

2022 M. SPALIO 19 D. EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVOS (ES) 2022/2041 DĖL DERAMO MINIMALIOJO DARBO UŽMOKESČIO EUROPOS SĄJUNGOJE IR LIETUVOS RESPUBLIKOS NACIONALINIŲ TEISĖS AKTŲ ATITIKTIES LENTELĖ

<p>2022 m. spalio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2022/2041 dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje (toliau – Direktyva)</p>	<p>Lietuvos Respublikos darbo kodekso 14, 30, 35, 36, 42, 56, 57, 62, 72¹, 112, , 119, 134, 141, 144, 171, 179, 182, 193, 194, 222, 223, 225, 226, 228, 237, 240 ir 241 straipsnių bei priedo pakeitimo įstatymo projektas (toliau – Įstatymo projektas)</p> <p>Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 96 straipsnio pakeitimo projektas (toliau – ANK projektas)</p> <p>Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas Nr. XII-2603 (suvestinė redakcija nuo 2022-10-01 iki 2022-10-31) (toliau – Darbo kodeksas)</p> <p>Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas Nr. I-2018 (suvestinė redakcija nuo 2013-06-28) (toliau – Profesinių sąjungų įstatymas)</p> <p>Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas Nr. IX-1768 (suvestinė redakcija nuo 2022-05-01) (toliau– VDIĮ)</p> <p>Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymas Nr. I-1491 (suvestinė redakcija nuo 2022-07-12 iki 2022-12-29) (toliau–VPĮ)</p> <p>Lietuvos Respublikos koncesijų įstatymas Nr. I-1510 (suvestinė redakcija nuo 2019-06-11 iki 2022-12-31) (toliau – Koncesijų įstatymas)</p> <p>Lietuvos Respublikos koncesijų įstatymo Nr. I-1510 pakeitimo įstatymas XIV-1676 (suvestinė redakcija nuo 2023-01-01 iki 2023-11-29)</p> <p>Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 626, 663 ir 736 straipsnių pakeitimo įstatymas Nr. XIV-2652 (toliau - CPK pakeitimo įstatymas)</p> <p>Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo tvarkos įstatymas. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas Nr. XII-1869 (suvestinė redakcija nuo 2022-09-01 iki 2022-10-31) (toliau – ANK)</p> <p>Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymo Nr. VIII-1234 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 11, 14, 19, 20, 23, 25 ir 30 straipsnių pakeitimo įstatymas Nr. XIV-2243 (toliau – Viešojo administravimo įstatymas)</p>	<p>Europos Sąjungos teisės akto perkėlimo (įgyvendinimo) lygis (visiškas, dalinis)</p>
---	---	--

	<p>Lietuvos Respublikos Seimo 2020 m. gruodžio 11 d. nutarimas Nr. XIV-72 „Dėl Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“ (suvestinė redakcija nuo 2020-12-11) (toliau – XVIII Vyriausybės programa)</p> <p>Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. gegužės 12 d. įsakymas Nr. A1-316 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo“ (suvestinė redakcija nuo 2022-05-01 iki 2022-12-31) (toliau – VDI nuostatai)</p> <p>Projekto „Vystyti socialinį dialogą, siekiant kurti kokybiškas darbo vietas ir didinti konkurencingumą“ Nr. 07-022-P-0001 sutartis (toliau – Sutartis Nr. 07-022-P-0001)</p> <p>Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymo „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymo Nr. A1-334 „Dėl kolektyvinių sutarčių registravimo ir viešo skelbimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“ projektas</p> <p>Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nuostatai patvirtinti Lietuvos Respublikos trišalės tarybos 2018 m. gruodžio 19 d. protokolu Nr. TTP-14 (2021 m. birželio 8 d. redakcija) (toliau – Trišalės tarybos nuostatai)</p> <p>Lietuvos Respublikos trišalės tarybos 2017-09-21 dienos susitikimo protokolas Nr. TTP-16 (toliau – 2017 metų TT susitarimas dėl MMA depolitizavimo)</p> <p>Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2024 metų veiklos planas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2024 m. kovo 25 d. įsakymu Nr. A1-228 (toliau – VDI 2024 m. veiklos planas) https://socmin.lrv.lt/media/viesa/saugykla/2024/3/qxM1rLiMqrQ.pdf</p>	
<p>I SKYRIUS. BENDROSIOS NUOSTATOS</p> <p>1 straipsnis. Dalykas</p>		
<p>1. Siekiant geresnių gyvenimo ir darbo sąlygų Sąjungoje, visų pirma deramo darbuotojų minimaliojo darbo užmokesčio, kad būtų prisidedama prie aukštynkryptės socialinės konvergencijos ir lyčių lygybės, šia direktyva nustatoma sistema, skirta:</p> <p>a) teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio deramumui užtikrinti siekiant deramų gyvenimo ir darbo sąlygų;</p> <p>b) kolektyvinėms deryboms dėl darbo užmokesčio nustatymo skatinti;</p>	<p><i>Perkelti nereikia (dėl direktyvos tikslų, 1 dalis).</i></p>	

