

**DARBO KODEKSO 2, 21, 26, 41, 52, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 72, 75, 83, 89, 93, 95, 104, 110, 112,
117, 127, 128, 135, 137, 140, 141, 144, 147, 172, 185, 188, 192, 193, 194, 198, 224, 225, 228
STRAIPSNIŲ PAKEITIMO IR KODEKSO PAPILDYMO 72¹ STRAIPSNIU
ĮSTATYMO PROJEKTO
AIŠKINAMASIS RAŠTAS**

1. Įstatymo projekto rengimą paskatinusios priežastys, parengtų projektų tikslai ir uždaviniai

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2, 21, 26, 41, 52, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 72, 75, 83, 89, 93, 95, 104, 110, 112, 117, 127, 128, 135, 137, 140, 141, 144, 147, 172, 185, 188, 192, 193, 194, 198, 224, 225, 228 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 72¹ straipsniu įstatymo projekto (toliau – Įstatymo projektas) tikslas – tobulinti darbo santykių teisinį reguliavimą, taip pat atlikti redakcinio pobūdžio taisymus.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo 6 straipsnio 13 dalyje numatyta, kad „Valstybinė darbo inspekcija prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos atlieka Darbo kodekso įgyvendinimo stebėseną ir iki 2019 metų ir kiekvienų vėlesnių metų gruodžio 31 dienos pateikia Lietuvos Respublikos Vyriausybei ir Lietuvos Respublikos Seimui Darbo kodekso įgyvendinimo stebėsenos ir pasiektų rezultatų įvertinimo pažymą, kurioje nurodomos teigiamos ir neigiamos Darbo kodekso ir su jo įgyvendinimu susijusių teisės aktų įgyvendinimo pasekmės <...> ir pasiūlymai dėl Darbo kodekso ir kitų su jo įgyvendinimu susijusių įstatymų tobulinimo.“ Atsižvelgę į šias nuostatas, Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinė darbo inspekcija) ir socialiniai partneriai pateikė siūlymus tobulinti Darbo kodekso nuostatas. Įstatymo projekte yra tik sutartos nuostatos, kurioms pritarė visi socialiniai partneriai, esantys Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje. Dėl kitų Darbo kodekso nuostatų vyks tolesni svarstymai tarp socialinių partnerių dvišalėse darbo grupėse, Darbo santykių komisijoje prie Lietuvos Respublikos trišalės tarybos, Trišalėje taryboje.

Įstatymo projekto derinimo metu papildomai buvo gauti Pagalbos onkologiniams ligoniams asociacijos (toliau – POLA) siūlymai ir prašymas kartu tikslinti kitas Darbo kodekso nuostatas, kuriomis būtų užtikrinta geresnė onkologinėmis ligomis susirgusių asmenų teisinė apsauga, nes tol, kol intensyvaus gydymo procesas nebaigtas, onkologiniai pacientai negali įgyti neįgaliojo statuso ir pasinaudoti neįgaliesiems taikomomis lengvatomis. Daugelis onkologinių ligų yra lėtinės ir gydymo procesas gali trukti ne vienerius metus. Būtent intensyviai gydomiems pacientams, kai jie yra pažeidžiamiausi, reikalingos teisės aktuose įtvirtintos nuostatos, apsaugančios onkologinių pacientų teises. Įstatymo projektu taip pat siūloma numatyti tam tikras garantijas ir asmenims, kurių prašymas pagrįstas sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jų sveikatos būklę.

2. Įstatymo projekto iniciatoriai ir rengėjai

Įstatymo projektą parengė Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Įstatymo projektas buvo nagrinėtas Darbo santykių komisijoje prie Lietuvos Respublikos trišalės tarybos, jam be pastabų pritarta 2019 m. rugsėjo 16 d. posėdyje. 2019 m. rugsėjo 24 d. posėdyje Įstatymo projektui be pastabų pritarė ir Trišalė taryba. Kitas Darbo kodekso siūlomas keisti nuostatas toliau svarstys socialiniai partneriai dvišaliuose pasitarimuose, Darbo santykių komisijoje prie Lietuvos Respublikos trišalės tarybos, o sutartos nuostatos bus teikiamos Trišalei tarybai.

3. Kaip šiuo metu yra reguliuojami Įstatymo projekte aptarti teisiniai santykiai

Darbo kodekso 21 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad *darbuotojas* darbinį teisnumą ir veiksnumą įgyja, kai jam sukanka šešiolika metų, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis. Tačiau minėtoje dalyje taip pat nustatyta, kad darbuotoju gali būti darbinį teisnumą ir veiksnumą turintis fizinis asmuo, todėl, siekiant aiškumo, žodį „darbuotojas“ tikslinga pakeisti žodžiu „fizinis asmuo“ sakinyje „darbuotojas darbinį teisnumą ir veiksnumą įgyja, kai jam sukanka šešiolika metų, išskyrus

įstatymų nustatytas išimtis“.

Darbo kodekse nenumatytas diskriminacijos uždraudimas, atsižvelgiant į darbuotojo sveikatos būklę, t. y. ne tik dėl negalios, bet ir kitokios sveikatos būklės; nenumatyta galimybė dirbti ne mažiau kaip penktadalį visos darbo laiko normos nuotoliniu būdu ir tada, kai to prašo darbuotojas, savo prašymą pagrįsdamas sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę; nenustatytas kasmetinių atostogų suteikimo privalomumas asmenimis, kurių prašymas pagrįstas sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jų sveikatos būklę; nenumatytas nemokamų atostogų suteikimas darbuotojui, pateikusiam sveikatos įstaigos išvadą apie jo sveikatos būklę (Darbo kodekso 26 straipsnio 1 ir 2 dalys, 52 straipsnio 2 dalis, 128 straipsnio 5 dalies 4 punktas, 137 straipsnio 1 dalies 4 punktas).

