

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo
ministerijai

2025 m. lapkričio 11 d., Nr. 25-169AR

DĖL DERINAMO LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO PAKEITIMO PROJEKTO

Lietuvos verslo konfederacija (toliau – LVK) išnagrinėjo derinimui pateiktus Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 33, 36, 49, 52, 58, 59, 60, 64, 112, 113, 118, 127, 133, 146, 147, 156, 166, 175, 181, 192, 193, 194, 197, 198, 210, 211, 217, 236, 237, 244, 245, 247, 250, 251, 252 ir 253 straipsnių pakeitimo įstatymo projektą (Reg. Nr. 25-16116), Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymo 23¹ straipsnio pakeitimo įstatymo projektą (Reg. Nr. 25-16114) ir Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 5 straipsnio pakeitimo įstatymo projektą (Reg. Nr. 25-16115).

LVK nuosekliai dalyvavo svarstant aukščiau nurodytų įstatymų pakeitimus tiek Darbo santykių komisijoje, tiek Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje ir daugumai šių pakeitimų pritaria be pastabų. Vis dėl to yra keletas pastebėjimų, kuriuos prašytume papildomai įvertinti ir atsižvelgti.

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 nepritarė 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.

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 takaus 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.

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.

LVK taip pat nepitaria 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 23¹ straipsnio pakeitimas).

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 23¹ straipsnyje aptariamos valstybės ir (ar) savivaldybės valdomos bendrovės (toliau – VVB) dažnu atveju yra akcinės bendrovės ar uždarnosios akcinės bendrovės – privatus 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 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 nariu 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 juose sprendžiami su įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojų darbo sąlygomis susiję klausimai.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, LVK tikisi, kad Socialinės apsaugos ir darbo ministerija įvertins pateiktas pastabas bei pasiūlymus, užtikrins teisinio reguliavimo aiškumą, proporcingumą ir socialinio dialogo principų įgyvendinimą praktikoje.

Dėkojame už bendradarbiavimą.

Pagarbiai

Generalinė direktorė



Ineta Rizgelė