c) suteikti darbuotojams veiksmingesnes galimybes naudotis teisėmis į minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą, kai tai numatyta nacionalinės teisės aktuose ir (arba) kolektyvinėse sutartyse.		
2. Šia direktyva nedaromas poveikis visapusiškam socialinių partnerių autonomiškumo paisymui, taip pat jų teisei derėtis ir sudaryti kolektyvines sutartis.	<i>Perkelti nereikia (dėl aiškinamojo pobūdžio nuostatos, 2 dalis)</i>	
3. Pagal SESV 153 straipsnio 5 dalį šia direktyva nedaromas poveikis valstybių narių kompetencijai nustatyti minimaliojo darbo užmokesčio dydį, taip pat jų pasirinkimui įvesti teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį, skatinti prieigą prie kolektyvinėse sutartyse numatytos minimaliojo darbo užmokesčio teikiamos apsaugos arba taikyti abi priemones.	<i>Perkelti nereikia (dėl aiškinamojo pobūdžio nuostatos, 3 dalis)</i>	
4. Taikant šią direktyvą visapusiškai laikomasi teisės į kolektyvines derybas. Nė viena šios direktyvos nuostata negali būti aiškinama kaip nustatanti pareigą bet kuriai valstybei narei: a) kurioje darbo užmokestis nustatomas išimtinai kolektyvinėmis sutartimis, įvesti teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį, arba b) paskelbti apie tam tikros kolektyvinės sutarties visuotinį taikymą.	<i>Perkelti nereikia (dėl aiškinamojo pobūdžio nuostatos, 4 dalis)</i>	
5. Šios direktyvos II skyrius netaikomas aktams, kuriais valstybė narė įgyvendina priemones dėl minimalaus jūrinių darbuotojų darbo užmokesčio, kurias periodiškai nustato Jungtinė jūrų komisija arba kita Tarptautinio darbo biuro valdybos įgaliota įstaiga. Tokiais aktais nedaromas poveikis teisei į kolektyvines derybas ir galimybei nustatyti didesnį minimalųjį darbo užmokestį.	<i>Perkelti nereikia.</i> <i>Pastaba: Lietuvai neaktuali nuostata, nes Lietuvoje minimalus darbo užmokestis gali būti mokamas tik už nekvalifikuotą darbą, o jūrininkai yra kvalifikuoti darbuotojai. Todėl MMA negali būti taikomas jūrininkams pagal dabartinį reglamentavimą.</i>	
2 straipsnis. Taikymo sritis		
Ši direktyva taikoma visiems Sąjungos darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis ar palaikantiems darbo santykius, kaip apibrėžta pagal teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, galiojančias kiekvienoje valstybėje narėje, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką.	Darbo kodeksas 1 straipsnis. Lietuvos Respublikos darbo kodekso paskirtis ir reglamentuojami visuomeniniai santykiai 1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – Kodeksas) reglamentuoja individualiuosius darbo santykius, kurie atsiranda sudarius darbo sutartį šio kodekso nustatyta tvarka. Darbo kodeksas 21 straipsnis. Darbo sutarties šalys	Visiškas

	<p>2. Darbuotojas – fizinis asmuo, įsipareigojęs atlygintinai atlikti darbo funkciją pagal darbo sutartį su darbdaviu. Darbuotoju gali būti darbinį teisnumą (galėjimas turėti darbo teises ir pareigas) ir veiksnumą (galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises ir sukurti darbo pareigas) turintis fizinis asmuo. Fizinis asmuo darbinį teisnumą ir veiksnumą įgyja, kai jam sukanka šešiolika metų, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis.</p> <p>Darbo kodeksas 32 straipsnis. Darbo sutarties sąvoka 1. Darbo sutartis – darbuotojo ir darbdavio susitarimas, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja būdamas pavaldus darbdaviui ir jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys įsipareigoja už tai mokėti darbo užmokestį. 2. Pavaldumas darbdaviui reiškia darbo funkcijos atlikimą, kai darbdavys turi teisę kontroliuoti ar vadovauti tiek visam darbo procesui, tiek ir jo daliai, o darbuotojas paklūsta darbdavio nurodymams ar darbovietėje galiojančiais tvarkais. 3. Atliekant darbo funkciją, kylanti komercinė, finansinė ar gamybinė grėsmė tenka darbdaviui.</p>	
<p>3 straipsnis. Terminų apibrėžtys</p>		
<p>Šioje direktyvoje vartojamų terminų apibrėžtys:</p> <p>1. Minimalusis darbo užmokestis – teisės aktais arba kolektyvinėmis sutartimis nustatytas minimalus darbo užmokestis, kurį darbdavys, be kita ko, viešajame sektoriuje, privalo mokėti darbuotojams už per tam tikrą laikotarpį atliktą darbą;</p>	<p>Darbo kodeksas 141 straipsnis. Minimalusis darbo užmokestis 1. Darbuotojo darbo užmokestis per mėnesį negali būti mažesnis, negu šio straipsnio nustatyta tvarka nustatytas minimalusis darbo užmokestis. 2. Minimalusis darbo užmokestis (minimalusis valandinis atlygis ar minimalioji mėnesinė alga) – mažiausias leidžiamas atlygis už nekvalifikuotą darbą darbuotojui atitinkamai už vieną valandą ar visą kalendorinio mėnesio darbo laiko normą. Nekvalifikuotu darbu laikomas darbas, kuriam atlikti nekeliama jokie specialūs kvalifikacinių įgūdžių ar profesinių gebėjimų reikalavimai. 4. Kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatyti didesni, negu šio straipsnio 3 dalyje nustatyti minimaliojo valandinio atlygio ir minimaliosios mėnesinės algos dydžiai.</p> <p>Įstatymo projektas Pakeisti 141 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip: „3. Minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą tvirtina Lietuvos Respublikos Vyriausybė, gavusi Lietuvos Respublikos trišalės tarybos rekomendaciją ir atsizvelgdama į Lietuvos Respublikos finansų ministerijos skelbiamas ekonominės raidos tendencijas bei Valstybės duomenų agentūros paskelbtus šalies ūkio vystymosi rodiklius bei tendencijas, kartu įvertindama tokius kriterijus kaip perkamąją galią atsizvelgiant į pragyvenimo išlaidas, bendrą darbo užmokesčio lygį ir jo pasiskirstymą, darbo užmokesčio augimo greitį, ilgalaikius darbo našumo lygius ir pokyčius. Lietuvos Respublikos trišalė taryba, rengdama rekomendaciją, aptaria šioje dalyje nurodytus kriterijus ir kitą informaciją, reikalingą minimaliajam</p>	<p>Visiškas</p>