Darbo kodekso 41 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąrašą ir konkursų valstybės ir savivaldybių įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose ir viešosiose įstaigose, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, organizavimo ir vykdymo tvarką nustato Vyriausybė, išskyrus įstaigas, kuriose pareigybių, dėl kurių gali būti rengiamas konkursas, sąrašą ir konkursų organizavimo ir vykdymo tvarką nustato specialūs įstatymai. Specialūs įstatymai dažniausiai (pvz., Lietuvos Respublikos profesionaliojo scenos meno įstatymas, Lietuvos Respublikos muziejų įstatymas, Lietuvos Respublikos kultūros centrų įstatymas, Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas ir kt.) numato įstaigų vadovų konkursą. Tokiu atveju tokiose įstaigose lieka neregamentuotas konkursų kitoms pareigybėms organizavimas.

Specialiuose įstatymuose yra ir gali būti labai įvairus reglamentavimas: 1) specialiame įstatyme įvardytos konkursinės pareigybės ir pačiame įstatyme reglamentuotos atitinkamos procedūrinės ir kitokios konkursų organizavimo nuostatos (pvz., Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo 59 straipsnis); 2) specialiame įstatyme įvardytos konkursinės pareigybės ir nurodoma, kad į pareigas priimama konkurso būdu Vyriausybės nustatyta tvarka (pvz., Lietuvos Respublikos muziejų įstatymo 7 straipsnis, Lietuvos Respublikos bibliotekų įstatymo 6¹ straipsnis), todėl neaišku, ar tai tik ta tvarka, kuri Vyriausybės nustatyta pagal Darbo kodekso 41 straipsnio 3 dalį, ar gali būti ir kita; 3) specialiame įstatyme įvardytos konkursinės pareigybės ir nurodoma, kad į pareigas priimama konkurso būdu Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka (pvz., Lietuvos Respublikos kultūros politikos pagrindų įstatymo projekto Nr. XIII P-4463, kuriam pritarė Vyriausybė 2020 m. sausio 29 d. nutarimu Nr. 71 „Dėl Lietuvos Respublikos kultūros politikos pagrindų įstatymo projekto pateikimo Lietuvos Respublikos Seimui“, 9 straipsnyje nurodyta kultūros atašė pareigybė); 4) galima situacija, kai specialiame įstatyme yra tik nuoroda, kad atitinkama pareigybė užimama konkurso būdu, tačiau jame neregamentuota konkursų organizavimo ir vykdymo tvarka ir nenurodyta, kas nustato konkursų organizavimo tvarką. Atsižvelgiant į tai, praktikoje gali kilti neaiškumų dėl atitinkamų specialių įstatymų nuostatų taikymo, jų santykio ir suderinamumo su Darbo kodekso nuostatomis.

Darbo kodekse nenumatyta galimybė sudaryti terminuotą darbo sutartį iki konkurso. Todėl kyla problemų, kai yra reikalingas darbuotojas į pareigas, kurioms skelbiamas konkursas, nes nuo konkurso paskelbimo iki darbuotojo priėmimo į darbą praeina apie 2–3 mėnesius.

Šiuo metu nustatyta, kad terminuota darbo sutartis, sudaryta ilgesniam kaip vieno mėnesio laikotarpiui, gali būti nutraukta darbuotojo rašytiniu pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš dvidešimt kalendorinių dienų. Tačiau nenustatyta galimybė šiuo pagrindu (t. y. darbuotojo rašytiniu pareiškimu) nutraukti terminuotą darbo sutartį, kuri yra sudaryta trumpesniam nei vienas mėnuo terminui (Darbo kodekso 55 straipsnio 1 dalis).

Darbo kodekse nenurodyta, kad vaiko sąvoka apima globotinius ir rūpintinius, taip pat kad tėvų sąvoka apima globėjus ir rūpintojus. Globėjas ir rūpintojas yra savo globotinių ir rūpintinių atstovai pagal įstatymą ir gina neveiksnių tam tikroje srityje ar ribotai veiksnų tam tikroje srityje asmenų teises ir interesus be specialaus pavedimo (Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 3.240 straipsnio 1 dalis). Globėjai ir rūpintojai iš esmės atlieka tėvų pareigas, todėl jiems taikomos tos pačios garantijos kaip ir tėvams. Be to, Darbo kodekse vartojama sąvoka „vaikas“ apima tiek įvaikį, tiek globotinį, tiek rūpintinį. Nesant aiškaus reglamentavimo Darbo kodekse, praktikoje

iškyla nuostatų taikymo problemų (Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalis, 26 straipsnio 1 ir 2 dalys, 52 straipsnio 2 dalis, 56 straipsnio 1 dalies 3 punktas, 57 straipsnio 3 dalies 2 punktas ir 7 dalis, 59 straipsnio 2 dalis, 61 straipsnio 3 dalis, 75 straipsnio 1 dalies 2 punktas, 93 straipsnio 3 dalis, 95 straipsnio 1 dalis, 127 straipsnio 4 dalies 9 punktas, 128 straipsnio 2 dalies 2 punktas ir 5 dalies 2 punktas).

