

LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖS NUTARIMO „DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖS 2017 M. BIRŽELIO 21 D. NUTARIMO NR. 496 „DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO ĮGYVENDINIMO“ PAKEITIMO“ PROJEKTO DERINIMO PAŽYMA

Institucija / asmuo, rašto data, numeris	Pastabų ir pasiūlymų santrauka	Žyma apie pastabas ir pasiūlymus, į kuriuos neatsižvelgta ar atsižvelgta iš dalies
Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (2022-06-28 raštas Nr. SD-128-13971)	Atsižvelgiant į tai, kad Laikinojo įdarbinimo įmonių atitikties kriterijams, kuriuos turi atitikti laikinojo įdarbinimo įmonė, nustatymo tvarkos aprašo (toliau – Aprašas) projekte yra numatyti griežtesni kriterijai, kuriuos turi atitikti laikinojo įdarbinimo įmonės, po Aprašo įsigaliojimo tikėtinas didelis išbraukimo iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo atvejų skaičius. Mūsų nuomone, kaip teisinė ir loginė klaida vertintina aplinkybė, kad Aprašo projekte nėra numatyti tolimesni ribojimai laikinojo įdarbinimo įmonėms, Aprašo nustatyta tvarka išbrauktoms iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo. VDI nuomone, tokia situacija, kai laikinojo įdarbinimo įmonė, išbraukta iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo, gali iš karto pakartotinai kreiptis į VDI su prašymu įtraukti ją į sąrašą, iš esmės paneigia nustatytų kriterijų reikšmę. Įvertinus tai, siūlytina papildyti Aprašo 7 punktą nurodant, jog: „Darbdavys, išbrauktas iš Sąrašo, pakartotinai gali kreiptis į Valstybinę darbo inspekciją su prašymu ne anksčiau kaip praėjus 6 mėnesiams nuo darbdavio išbraukimo iš Sąrašo dienos“.	Neatsižvelgta. Lietuvos Respublikos darbo kodekse nenumatyti apribojimai įmonei kreiptis su prašymu dėl įtraukimo į laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą, todėl poįstatyminis teisės aktas negali numatyti tokio apribojimo. Taip pat manome, kad pakartotinai kreipsis tos įmonės, kurios atitiks nustatytus kriterijus.
Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ (2022-06-29 Nr. 10-48)	Dėl Papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos aprašo (toliau – Aprašo projektas). Pažymime, kad yra atvejų, kai darbuotojai ilgą laiką dirba tose pačiose įstaigose (pas tą patį darbdavį), tačiau įstaigos reorganizuojamos ir darbdavys pasikeičia, nors steigėjas lieka tas pats. Tokiu būdu darbuotojas, dirbantis reorganizuotoje įstaigoje, kurios darbdavys pasikeitė, nebektų galimybės gauti papildomų atostogų dienų. Manome, kad būtų tikslinga papildyti Aprašo projektą atitinkama nuostata, kuri leistų į darbuotojo ilgalaikio nepertraukiamo darbo laiką, už kurį skaičiuojamos papildomos atostogos, įskaičiuoti laikotarpius, kuriuos darbuotojas dirbo to steigėjo įsteigtoje įstaigoje, nors darbdavys ir pasikeitė.	Neatsižvelgta. Įmonių (įstaigų) reorganizavimas nepakeičia darbuotojų darbo sąlygų, todėl visos garantijos jiems išlieka, kaip reglamentuota Darbo kodekso 51 straipsnio 1 dalyje.
Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija (2022-07-07 Nr. 22-8910)	Direktyva 2014/112/ES pateikia savarankišką poilsio laiko apibrėžtį, kuri skiriasi nuo Direktyvoje 2003/88/EB pateiktos apibrėžties (perkeltos Lietuvos Respublikos darbo kodekso 122 straipsniu). Siūlytina įvertinti, ar Nutarimo projekte, nustatant poilsio laiko apibrėžtį, neturėtų būti įtvirtinti visi poilsio laiko požymiai, numatyti Direktyvoje 2014/112/ES, įskaitant ir tai, kad Direktyvos 2014/112/ES 2 dalies d punktas nustato, kad tai laikas, kuris nėra darbo laikas. Direktyvos 2014/112/ES 2 dalies e punktas nustato, kad poilsio diena –	Neatsižvelgta. Direktyva 2014/112/ES buvo visiškai perkelta, <u>Europos Komisija</u> įvertino ir nurodė tik tuos neatitikimus, kuriuos perkeliame pažodžiui pagal Direktyvos 2014/112/ES reikalavimus.

	<p>nepertraukiamas 24 valandų poilsio laikas, kurį darbuotojas praleidžia pasirinktoje vietoje. Nutarimo projekto 1.3.5 punktu, keičiančiu 49 punktą, nustatoma, kad visiems laivo įgulos nariams nepertraukiamasis paros poilsis (poilsio diena) suteikiamas atsižvelgiant į vidaus vandenų laivų eksploatacijos režimus. Atkreipiame dėmesį, kad nustatoma apibrėžtimi nenumatoma Direktyvoje 2014/112/ES nustatyta darbuotojo teisė pasirinkti vietą, kurioje jis praleis poilsio dieną. Atsižvelgiant į laivybos sektoriaus darbo ypatumus ir siekiant Direktyvos 2014/112/ES perkėlimo aiškumo, siūlytina įvertinti poreikį nustatyti tokią teisę.</p>	
--	---	--