	<p>mėnesinei algai nustatyti ir jos deramumui įvertinti. Lietuvos Respublikos trišalė taryba savo išvadą Lietuvos Respublikos Vyriausybei pateikia kiekvienais metais iki birželio 15 dienos arba iki kitos Lietuvos Respublikos Vyriausybės prašomos datos.“</p>	
<p>2. Teisės aktais nustatytas minimalusis darbo užmokestis – įstatymu ar kitomis privalomomis teisinėmis nuostatomis nustatytas minimalusis darbo užmokestis, išskyrus minimalųjį darbo užmokestį, nustatytą kolektyvinėmis sutartimis, kurios buvo paskelbtos visuotinai taikytinomis, tai paskelbusiai institucijai neturint jokios veiksmų laisvės dėl taikytinų nuostatų turinio;</p>	<p>Įstatymo projektas Pakeisti 141 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip: „3. Minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą tvirtina Lietuvos Respublikos Vyriausybė, gavusi Lietuvos Respublikos trišalės tarybos rekomendaciją ir atsižvelgdama į Lietuvos Respublikos finansų ministerijos skelbiamas ekonominės raidos tendencijas bei Valstybės duomenų agentūros paskelbtus šalies ūkio vystymosi rodiklius bei tendencijas, kartu įvertindama tokius kriterijus kaip perkamąją galią atsižvelgiant į pragyvenimo išlaidas, bendrą darbo užmokesčio lygį ir jo pasiskirstymą, darbo užmokesčio augimo greitį, ilgalaikius darbo našumo lygius ir pokyčius. Lietuvos Respublikos trišalė taryba, rengdama rekomendaciją, aptaria šioje dalyje nurodytus kriterijus ir kitą informaciją, reikalingą minimaliajai mėnesinei algai nustatyti ir jos deramumui įvertinti. Lietuvos Respublikos trišalė taryba savo išvadą Lietuvos Respublikos Vyriausybei pateikia kiekvienais metais iki birželio 15 dienos arba iki kitos Lietuvos Respublikos Vyriausybės prašomos datos.“</p> <p>Darbo kodeksas 141 straipsnis. Minimalusis darbo užmokestis 2. Minimalusis darbo užmokestis (minimalusis valandinis atlygis ar minimalioji mėnesinė alga) – mažiausias leidžiamas atlygis už nekvalifikuotą darbą darbuotojui atitinkamai už vieną valandą ar visą kalendorinio mėnesio darbo laiko normą. Nekvalifikuotu darbu laikomas darbas, kuriam atlikti nekeliama jokie specialūs kvalifikacinių įgūdžių ar profesinių gebėjimų reikalavimai. 4. Kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatyti didesni, negu šio straipsnio 3 dalyje nustatyti minimaliojo valandinio atlygio ir minimaliosios mėnesinės algos dydžiai.</p>	<p>Visiškas</p>
<p>3. Kolektyvinės derybos – visos derybos tarp darbdavio, darbdavių grupės arba vienos ar daugiau darbdavių organizacijų ir vienos ar daugiau profesinių sąjungų, vedamos laikantis kiekvienos valstybės narės nacionalinės teisės aktų ir praktikos, siekiant nustatyti darbo ir įdarbinimo sąlygas;</p>	<p>Darbo kodeksas 187 straipsnis. Kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Darbdaviai, darbdavių organizacijos, profesinės sąjungos ir profesinių sąjungų organizacijos šio kodekso nustatyta tvarka turi teisę inicijuoti kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo ar pakeitimo ir jose dalyvauti ir sudaryti kolektyvines sutartis.</p> <p>Darbo kodeksas 192 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių šalys 5. Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties šalys yra profesinė sąjunga, veikianti darbdavio lygmeniu, ir darbdavys. Jeigu darbdavio arba darbovietės lygmeniu veikia kelios profesinės sąjungos, darbdavio lygmens ar darbovietės lygmens kolektyvinę sutartį gali sudaryti profesinė sąjunga ir darbdavys arba jungtinė profesinių sąjungų atstovybė ir darbdavys.</p>	<p>Visiškas</p>