Darbo kodekse nustatyta, kad, nutraukus darbo sutartį 60 straipsnio 1 dalies 4 punkte nustatytu atveju (t. y. kai darbuotojas pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą nebegali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo ir nesutinka būti perkeltas į kitas toje darbovietėje esančias laisvas jo sveikatą atitinkančias pareigas ar darbą arba kai tokių pareigų ar darbo toje darbovietėje nėra), darbuotojui mokama vieno mėnesio darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka (jeigu darbo santykiai trunka trumpiau negu vienus metus, – pusės mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka). Tačiau analogišku Darbo kodekso 56 straipsnio 1 dalies 3 punkto atveju (t. y. kai darbuotojas negali tinkamai atlikti savo darbo funkcijos dėl ligos ar neįgalumo) darbdavys privalo išmokėti darbuotojui dviejų jo vidutinio darbo užmokesčių dydžio išeitinę išmoką, o jeigu darbo santykiai trunka trumpiau negu vienus metus, – vieno jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką. Nors abiem atvejais darbo sutartis nutraukiama dėl sveikatos problemų, išeitinių išmokų dydžiai skirtingi. Atsižvelgiant į panašų nutraukimo pagrindą, išmokų dydžiai turi būti suvienodinti.

Šiuo metu draudžiama nutraukti darbo sutartį su nėščia darbuotoja, kai pasibaigia darbdavys, ir su darbuotojais, auginančiais vaiką iki trejų metų, kai pasibaigia darbdavys arba kai darbuotojai nesutinka tęsti darbo santykių verslo ar jo dalies perdavimo atveju (Darbo kodekso 61 straipsnio 1 dalis). Pasibaigus darbdaviui (t. y. jį likvidavus), darbo santykiai negalimi, nes nelieka vienos iš šalių – darbdavio. Tuo tarpu dėl verslo ar jo dalies perdavimo pakeisti darbo sąlygas ar nutraukti darbo sutartį draudžiama (Darbo kodekso 51 straipsnio 3 dalis). Todėl šiuo metu galimos situacijos, kai darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų, nesutinka tęsti darbo santykių verslo ar jo dalies perdavimo atveju (nors jų darbo sąlygos ir nesikeičia), o darbdavys negali atleisti tokių darbuotojų, kartu negali vykdyti verslo pertvarkos.

Darbo kodekso 72 straipnyje nereglamentuoti laikinojo įdarbinimo įmonių kriterijai, kuriuos jos turi atitikti kaip darbdavės. Juos reglamentuoja Kriterijų, kuriuos turi atitikti laikinojo įdarbinimo įmonė, sąrašas ir laikinojo įdarbinimo įmonių atitikties šiems kriterijams nustatymo tvarkos aprašas, patvirtintas Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ (toliau – Kriterijų, kuriuos turi atitikti laikinojo įdarbinimo įmonė, sąrašas ir laikinojo įdarbinimo įmonių atitikties šiems kriterijams nustatymo tvarkos aprašas). Tačiau Lietuvos Respublikos paslaugų įstatymo 5 straipsnyje įtvirtinta imperatyvi norma, nustatanti, kad reikalavimai, kurių turi laikytis paslaugų teikėjai, vykdydami veiklą, turi būti nustatomi įstatymais. Atsižvelgiant į tai, kriterijai, kuriuos turi atitikti laikinojo įdarbinimo įmonė, turi būti įtvirtinti įstatyme, šiuo atveju Darbo kodekse. Paminėtina, kad laikinojo įdarbinimo įmonių 2018 m. buvo 93, laikinųjų darbuotojų – 6 078, 2019 m. I pusmetį atitinkamai – 93 ir 5 833. Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis, įgyvendinant Kriterijų, kuriuos turi atitikti laikinojo įdarbinimo įmonė, sąrašo ir laikinojo įdarbinimo įmonių atitikties šiems kriterijams nustatymo tvarkos aprašo nuostatas, keletu atvejų įmonės buvo nubaustos pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso (toliau – ANK) nuostatas (t. y. 4 įmonės per 2019 metus patrauktos atsakomybėn už tai, kad vykdė laikinojo įdarbinimo veiklą neįsiregistravusios, iš jų 3 atvejais nubaustos pagal ANK 96 straipsnio 3 dalį, 1 atveju – pagal ANK 106 straipsnio 1 dalį) dėl to, kad vykdė veiklą, turinčią laikinojo įdarbinimo požymių, tačiau nebuvo kreipęsi į Valstybinę darbo inspekciją dėl laikinojo įdarbinimo statuso suteikimo.

Darbo kodekse nustatyta, kad vieno darbdavio tuo pačiu metu galiojančių pameistrystės darbo sutarčių skaičius negali viršyti vieno dešimtadalio visų galiojančių jo darbo sutarčių skaičiaus (Darbo kodekso 83 straipsnio 3 dalis). Todėl, jeigu pas darbdavį dirba iki dešimties darbuotojų (1–9), darbdavys negali sudaryti nė vienos pameistrystės darbo sutarties. Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2017 m. buvo apie 82 procentus įmonių, kuriose dirbo iki 9 darbuotojų (apie 22 procentus visų dirbančiųjų). Taigi, 82 procentai įmonių negalėjo sudaryti nė vienos pameistrystės darbo sutarties. Pameistrystės darbo sutarčių nėra daug, tačiau jų daugėja, vadinasi,

tokios sutartys reikalingos (2019 m. I pusm. buvo sudarytos 321 tokios sutartys, o 2017 m. II pusm. – tik 155).

