje, Švedijoje, Norvegijoje, Danijoje) darbuotojai yra valdybų nariai ir šie modeliai puikiai dera su EBPO gerojo valdymo principais. Nepriklausomumas nereiškia, kad valdybos narys negali būti darbuotojas – nepriklausomumas yra funkcinė pareiga veikti bendrovės interesais, o ne statusas. Darbuotojų atstovai taip pat privalo laikytis tų pačių lojalumo, rūpestingumo ir sąžiningumo standartų kaip ir visi kiti valdybos nariai. Be to, argumentas dėl interesų konflikto yra nepagrįstas: visi valdybos nariai turi savo interesų (pvz., valstybės institucijų deleguoti nariai, nepriklausomi ekspertai), tačiau jie privalo veikti įmonės naudai – lygiai taip pat gali veikti ir darbuotojų išrinkti nariai. Todėl šiame pasiūlyme pateikti argumentai neatitinka mūsų tikslo įtvirtinti privalomą, modernų, europiniais pavyzdžiais grindžiamą darbuotojų dalyvavimą valdyme ir nepagrįstai suabsoliutina interesų konflikto riziką, kuri realiai yra valdoma ir sprendžiama taip pat, kaip ir visų kitų valdybos narių atveju.</p>
-“-	<p>Šešta, Akcinių bendrovių įstatyme nustatyta bendrovės valdybos kompetencija tvirtinti vadovybės ataskaitą, bendrovės valdymo</p>	<p>Neatsižvelgta.</p>

	<p>struktūrą ir darbuotojų pareigybes, taip pat valdyba renka ir atšaukia bendrovės vadovą, nustato jo atlygį, kitas darbo sutarties sąlygas, tvirtina pareiginius nuostatus, skatina jį ir skiria nuobaudas. Be to, valdyba analizuoja ir vertina bendrovės vadovo pateiktą medžiagą apie bendrovės veiklos organizavimą, bendrovės finansinę būklę, ūkinės veiklos rezultatus, pajamų ir išlaidų sąmatas, inventorizacijos ir kitus turto pasikeitimo apskaitos duomenis. Bendrovės, kurioje sudaroma stebėtojų taryba, valdyba analizuoja, vertina bendrovės vadovo pateiktą veiklos strategijos projektą ir informaciją apie bendrovės veiklos strategijos įgyvendinimą ir juos kartu su atsiliepinimais ir pasiūlymais dėl jų teikia stebėtojų tarybai. Akivaizdu, kad, svarstant minėtus klausimus ir priimant sprendimus, bendrovės darbuotojas negalėtų dalyvauti ir dėl savo, kaip įmonės darbuotojo, pareigų, ir, tikėtina, dėl kompetencijos stokos. Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad kolegialaus organo posėdžiuose dažnai svarstomi klausimai, susiję su bendrovės komercine (gamybine) paslaptimi ir konfidencialia informacija. Valdybos nariai privalo saugoti bendrovės komercinės (gamybinės) paslaptis, konfidencialią informaciją, kurias sužinojo būdami valdybos nariais. Neaišku, kaip to galėtų būti pasiekta, bendrovės darbuotojui einant valdybos nario pareigas.</p>	<p>Šiame pasiūlyme daroma prielaida, kad darbuotojai dėl savo statuso negalėtų nei kompetentingai dalyvauti valdybos veikloje, nei tinkamai laikytis konfidencialumo reikalavimų. Tačiau šios prielaidos yra nepagrįstos. Valdybos nario kompetencija nepriklauso nuo to, ar asmuo yra darbuotojas – visų valdybos narių atranka grindžiama kvalifikacija ir patirtimi, ir darbuotojų atstovai taip pat gali būti kompetetingi, turėti reikiamų žinių bei supratimą apie įmonės veiklą. Be to, konfidencialumo pareiga galioja visiems valdybos nariams be išimties, ir darbuotojų atstovai, pasirašę valdybos nario sutartį, prisiimtų tokią pačią teisinę atsakomybę už paslapčių saugojimą kaip ir nepriklausomi ar valstybės deleguoti nariai. Argumentas, kad darbuotojas negalėtų dalyvauti sprendžiant vadovo skyrimo ar atlygį reglamentuojančius klausimus, taip pat nėra pagrindas riboti jų dalyvavimą, nes visi valdybos nariai privalo veikti įmonės interesais, o interesų konfliktai sprendžiami įprastais teisės aktų nustatytais būdais. Todėl šiame pasiūlyme nurodyti motyvai nepagrįstai suabsoliutina rizikas ir nesudaro pakankamo pagrindo atsisakyti privalomo darbuotojų dalyvavimo kolegialių organų veikloje.</p>