	<p><i>Pastaba. Darbdavių grupės gali veikti kaip darbdavių organizacijos ir pasirašyti šakos ir teritorines kolektyvines sutartis, kurios bus taikomos tik šios grupės darbuotojams. Pvz. dar 2018 metais buvo pasirašyta ir SADM užregistruota AB „Vakarų laivų gamyklos“ įmonių grupės kolektyvinė sutartis (Nr. PV3-96). Nuo 2023-01-01 galioja Lietuvos geležinkelių įmonių grupės šakos kolektyvinė sutartis (Nr. PV3-651).</i></p>	
<p>4. Kolektyvinė sutartis – socialinių partnerių, galinčių derėtis atitinkamai darbuotojų ir darbdavių vardu, sudaryta rašytinė sutartis dėl nuostatų, susijusių su darbo sąlygomis ir įdarbinimo sąlygomis, laikantis nacionalinės teisės ir praktikos, įskaitant kolektyvines sutartis, paskelbtas visuotinai taikytinomis;</p>	<p>Darbo kodeksas 190 straipsnis. Kolektyvinė sutartis Kolektyvinė sutartis – darbo teisės normas, šalių tarpusavio teises, pareigas ir atsakomybę nustatantis rašytinis susitarimas, kurį sudaro profesinės sąjungos, darbdaviai ir jų organizacijos.</p> <p>Darbo kodeksas 193 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių turinys 1. Kolektyvinėje sutartyje šalys nustato darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines sąlygas ir garantijas, taip pat abipuses teises, pareigas ir šalių atsakomybę.</p>	<p>Visiškas</p>
<p>5. Kolektyvinių derybų aprėptis – darbuotojų, kuriems taikoma kolektyvinė sutartis, dalis nacionaliniu lygmeniu, apskaičiuojama kaip santykis tarp darbuotojų, kuriems taikomos kolektyvinės sutartys, skaičiaus ir darbuotojų, kurių darbo sąlygos gali būti reglamentuojamos kolektyvinėmis sutartimis pagal nacionalinės teisės aktus ir praktiką, skaičiaus.</p>	<p>Darbo kodeksas 197 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių taikymas 1. Kolektyvinės sutartys taikomos darbuotojams – jas sudariusių profesinių sąjungų nariams. Jeigu profesinė sąjunga ir darbdavys susitaria dėl darbdavio lygmens ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties taikymo visiems darbuotojams, ji taikoma visiems darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija). Konferencija – įmonės, įstaigos, organizacijos struktūriniuose organizaciniuose dariniuose išrinktų darbuotojų atstovų susirinkimas. Jeigu nesant darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos kolektyvinę sutartį sudaro šakos profesinė sąjunga, kuri šio kodekso nustatyta tvarka buvo įgaliota vesti derybas dėl darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties, ir darbdavys, tokia kolektyvinė sutartis taikoma visiems darbdavio darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija).</p> <p>Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymo „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymo Nr. A1-334 „Dėl kolektyvinių sutarčių registravimo ir viešo skelbimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“ projektas</p> <p>2.2. Kolektyvinių derybų aprėptis – darbuotojų, kuriems taikoma kolektyvinė sutartis, dalis nacionaliniu lygmeniu, apskaičiuojama kaip santykis tarp darbuotojų, kuriems taikomos kolektyvinės sutartys, skaičiaus ir darbuotojų, kurių darbo sąlygos gali būti reglamentuojamos kolektyvinėmis sutartimis, skaičiaus.</p>	<p>Visiškas</p>

4 straipsnis. **Kolektyvinių derybų dėl darbo užmokesčio nustatymo skatinimas**

1. Siekdamas padidinti kolektyvinių derybų aprėptį ir palengvinti naudojimąsi teise į kolektyvines derybas dėl darbo užmokesčio nustatymo, valstybės narės, laikydamosi nacionalinės teisės aktų ir praktikos, ir dalyvaujant socialiniams partneriams:

a) skatina socialinių partnerių gebėjimų dalyvauti kolektyvinėse derybose dėl darbo užmokesčio nustatymo, visų pirma sektorių ar tarpšakinių lygmeniu, stiprinimą ir tolesnį plėtojimą;

XVIII Vyriausybės programa

105.3, 131.2 punktai:

105.3. Socialinių partnerių vaidmens didinimas socialinio draudimo sistemoje. Toliau stiprinsime Valstybinio socialinio draudimo fondo tarybos kompetenciją ir įgaliojimus. Skatinsime socialinį dialogą ir sieksime socialinių partnerių susitarimo sprendžiant dėl minimalaus darbo užmokesčio dydžio, socialinio draudimo sistemos apimties ir taikymo.

<...>

131.2. Plėtoti socialinį dialogą ir verslo socialinę atsakomybę. Toliau skatinsime socialinę partnerystę, didinsime žmonių įsitraukimą į profesinių sąjungų ir asociacijų veiklą. Prieš priimdami sprendimus, konsultuosimės su socialiniais partneriais. Skatinsime kolektyvines derybas, nacionaliniu, atskirų šakų (sektorių) ir įmonių lygiu dalį darbo santykių reguliavimo perkeldami iš įstatymų į kolektyvinius susitarimus, taip pat sieksime didėjančio vidutinio darbo užmokesčio. Skatinsime socialinę verslo atsakomybę, remsime socialiai atsakingo verslo iniciatyvas.