Darbo kodekse nustatyta, kad tiek projektinio darbo sutartis, tiek susitarimas dėl projektinio darbo, galiojant kitos rūšies darbo sutarčiai, negali trukti ilgiau nei dvejus metus. Tuo tarpu projektai paprastai trunka ilgiau. Todėl nustatytas 2 metų terminas yra nepakankamas (Darbo kodekso 89 straipsnio 3 dalis).

Darbo kodekso 104 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad jeigu darbo santykiai su juridinio asmens vadovu truko ilgiau kaip dvejus metus ir jis atšaukiamas prieš darbo sutarties termino pabaigą šio straipsnio 1 dalyje nustatyta tvarka, juridinio asmens vadovui išmokama vieno mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, išskyrus atvejus, kai jo atšaukimą lėmė jo kalti veiksmai. Tuo tarpu šio straipsnio 1 dalyje minimas atšaukimas įstatymų arba steigimo dokumentų nustatyta tvarka, t. y. ne prieš darbo sutarties termino pabaigą. Todėl šias dalis būtina suderinti.

Darbo kodekso 110 straipsnio 4 punkte nustatyta, kad darbdaviams, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra mažesnis kaip dešimt darbuotojų, netaikomos šio kodekso nuostatos dėl pareigos pranešti apie darbo pamainų grafikus ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas. Tokie darbdaviai apie darbo pamainų grafikus privalo pranešti ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas, nebent su darbuotoju susitariama dėl kitokių pranešimo terminų (Darbo kodekso 115 straipsnio 2 dalis). Tuo tarpu Darbo kodekso 115 straipsnio 2 dalyje nustatytas septynių dienų terminas. Todėl atitinkamai reikia patikslinti terminą, nustatytą Darbo kodekso 110 straipsnio 4 punkte.

Darbo kodekso 144 straipsnio 8 dalis numato, kad darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba susijęs su kelionėmis ar važiavimu, kompensuojamos su tuo susijusios padidėjusios išlaidos už faktiškai tokio pobūdžio dirbtą darbo laiką. Iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusiame Darbo kodekse numatyta, kad kompensuojama ir tada, kai darbas atliekamas lauko sąlygomis. Šiuo metu nėra aišku, ar galima mokėti padidėjusias išlaidas už darbą, atliekamą lauko sąlygomis.

Taikant Darbo kodekso 147 straipsnio 2 dalį dėl netesybų, pasibaigus darbo santykiams, praktikoje kyla klausimas, ar tuo atveju, kai uždelsiama atsiskaityti su darbuotoju trumpiau nei vieną mėnesį, netesybų dydį sudaro vidutinio darbo užmokesčio suma, apskaičiuota proporcingai uždelstam laikui.

Darbo kodekso 172 straipsnio 2 dalyje nenustatyta, kad narystė darbo taryboje pasibaigia, kai darbuotojas, išrinktas į darbo tarybą, tampa darbdaviu ar pagal įstatymus, įgaliojimus ar steigimo dokumentus – darbdaviui atstovaujančiu asmeniu. Nesant tokios nuostatos, praktikoje gali susidaryti situacija, kai darbdavys arba darbdaviui atstovaujantis asmuo tuo pačiu metu yra ir darbuotojų atstovas – darbo tarybos narys, o tai prieštarautų Darbo kodekso 170 straipsnio 3 daliai.

Darbo kodekso 185 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad Trišalė taryba sudaroma iš dvidešimt vieno nario, t. y. po septynis deleguotus atstovus iš kiekvienos pusės (darbdavių organizacijų, profesinių sąjungų organizacijų ir Vyriausybės). Šio straipsnio 3 dalyje yra techninė klaida, nes, atsižvelgiant į nurodytą 1 dalį, deleguoti savo atstovus į Trišalę tarybą turi būti kviečiamos ne pirmos penkios, o pirmos septynios nacionalinės darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijos, atitinkančios Darbo kodekso 185 straipsnio 2 dalyje įtvirtintus kriterijus.

Darbo kodekso 188 straipsnio, kuriame reglamentuojama kolektyvinių derybų tvarka, 2 dalyje yra įtvirtinta kolektyvinės sutarties šalis, kai darbdavio arba darbovietės lygmeniu veikia kelios profesinės sąjungos. Analogiškai nurodyta ir Darbo kodekso 192 straipsnio 6 dalyje. Taigi, dviejuose skirtinguose straipsniuose pertekliniu būdu reguliuojami tapatūs teisiniai santykiai, kuriuos tinkamiausia būtų įtvirtinti išbraukiant 188 straipsnio 2 dalį ir 192 straipsnio 6 dalį ir šiomis nuostatomis papildant 192 straipsnio 5 dalį.

Darbo kodekso 193 straipsnio, reglamentuojančio kolektyvinių sutarčių turinį, 4 dalies, skirtos nacionalinės (tarpšakinės), teritorinės ar šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties turiniui, 6 punkte ir 5 dalies, skirtos darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties turiniui, 9 punkte nustatyta nurodytos kolektyvinės sutarties keitimo, pildymo tvarka, galiojimo terminas, vykdymo kontrolės sistema ir tvarka, aptarti kiti organizaciniai klausimai, susiję su kolektyvinės sutarties sudarymu ir vykdymu, tačiau nenumatyta, kad kolektyvinėje sutartyje turi

būti nustatyta jos nutraukimo tvarka. Pagal Darbo kodekso 200 straipsnį, kolektyvinė sutartis gali būti nutraukta joje nustatytais atvejais ir tvarka.