-“-	<p>Septinta, bendrovės valdybos narių pareigos susijusios su didele atsakomybe už priimtus sprendimus. Galimai žalai dėl priimtų sprendimų ar veiksmų, vykdant minėtas pareigas, atlyginti valdybos narys rizikuoja savo asmeniniu turtu.</p> <p>Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, manome, kad darbuotojų atstovų privalomas įtraukimas į valstybės ir savivaldybės valdomų bendrovių valdyseną nebūtų tinkama priemonė šių bendrovių veiklos efektyvumui didinti, o dažnu atveju net apsunkintų kolegialaus organo sprendimų priėmimą dėl skirtingų jų narių interesų. VVI ir SVI valdybos turi veiksmingai vykdyti įmonės strategijos įgyvendinimo, valdymo priežiūros funkcijas, užtikrinant, kad VVI ir SVI būtų valdomos skaidriai, profesionaliai bei efektyviai. Valdybos nariai turi</p>	<p>Neatsižvelgta.</p> <p>Šiame pasiūlyme nepagrįstai teigiama, kad darbuotojų atstovų dalyvavimas valdybose mažintų veiklos efektyvumą ar apsunkintų sprendimų priėmimą, nors Europos šalių praktika rodo, kad darbuotojų dalyvavimas priešingai – stiprina skaidrumą, ilgalaikę strateginę orientaciją ir mažina konfliktų riziką. Argumentai dėl tariamos kompetencijos stokos ar finansinės atsakomybės nėra pakankami, nes visi valdybos nariai, taip pat ir darbuotojų atstovai, privalo atitikti kvalifikacijos, nepriklausomumo ir atsakomybės standartus, o interesų</p>

	būti kompetentingi ir nešališki profesionalai. Tuo tarpu darbuotojų interesų užtikrinimas galėtų būti stiprinamas per konstruktyvų darbuotojų ir darbdavių socialinį dialogą, naudojantis jau egzistuojančiomis teisinėmis priemonėmis bei darbuotojų atstovavimo institutu: per darbo tarybas, profesines sąjungas, kolektyvines sutartis, taip pat vidaus komunikaciją.	konfliktai sprendžiami teisės aktuose nustatytais priemonėmis.
-“-	6. Siekiant užtikrinti darbuotojų atstovams garantuojamų teisių realumą, o darbdaviams – jų įgyvendinimo procesų aiškumą, kartu pažymint, kad įprastai dalyvavimas darbdavio lygmens profesinių sąjungų veikloje siejamas su buvimu darbdavio darbuotoju, maloniai prašytume peržiūrėti Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnio nuostatas, jas suderinant su darbo bei valstybinį socialinį draudimą reguliuojančiais teisės aktais. Pvz., pagal ketvirtąją minėto straipsnio dalį, „Įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojas, išrinktas į tos įmonės, įstaigos, organizacijos profesinės sąjungos atstovaujamuosius ir (arba) valdymo organus ir dėl to nutraukęs darbo santykius, prilyginamas tos įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojui ir jam visą pareigų ėjimo laiką taikomos socialinės garantijos.“ Taigi, nors nurodytu atveju buvęs darbuotojas nebus darbdavio apdraustasis asmuo Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo prasme, jam vis tiek turėtų būti taikomos darbuotojui taikomos socialinės garantijos (mokamas darbo užmokestis, suteikiamos kasmetinės atostogos ir kt.), nors jis nebeturės darbo teisinių santykių su darbdaviu. Toks teisinis reguliavimas neaiškus nei taikomų socialinių garantijų apimtims, nei jų taikymo (įskaitant darbdavio mokamus mokesčius ir jų apskaitą) aspektu.	Neatsižvelgta. Profesinių sąjungų įstatymas nebuvo svarstytas Darbo santykių komisijoje, todėl ministerija be aptarimo su socialiniais partneriais ir jų pritarimo negali jo keisti savo nuožiūra.