XVIII Vyriausybės programos nuostatų įgyvendinimo plano II skyriaus 5.2.3 punktas:

5.2.3. Ugdyti socialinių partnerių kompetencijas ir gebėjimus, siekiant visapusiško įsitraukimo ir atstovavimo reguliuojant darbo ir darbo apmokėjimo santykius kolektyvinėmis sutartimis.

Sutartis Nr. 07-022-P-0001

Sutarties 6.3 papunktis. Projekto veiklos (poveiklės):

1.1. Projekto metu bus suorganizuota 16 apskritojo stalo diskusijų. Iš jų:

– 10 apskritojo stalo diskusijų darbuotojų ir darbdavių atstovams teritoriniu, šakos lygmenimis (...). Planuojama, kad diskusijos apims: kolektyvinių derybų, derybinių gebėjimų (...), darbo teisės (...) ir kitas sritis.

– 3 apskritojo stalo diskusijos savivaldybėse šakos socialinio dialogo stiprinimui, atkreipiant dėmesį į tris pagrindinius aspektus: konsultacijas su socialiniais partneriais ekonominės, užimtumo ir socialinės politikos formavimo ir įgyvendinimo klausimais; socialinių partnerių skatinimą derėtis ir sudaryti kolektyvinius susitarimus laikantis jų savarankiškumo principo (...); paramos socialinių partnerių pajėgumams didinti skatinimą. Po diskusijų numatoma parengti šakos kolektyvinių sutarčių projektus.

– 3 apskritojo stalo diskusijos savivaldybėse teritorinio socialinio dialogo stiprinimui, kurios apims: darbo teisės, darbuotojų atstovavimo, socialinio dialogo, kolektyvinių derybų (...) ir kitas sritis.

1.2. Projekto metu bus suorganizuotas 1 mokymų komplektas, kurį sudaro 66 mokymai darbuotojų ir darbdavių atstovams. Iš jų:

Visiškas

– 20 atvirųjų mokymų darbuotojams ir darbdavių atstovams bei visuomenei, kuriuose bus nagrinėjamos Darbo kodekso, darbo teisės, (...) darbo apmokėjimo dydžio, (...) bei darbo apmokėjimo sąlygų, kolektyvinių derybų bei kitos temos.

– 4 dviejų dienų mokymai socialinio dialogo instruktoriams, kurie apims andragogikos kursą, seminarus darbo teisės, konfliktų sprendimo, derybų bei kitomis temomis.

1.3. Projekto metu bus suorganizuoti 8 mokymai profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovams. Iš jų:

– 6 mokymai šakos profesinių sąjungų lyderiams, kuriuose bus nagrinėjamos konkrečiai šakai būdingos problemos ir galimi būdai jas spręsti, bus nagrinėjama darbo sąlygų specifika, konkrečios šakos darbo apmokėjimo sistemos ypatumai.

2.1. projekto metu bus suorganizuota 35 apskritojo stalo diskusijos. Iš jų:

– 19 apskritojo stalo diskusijų darbuotojų ir darbdavių atstovams teritoriniu, šakos lygmenimis (...). Planuojama, kad diskusijos apims: kolektyvinių derybų, derybinių gebėjimų (...), darbo teisės (...) ir kitas sritis.

– 5 apskritojo stalo diskusijos savivaldybėse šakos socialinio dialogo stiprinimui, atkreipiant dėmesį į tris pagrindinius aspektus: konsultacijas su socialiniais partneriais ekonominės, užimtumo ir socialinės politikos formavimo ir įgyvendinimo klausimais; socialinių partnerių skatinimą derėtis ir sudaryti kolektyvinius susitarimus, laikantis jų savarankiškumo principo ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų; paramos socialinių partnerių pajėgumams didinti skatinimą. Po diskusijų numatoma parengti šakos kolektyvinių sutarčių projektus.

– 9 apskritojo stalo diskusijos savivaldybėse teritorinio socialinio dialogo stiprinimui, kurios apims: darbo teisės, darbuotojų atstovavimo, socialinis dialogo, kolektyvinių derybų (...) ir kitas sritis.

– 2 apskritojo stalo diskusijos atskirų šakų darbuotojų ir darbdavių atstovams, siekiant stiprinti derybų įgūdžius.

2.2. Projekto metu bus suorganizuotas 1 mokymų kompleksas, kurį sudaro 139 mokymai darbuotojų ir darbdavių atstovams. Iš jų:

– 50 atvirųjų mokymų darbuotojams ir darbdavių atstovams bei visuomenei, kuriuose bus nagrinėjamos Darbo kodekso, darbo teisės, (...) darbo apmokėjimo dydžio (...) bei darbo apmokėjimo sąlygų, kolektyvinių derybų bei kitos temos.

2.3. Projekto metu bus suorganizuotas 1 mokymų kompleksas, kurį sudaro 230 mokymų darbuotojų ir darbdavių atstovams. Iš jų:

– 10 mokymų šakos profesinių sąjungų lyderiams, kuriuose bus nagrinėjamos konkrečiai šakai būdingos problemos ir galimi būdai jas spręsti, bus nagrinėjamos darbo sąlygų specifikos, konkrečios šakos darbo apmokėjimo sistemos ypatumai.