Darbo kodekso 194 straipsnio, reglamentuojančio kolektyvinių derybų viešajame sektoriuje ypatumus, 2 dalyje nustatyta, kad Vyriausybė, atstovaudama viešojo sektoriaus darbdaviams, gali dalyvauti kolektyvinėse derybose pati arba įgalioti atitinkamos valdymo srities ministeriją ar kitą Vyriausybės įstaigą, ar įstaigą prie ministerijos, atsakingą už tam tikros valdymo srities ar jos dalies politikos formavimą. Tikslinga Darbo kodekso 194 straipsnio 2 dalyje nevardyti viešojo administravimo įstaigų kompetencijų (įgaliojimų) ir išbraukti žodžius „atsakingą už tam tikros valdymo srities ar jos dalies politikos formavimą“, nes minėtų institucijų kompetencijų (įgaliojimų) nustatymas yra ne Darbo kodekso reguliavimo dalykas.

Darbo kodekso 198 straipsnio, kuriame reguliuojamas kolektyvinės sutarties taikymo srities išplėtimas, 1 dalyje nustatytas teisinis reguliavimas tikslintinas, nes numatomas nacionalinės (tarpšakinės), teritorinės, šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties atskirų nuostatų išplėtimas tam tikros teritorijos ar šakos darbdaviams, tačiau nenurodoma, kokiems darbdaviams galėtų būti išplėsta nacionalinė kolektyvinė sutartis. Atitinkamai tikslintina ir Darbo kodekso 198 straipsnio 3 dalis, kurioje nustatant pasiūlymo išplėsti kolektyvinę sutartį pateikimo terminą nenurodoma nacionalinė (tarpšakinė) ir teritorinė kolektyvinė sutartis.

Darbo kodekso 198 straipsnio 2 dalies 2 punkte nurodyta, kad pasiūlyme dėl kolektyvinės sutarties išplėtimo turėtų būti nurodyta visą kolektyvinę sutartį ar atskiras jos nuostatas ir kokiais siūloma išplėsti. Pažymėtina, kad darbuotojų teises ir pareigas apibrėžia norminės kolektyvinės sutarties nuostatos, todėl įtvirtinti galimybę išplėsti visą kolektyvinę sutartį netikslinga, nes kolektyvinę sutartį sudaro ne tik norminės, bet ir prievolines kolektyvinės sutarties nuostatos. Atitinkamai tikslintina ir Darbo kodekso 198 straipsnio 5 dalis.

Darbo kodekse nenustatyta, kad darbo ginčų komisijai priimant sprendimą atsisakyti nagrinėti prašymą išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės Darbo kodekso 224 straipsnio 1 dalies 1–3 punktuose numatytais pagrindais, šalys į komisijos posėdį gali būti nekviečiamos, nors atsisakymo pagrindai yra akivaizdūs (t. y. reikalavimas jau buvo išnagrinėtas; ieškovas atsisakė reikalavimų, nagrinėjimas nepriskirtinas darbo ginčų komisijos kompetencijai). Taip pat nenustatyta, kokių būdu atsakovas privalo pranešti darbo ginčų komisijai, ar jis pripažįsta ieškovo reikalavimus, ir pateikti reikalaujamus dokumentus ir kitus įrodymus (Darbo kodekso 225 straipsnio 2 dalis). Darbo kodekse nustatyta, kad sprendimo kopija įteikiama darbo ginčo šalims per dešimt darbo dienų nuo sprendimo priėmimo dienos (Darbo kodekso 228 straipsnio 5 dalis). Tačiau pagal Civilinio proceso kodekso 587 straipsnio 9 punktą vykdomieji dokumentai yra darbo ginčų komisijos sprendimai, todėl ieškovui turi būti išduotas sprendimas, o ne jo kopija.

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

Keičiamo Darbo kodekso 21 straipsnio 2 dalyje siūloma tikslinti, kad fizinis asmuo darbinį teisumą ir veiksnumą įgyja, kai jam sukanka šešiolika metų, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis. Nuostata bus aiškesnė, nes darbuotojas gali būti darbinį teisumą ir veiksnumą jau turintis fizinis asmuo.

Darbo kodekse siūloma numatyti diskriminacijos uždraudimą, atsižvelgiant į darbuotojo sveikatos būklę, t. y. ne tik dėl negalios, bet ir kitokios sveikatos būklės; numatyti galimybę dirbti ne mažiau kaip penktadalį visos darbo laiko normos nuotoliniu būdu ir tada, kai to prašo darbuotojas, savo prašymą pagrįsdamas sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę; nustatyti kasmetinių atostogų suteikimo privalomumą asmenims, kurių prašymas pagrįstas sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jų sveikatos būklę; numatyti nemokamų atostogų suteikimą darbuotojui, pateikusiam sveikatos įstaigos išvadą apie jo sveikatos būklę.