– 48 mokymai profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir darbuotojų atstovams derybinių gebėjimų ir lyderystės stiprinimui.

– 45 mokymai Lietuvos pramoninkų konfederacijos darbuotojų ir šakos asociacijų darbuotojų žinių ir gebėjimų stiprinimui socialinio dialogo srityje.

	<p>– 92 mokymai socialinio dialogo, kolektyvinių derybų, (...) darbo teisės, (...) ir kitomis temomis.</p> <p>2.5. Projekto metu pagal poreikį bus teikiamos specialistų konsultacijos. Planuojama, kad bus teikiamos šių specialistų paslaugos:</p> <p>– socialinio dialogo eksperto paslaugos. Planuojamos konsultacijos socialinio dialogo tema (kaip efektyviai vykdyti (...) darbuotojų ir darbdavių atstovavimą per kolektyvines derybas, (...) kaip galima įgyvendinti sąžiningą ir teisingą perėjimą vykdant įmonės struktūrinius pokyčius, kai keičiamos darbuotojų pareigybės, darbo apmokėjimo sistemos).</p>	
<p>b) skatina konstruktyvias, prasmingas, informacija pagrįstas socialinių partnerių derybas dėl darbo užmokesčio, vykdomas lygiomis teisėmis, kai abi šalys turi galimybę gauti tinkamą informaciją, kad galėtų vykdyti savo funkcijas, susijusias su kolektyvinėmis derybomis dėl darbo užmokesčio nustatymo;</p>	<p>Darbo kodeksas</p> <p>140 straipsnis. Darbo užmokesčio nustatymas</p> <p>3. Darbo apmokėjimo sistema darbovietėje ar darbdavio įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nustatoma kolektyvine sutartimi. <...>.</p> <p>188 straipsnis. Kolektyvinių derybų tvarka</p> <p>7. Kolektyvinių derybų šalys pirmajame kolektyvinių derybų darbo grupės posėdyje susitaria dėl kolektyvinių derybų eigos:</p> <p><...></p> <p>3) <u>informacijos, būtinos kolektyvinės sutarties projektui parengti, suteikimo, įskaitant jos mastą ir suteikimo terminus;</u></p> <p><...></p> <p>8. Kolektyvinės derybos turi vykti sąžiningai ir neturi būti vilkinamos.</p> <p>189 straipsnis. Kolektyvinių derybų šalių teisės ir pareigos</p> <p>1. Kolektyvinių derybų šalys <u> turi teisę reikalauti gauti kolektyvinei sutarčiai sudaryti reikalingą informaciją.</u></p> <p>193 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių turinys</p> <p>2. Nustatydamos kolektyvinės sutarties turinį jos šalys turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.</p> <p>Profesinių sąjungų įstatymas</p> <p>16 straipsnis. Valstybės ir savivaldybių institucijų bei įstaigų teikiama pagalba profesinėms sąjungoms</p> <p>Profesinės sąjungos ir jų susivienijimai iš valstybės ir savivaldybių institucijų bei įstaigų turi teisę gauti savo veiklai reikalingą informaciją darbo, ekonominiiais ir socialiniais klausimais, kurią valstybės ir savivaldybių institucijos bei įstaigos privalo pateikti įstatymų nustatytais terminais.</p> <p>Valstybės ir savivaldybių institucijos bei įstaigos skatina derybas tarp profesinių sąjungų ir darbdavių ar jų organizacijų.</p>	<p>Visiškas</p>

Sutartis Nr. 07-022-P-0001

Sutarties 6.3 papunktis. Projekto veiklos (poveiklės):

1.2. Projekto metu bus suorganizuota 16 apskritojo stalo diskusijų. Iš jų:

– 10 apskritojo stalo diskusijų darbuotojų ir darbdavių atstovams teritoriniu, šakos lygmenimis (...). Planuojama, kad diskusijos apims: kolektyvinių derybų, derybinių gebėjimų (...), darbo teisės (...) ir kitas sritis.

– 3 apskritojo stalo diskusijos savivaldybėse šakos socialinio dialogo stiprinimui, atkreipiant dėmesį į tris pagrindinius aspektus: konsultacijas su socialiniais partneriais ekonominės, užimtumo ir socialinės politikos formavimo ir įgyvendinimo klausimais; socialinių partnerių skatinimą derėtis ir sudaryti kolektyvinius susitarimus laikantis jų savarankiškumo principo (...); paramos socialinių partnerių pajėgumams didinti skatinimą. Po diskusijų numatoma parengti šakos kolektyvinių sutarčių projektus.

– 3 apskritojo stalo diskusijos savivaldybėse teritorinio socialinio dialogo stiprinimui, kurios apims: darbo teisės, darbuotojų atstovavimo, socialinio dialogo, kolektyvinių derybų (...) ir kitas sritis.

1.2. Projekto metu bus suorganizuotas 1 mokymų kompleksas, kurį sudaro 66 mokymai darbuotojų ir darbdavių atstovams. Iš jų:

– 20 atvirųjų mokymų darbuotojams ir darbdavių atstovams bei visuomenei, kuriuose bus nagrinėjamos Darbo kodekso, darbo teisės, (...) darbo apmokėjimo dydžio, (...) bei darbo apmokėjimo sąlygų, kolektyvinių derybų bei kitos temos.