Keičiamo Darbo kodekso 41 straipsnio 3 dalyje siūloma nustatyti, kad pareigybių, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, sąrašą ir konkursų valstybės ir savivaldybių įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose ir viešosiose įstaigose, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, organizavimo ir vykdymo tvarką nustato Vyriausybė, išskyrus pareigybes, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, jų sąrašą ir (ar) konkursų organizavimo ir

vykdymo tvarką nustato specialūs įstatymai. Todėl tuo atveju, jei, pvz., specialūs įstatymai numato įstaigų vadovų konkursą, minėtose įstaigose kitų pareigybių konkursą reglamentuos Vyriausybė. Jei specialiaame įstatyme bus įvardytos konkursinės pareigybės ir nurodyta, kad į pareigas priimama konkurso būdu Vyriausybės nustatyta tvarka, Vyriausybė ir toliau turės diskrecijos teisę numatyti atskirą konkurso tvarką. Jei specialiaame įstatyme tik nurodyta, kad atitinkama pareigybė užimama konkurso būdu, tačiau jame neregamentuota konkursų organizavimo ir vykdymo tvarka ir neįvardyta, kas nustato konkursų organizavimo tvarką, bus taikoma pagal Darbo kodekso 41 straipsnio 3 dalies nuostatas patvirtinta tvarka.

Įstatymo projekte siūloma numatyti galimybę sudaryti terminuotą darbo sutartį iki konkurso. Tai išspręs problemą, kai reikalingas darbuotojas į pareigybę, kuriai turi būti organizuojamas konkursas, o nuo konkurso paskelbimo iki darbuotojo priėmimo į darbą praeitų apie 2–3 mėn.

Įstatymo projekte siūloma nustatyti, kad terminuota darbo sutartis visais atvejais, nepriklausomai nuo jos trukmės, gali būti nutraukta darbuotojo rašytiniu pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš dvidešimt kalendorinių dienų. Šiuo metu tokia galimybė dėl terminuotų darbo sutarčių, sudarytų trumpesniam nei 1 mėnuo terminui, nenumatyta.

Keičiamame Darbo kodekse, siekiant išvengti nuostatų taikymo problemų, siūloma aiškiai įtvirtinti, kad vaikas gali būti suprantamas ne tik kaip įvaikis, bet ir globotinis, rūpintinis, taip pat kad Darbo kodekso 56 straipsnio 1 dalies 3 punkte tėvų sąvoka apima įtėvius ir rūpintojus.

Įstatymo projekte siūloma nustatyti, kad nutraukus darbo sutartį Darbo kodekso 60 straipsnio 1 dalies 4 punkte nustatytu atveju (t. y. kai darbuotojas pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo ir nesutinka būti perkeltas į kitas toje darbovietėje esančias laisvas jo sveikatą atitinkančias pareigas ar darbą arba kai tokių pareigų ar darbo toje darbovietėje nėra) darbuotojui būtų mokama dviejų mėnesių darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka (jeigu darbo santykiai trunka trumpiau negu vienus metus, – vieno mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka). Ši nuostata bus suderinta su kita analogiška Darbo kodekso 56 straipsnio 1 dalies 3 punkto nuostata (t. y. kai darbuotojas negali tinkamai atlikti savo darbo funkcijos dėl ligos ar neįgalumo), kai darbdavys privalo išmokėti darbuotojui dviejų jo vidutinio darbo užmokesčių dydžio išeitinę išmoką, o jeigu darbo santykiai trunka trumpiau negu vienus metus, – vieno jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką. Abiem atvejais darbo sutartis nutraukiama dėl sveikatos problemų, todėl ir išeitinių išmokų dydžiai turi būti suvienodinti.

Įstatymo projekte siūloma leisti nutraukti darbo sutartį su neščia darbuotoja, kai pasibaigia darbdavys, ir su darbuotojais, auginančiais vaiką iki trejų metų, kai pasibaigia darbdavys arba kai darbuotojai nesutinka tęsti darbo santykių verslo ar jo dalies perdavimo atveju. Pasibaigus darbdaviui (t. y. jo likvidavimo atveju), darbo santykiai yra negalimi, nes nelieta vienos iš šalių – darbdavio. Tuo tarpu dėl verslo ar jo dalies perdavimo pakeisti darbo sąlygas ar nutraukti darbo sutartį draudžiama (Darbo kodekso 51 straipsnio 3 dalis). Todėl priėmus nuostatas, kai darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų, nesutiks tęsti darbo santykių verslo ar jo dalies perdavimo atveju (nors jų darbo sąlygos nesikeičia), darbdavys galės tokius darbuotojus atleisti ir kartu pertvarkyti verslą.

Įstatymo projekte siūloma reglamentuoti laikinojo įdarbinimo įmonių kriterijus, kuriuos jos turi atitikti kaip darbdavės. Šiuo metu juos reglamentuoja Kriterijų, kuriuos turi atitikti laikinojo įdarbinimo įmonė, sąrašas ir Laikinojo įdarbinimo įmonių atitiktis šiems kriterijams nustatymo tvarkos aprašas. Kriterijų, kuriuos turi atitikti laikinojo įdarbinimo įmonė, sąrašas buvo patvirtintas, sutarus socialiniams partneriams ir Lietuvos įdarbinimo įmonių asociacijai, prieš priimant Kriterijų, kuriuos turi atitikti laikinojo įdarbinimo įmonė, sąrašą ir laikinojo įdarbinimo įmonių atitiktis šiems kriterijams nustatymo tvarkos aprašą. Priėmus siūlomas Įstatymo projekto nuostatas, bus įgyvendinta Paslaugų įstatymo 5 straipsnyje įtvirtinta imperatyvi norma, jog reikalavimai, kurių vykdydami veiklą turi laikytis paslaugų teikėjai, turi būti nustatomi įstatymais. Paminėtina, kad pagal 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (OL 2008 L 327, p. 9) 4 straipsnio 4 dalį nustatyta, jog nacionaliniai reikalavimai dėl laikinojo įdarbinimo įmonių registravimo, licencijavimo, sertifikavimo, finansinių garantijų ir stebėsenos nepažeidžia draudimo riboti laikinojo įdarbinimo įmonių veiklą.