– 4 dviejų dienų mokymai socialinio dialogo instruktoriams, kurie apims andragogikos kursą, seminarus darbo teisės, konfliktų sprendimo, derybų bei kitomis temomis.

1.3. Projekto metu bus suorganizuoti 8 mokymai profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovams. Iš jų:

– 6 mokymai šakos profesinių sąjungų lyderiams, kuriuose bus nagrinėjamos konkrečios šakos būdingos problemos ir galimi būdai jas spręsti, bus nagrinėjama darbo sąlygų specifika, konkrečios šakos darbo apmokėjimo sistemos ypatumai.

2.1. projekto metu bus suorganizuota 35 apskritojo stalo diskusijos. Iš jų:

– 19 apskritojo stalo diskusijų darbuotojų ir darbdavių atstovams teritoriniu, šakos lygmenimis (...). Planuojama, kad diskusijos apims: kolektyvinių derybų, derybinių gebėjimų (...), darbo teisės (...) ir kitas sritis.

– 5 apskritojo stalo diskusijos savivaldybėse šakos socialinio dialogo stiprinimui, atkreipiant dėmesį į tris pagrindinius aspektus: konsultacijas su socialiniais partneriais ekonominės, užimtumo ir socialinės politikos formavimo ir įgyvendinimo klausimais; socialinių partnerių skatinimą derėtis ir sudaryti kolektyvinius susitarimus, laikantis jų savarankiškumo principo ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų; paramos socialinių partnerių pajėgumams didinti skatinimą. Po diskusijų numatoma parengti šakos kolektyvinių sutarčių projektus.

– 9 apskritojo stalo diskusijos savivaldybėse teritorinio socialinio dialogo stiprinimui, kurios apims: darbo teisės, darbuotojų atstovavimo, socialinio dialogo, kolektyvinių derybų (...) ir kitas sritis.

	<p>– 2 apskritojų stalo diskusijos atskirų šakų darbuotojų ir darbdavių atstovams, siekiant stiprinti derybų įgūdžius.</p> <p>2.2. Projekto metu bus suorganizuotas 1 mokymų kompleksas, kurį sudaro 139 mokymai darbuotojų ir darbdavių atstovams. Iš jų:</p> <p>– 50 atvirųjų mokymų darbuotojams ir darbdavių atstovams bei visuomenei, kuriuose bus nagrinėjamos Darbo kodekso, darbo teisės, (...) darbo apmokėjimo dydžio (...) bei darbo apmokėjimo sąlygų, kolektyvinių derybų bei kitos temos.</p> <p>2.3. Projekto metu bus suorganizuotas 1 mokymų kompleksas, kurį sudaro 230 mokymų darbuotojų ir darbdavių atstovams. Iš jų:</p> <p>– 10 mokymų šakos profesinių sąjungų lyderiams, kuriuose bus nagrinėjamos konkrečiai šakai būdingos problemos ir galimi būdai jas spręsti, bus nagrinėjamos darbo sąlygų specifika, konkrečios šakos darbo apmokėjimo sistemos ypatumai.</p> <p>– 48 mokymai profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir darbuotojų atstovams derybinių gebėjimų ir lyderystės stiprinimui.</p> <p>– 45 mokymai Lietuvos pramoninkų konfederacijos darbuotojų ir šakos asociacijų darbuotojų žinių ir gebėjimų stiprinimui socialinio dialogo srityje.</p> <p>– 92 mokymai socialinio dialogo, kolektyvinių derybų, (...) darbo teisės, (...) ir kitomis temomis.</p> <p>2.5. Projekto metu pagal poreikį bus teikiamos specialistų konsultacijos. Planuojama, kad bus teikiamos šių specialistų paslaugos:</p> <p>– socialinio dialogo eksperto paslaugos. Planuojamos konsultacijos socialinio dialogo tema (kaip efektyviai vykdyti (...) darbuotojų ir darbdavių atstovavimą per kolektyvines derybas, (...) kaip galima įgyvendinti sąžiningą ir teisingą perėjimą vykdant įmonėse struktūrinius pokyčius, kai keičiamos darbuotojų pareigybės, darbo apmokėjimo sistemos).</p>	
<p>c) prirėikus imasi priemonių, kad būtų apsaugotas naudojimas teisė į kolektyvines derybas dėl darbo užmokesčio nustatymo ir darbuotojai bei profesinių sąjungų atstovai būtų apsaugoti nuo veiksmų, kuriais jie diskriminuojami darbo santykių atžvilgiu dėl to, kad jie dalyvauja ar nori dalyvauti kolektyvinėse derybose dėl darbo užmokesčio nustatymo;</p>	<p>Darbo kodeksas</p> <p>26 straipsnis. Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais</p> <p>1. Darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Tai reiškia, kad bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais atvejais tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminės padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas), ketinimo turėti vaiką pagrindu, taip pat dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytais teisėmis, bei dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.</p>	<p>Visiškas</p>

Darbo kodeksas**59 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia**

2. Darbo sutartis šio straipsnio pagrindu negali būti nutraukta dėl informacijos apie pažeidimą pateikimo Pranešėjų apsaugos įstatymo nustatyta tvarka, dalyvavimo byloje prieš darbdavį, kaltinamą teisės pažeidimais, taip pat dėl kreipimosi į administracinius organus dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, santuokinės ir šeiminės padėties, ketinimo turėti vaiką, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms, dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojo šiame kodekse numatytais teisėmis, ar kitų diskriminacinių motyvų.