Įstatymo projektą siūloma papildyti nuostata, kad vieno darbdavio tuo pačiu metu galiojančių pameistrystės darbo sutarčių skaičius negali viršyti vieno dešimtadalio visų galiojančių jo darbo sutarčių skaičiaus, t. y. jeigu pas darbdavį dirba iki dešimties darbuotojų, darbdavys gali sudaryti vieną pameistrystės darbo sutartį.

Įstatymo projektu siūloma nustatyti, kad tiek projektinio darbo sutarties, tiek susitarimo dėl projektinio darbo, galiojant kitos rūšies darbo sutarčiai, trukmė gali būti ilgesnė nei 2 metai, t. y. išskiriami atvejai, kai projekto terminas numatytas ilgesnis, tačiau ne daugiau kaip penkeri metai. Tai sudarys sąlygas darbuotojams, atsakingiems už projektų vykdymą, juos pabaigti, nes šiuo metu numatytas 2 metų terminas, o projektų trukmė paprastai būna ilgesnė.

Keičiamo Darbo kodekso 104 straipsnio 2 dalyje siūloma nustatyti, kad jeigu darbo santykiai su juridinio asmens vadovu truko ilgiau kaip dvejus metus ir jis atšaukiamas šio straipsnio 1 dalyje nustatyta tvarka, juridinio asmens vadovui išmokama vieno mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, išskyrus atvejus, kai jo atšaukimą lėmė jo kalti veiksmai. Ši nuostata atitiks šio straipsnio 1 dalies nuostatas dėl vadovo atšaukimo įstatymų arba steigimo dokumentų nustatyta tvarka. Keičiamo Darbo kodekso 110 straipsnio 4 punkte siūloma vietoj penkių darbo dienų nustatyti septynių dienų terminą. Tai atitiks Darbo kodekso 115 straipsnio 2 dalyje nustatytą septynių dienų terminą – prieš tiek dienų darbuotojams turi būti pranešama apie darbo (pamainų) grafikus iki jų įsigaliojimo.

Keičiamo Darbo kodekso 144 straipsnio 8 dalyje siūloma nustatyti, kad kompensuojamos su tuo susijusios padidėjusios išlaidos ne tik darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba susijęs su kelionėmis ar važiavimu, bet ir kai jų darbas atliekamas lauko sąlygomis. Keičiamo Darbo kodekso 147 straipsnio 2 dalį siūloma papildyti nuostata, kad jeigu uždelstas atsiskaityti laikotarpis yra trumpesnis nei vienas mėnuo, netesybų dydį sudaro vidutinio darbo užmokesčio suma, apskaičiuota proporcingai uždelstam laikui. Todėl bus aišku, kad taikant Darbo kodekso 147 straipsnio 2 dalį dėl netesybų, pasibaigus darbo santykiams, kai uždelsiama atsiskaityti su darbuotoju trumpiau nei vieną mėnesį, netesybų dydį sudarys vidutinio darbo užmokesčio suma, apskaičiuota proporcingai uždelstam laikui.

Keičiamo Darbo kodekso 26 straipsnio 2 dalies 3 punkte, 56 straipsnio 1 dalies 3 ir 4 punktuose, 57 straipsnio 3 dalies 3 ir 4 punktuose bei 7 dalyje, 112 straipsnio 4 dalyje, 117 straipsnio 4 dalyje, 127 straipsnio 4 dalies 9 punkte, 128 straipsnio 2 dalies 2 punkte ir 5 dalies 2 punkte, 135 straipsnio 2 dalyje, 140 straipsnio 1 dalyje, 141 straipsnio 2 dalyje, 185 straipsnio 1 dalyje, 198 straipsnio 2 dalies 1 punkte ir 4 dalyje atliekami redakcinio pobūdžio patikslinimai.

Keičiamo Darbo kodekso 172 straipsnio 2 dalis papildoma 7 punktu nurodant, kad narystė darbo taryboje pasibaigia, kai darbuotojas, išrinktas į darbo tarybą, tampa darbdaviu ar pagal įstatymus, įgaliojimus ar steigimo dokumentus darbdaviui atstovaujančiu asmeniu. Keičiamo Darbo kodekso 185 straipsnio 3 dalyje ištaisyta techninė klaida, įrašant „septynios“ vietoj „penkios“. Keičiamo Darbo kodekso 188 straipsnio 2 dalis, taip pat ir analogišką teisinį reguliavimą įtvirtinanti Darbo kodekso 192 straipsnio 6 dalis pripažįstama netekusiomis galios. Šiuo teisiniu reguliavimu dėl kolektyvinės sutarties šalių, kai darbdavio arba darbovietės lygmeniu veikia kelios profesinės sąjungos, yra papildoma Darbo kodekso 192 straipsnio 5 dalis, kurioje ir yra nustatomos darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties šalys. Keičiamo Darbo kodekso 193 straipsnio 4 dalies 6 punktas ir 5 dalies 9 punktas papildomas žodžiais „nutraukimo tvarka“. Keičiamo Darbo kodekso 194 straipsnio 2 dalyje išbraukiami žodžiai „atsakingą už tam tikros valdymo srities ar jos dalies politikos formavimą“, nes institucijų kompetencijų (įgaliojimų) nustatymas yra ne Darbo kodekso reguliavimo dalykas. Keičiamo Darbo kodekso 198 straipsnio 1 dalis patikslinama nurodant, kad nacionalinė (tarpšakinė) kolektyvinė sutartis gali būti privalomai išplėsta atitinkamai visiems darbdaviams, kurie patektų į nacionalinės (tarpšakinės) kolektyvinės sutarties taikymo sritį. Atsižvelgiant į šio straipsnio 1 dalį, atitinkamai patikslinama jo 3 dalis. Keičiamo Darbo kodekso 198 straipsnio 2 dalies 2 punktas patikslinamas nurodant, kad šalių pateiktame siūlyme dėl kolektyvinės sutarties išplėtimo turi būti nurodoma, kurias kolektyvinės sutarties nuostatas siūloma išplėsti. Atitinkamai patikslinama šio straipsnio 5 dalis.

Keičiamame Darbo kodekse, siekiant tobulinti darbo ginčų nagrinėjimą, siūloma nustatyti, kad darbo ginčų komisijai priimant sprendimą atsisakyti nagrinėti prašymą išnagrinėti darbo ginčą

dėl teisės Darbo kodekso 224 straipsnio 1 dalies 1–3 punktuose numatytais pagrindais, šalys į komisijos posėdį gali būti nekviečiamos. Taip pat nustatyti, koku būdu (t. y. raštu ar elektroniniu paštu, pasirašęs elektroniniu parašu) atsakovas privalo pranešti darbo ginčų komisijai, ar jis pripažįsta ieškovo reikalavimus, ir pateikti reikalaujamus dokumentus ir kitus įrodymus. Siūloma nustatyti, kad sprendimas įteikiamas darbo ginčo šalims per dešimt darbo dienų nuo sprendimo priėmimo dienos. Tai atitiks Civilinio proceso kodekso 587 straipsnio 9 punktą, kuriame nustatyta, kad vykdomieji dokumentai yra darbo ginčų komisijos sprendimai.

5. Numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimo rezultatai, galimos neigiamos priimto Įstatymo pasekmės ir kokių priemonių reikia imtis, kad tokių pasekmių būtų išvengta
Neigiamų pasekmių nenumatoma.

6. Kokią įtaką priimtas Įstatymas turės kriminogeninei situacijai, korupcijai
Priimtas Įstatymo projektas neturės įtakos kriminogeninei situacijai, korupcijai.

7. Kaip Įstatymo įgyvendinimas atsilieps verslo sąlygoms ir plėtrai
Priimtas Įstatymo projektas neturės įtakos verslui, nes dauguma nuostatų yra jau galiojančios, jos yra tik patikslintos ar perkeltos iš poįstatyminio teisės akto, nekeičiant esamo reguliavimo (pvz., dėl laikinojo įdarbinimo įmonių kriterijų nustatymo).

8. Įstatymo inkorporavimas į teisinę sistemą, kokius teisės aktus būtina priimti, kokius galiojančius teisės aktus reikia pakeisti ar pripažinti netekusiais galios
Priėmus įstatymą, galiojančių įstatymų pakeisti ar pripažinti netekusiais galios nereikės.

9. Įstatymo projekto atitiktis Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos, Teisėkūros pagrindų įstatymų reikalavimams ir Įstatymo projekto sąvokų bei jas įvardijančių terminų įvertinimas Terminų banko įstatymo ir jo įgyvendinamųjų teisės aktų nustatyta tvarka

Įstatymo projektas atitinka Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos, Teisėkūros pagrindų įstatymų reikalavimus. Naujų sąvokų nepateikiama.

10. Įstatymo projekto atitiktis Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatomis ir Europos Sąjungos teisei

Įstatymo projektas atitinka Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatas ir Europos Sąjungos teisės normas.

11. Įstatymui įgyvendinti reikalingi įgyvendinamieji teisės aktai, šių aktų rengėjai ir terminai

Iki Įstatymo įsigaliojimo Socialinės apsaugos ir darbo ministerija turės parengti ir pateikti Vyriausybei tvirtinti Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimo Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ pakeitimo projektą.

12. Kiek valstybės, savivaldybių biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų prireiks Įstatymui įgyvendinti, ar bus galima sutaupyti

Įstatymui įgyvendinti papildomų lėšų iš valstybės ir (ar) savivaldybių biudžetų nereikės.

13. Įstatymo projekto rengimo metu gauti specialistų vertinimai, rekomendacijos ir išvados

Rengiant Įstatymo projektą, nebuvo gauta specialistų vertinimų, rekomendacijų ir išvadų.

14. Reikšminiai žodžiai, kurių reikia Įstatymo projektui įtraukti į kompiuterinę paieškos sistemą, įskaitant Europos žodyno *Eurovoc* terminus, temas bei sritis

Reikšminiai Įstatymo projekto žodžiai, kurių reikia Įstatymo projektui įtraukti į kompiuterinę paieškos sistemą, įskaitant reikšminius žodžius pagal Europos žodyną *Eurovoc*, yra

„darbuotojas“, „darbdavys“.

15. Kiti, iniciatorių nuomone, reikalingi pagrindimai ir paaiškinimai
Nėra.

Asmenų priėmimo ir dokumentų
valdymo skyriaus stilistė

Jūratė Balčiūnienė

2020-02-20

Socialinės apsaugos ir darbo
viceministras

Eidukas Ringelis

Teresė St. Jankauskaitė
biurinė administracija, Teresė St.

2020-02-20

2020-02-20

Finansų ministras

Vilius Šapoka

2020-02-20