Darbo kodeksas**166 straipsnis. Darbuotojų atstovų nepriklausomumo garantijos**

1. Darbuotojų atstovai veikia laisvai ir nepriklausomai nuo kitų socialinės partnerystės šalių. Darbdaviui ar kitoms socialinės partnerystės šalims draudžiama daryti įtaką darbuotojų atstovų sprendimams ar kitaip kištis į darbuotojų atstovų veiklą. Darbdaviui, jo teisėtam atstovui ar įgaliotam asmeniui draudžiama nulemti priėmimą į darbą arba siūlyti išlaikyti darbo vietą, reikalaujant, kad darbuotojas nestotų į profesinę sąjungą ar išstotų iš jos. Darbdaviui, jo teisėtam atstovui ar įgaliotam asmeniui draudžiama organizuoti ir finansuoti organizacijas, siekiančias trukdyti profesinių sąjungų veiklą, ją nutraukti ar kontroliuoti. Valstybės, savivaldybės institucijos turi susilaikyti nuo kišimosi į darbuotojų atstovų veiklą, išskyrus atvejus, kai tai daroma įstatymų pagrindu dėl padaryto teisės pažeidimo.

2. Darbuotojų atstovai turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus ir kitas kompetentingas institucijas dėl neteisėto kišimosi į jų veiklą, prašydami įpareigoti nutraukti tokius veiksmus, įpareigoti atlikti tam tikrus veiksmus ar atlyginti žalą.

3. Darbdavys ar kita socialinės partnerystės šalis turi teisę kreiptis į teismą, prašydami nutraukti darbuotojų atstovų veiksmus, kurie pažeidžia jų teises, Lietuvos Respublikos Konstituciją, šį kodeksą ar kitus įstatymus, ar šalių susitarimus.

4. Darbuotojų atstovų veikla gali būti sustabdyta ir nutraukta tik teismo sprendimu. Jeigu darbuotojų atstovas pažeidžia Lietuvos Respublikos Konstituciją ar šį kodeksą, prokuroras turi teisę kreiptis į teismą dėl darbuotojų atstovų veiklos sustabdymo laikotarpiui iki trijų mėnesių. Jeigu per šį laiką nurodytas pažeidimas nepašalinamas, darbuotojų atstovų veikla prokuroro siūlymu ir teismo sprendimu gali būti nutraukta. Tokiu pagrindu profesinės sąjungos, darbo tarybos ar darbuotojų patikėtinio įgaliojimai laikomi pasibaigusiais.

Darbo kodeksas**167 straipsnis. Darbuotojų atstovų veiklos garantijos**

3. Darbuotojų atstovai įstatymų nustatyta tvarka turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus ir kitas kompetentingas institucijas dėl jų teisių ir teisėtų interesų

pažeidimo. Asmenys, neteisėtais veiksmais padarę žalą darbuotojų atstovams, privalo ją atlyginti įstatymų nustatyta tvarka.

Darbo kodeksas

168 straipsnis. Darbuotojų atstovavimą darbdavio lygmeniu įgyvendinančių asmenų garantijos ir apsauga nuo diskriminacijos

3. Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir šešis mėnesius po jų kadencijos pabaigos negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir jų būtinosios darbo sutarties sąlygos negali būti pablogintos, palyginti su ankstesnėmis jų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis ar palyginti su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, be Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įgalioto Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kuriam priklausančioje teritorijoje yra darbdavio darbovietė, vadovo sutikimo. Darbdavio motyvuotą prašymą suteikti sutikimą nutraukti darbo sutartį ar pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas turi išnagrinėti ir darbdaviui pateikti atsakymą per dvidešimt darbo dienų nuo pareiškimo gavimo dienos. Darbuotojai ar jų atstovai savo iniciatyva arba Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo prašymu turi teisę pateikti savo nuomonę. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas suteikia sutikimą nutraukti darbo sutartį ar pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas, jeigu darbdavys pateikia duomenis apie tai, kad darbo sutarties nutraukimas ar būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimas nėra susijęs su darbuotojo vykdoma darbuotojų atstovavimo veikla, darbuotojo nediskriminuoja dėl jo vykdomos darbuotojų atstovavimo veiklos ar narystės profesinėje sąjungoje. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas, gavęs darbdavio motyvuotą prašymą, apie tai informuoja darbuotojų atstovaujамąjį organą ir patį darbuotoją, dėl kurio pateiktas prašymas, ir nustato ne trumpesnę kaip penkių darbo dienų terminą darbuotojų atstovų ir paties darbuotojo nuomonei pateikti. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo sprendimas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka. Darbo sutartis su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis negali būti nutraukta tol, kol vyksta darbo ginčas. Per dešimt darbo dienų nuo Darbo kodekso įsigaliojimo dienos darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos raštu pateikia valdymo organų narių, kuriems taikomos šios dalies garantijos, sąrašus darbdaviui, o naujai įsteigtos – ne vėliau kaip per dešimt dienų nuo įsteigimo dienos.

Darbo kodeksas

187 straipsnis. Kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys

Darbdaviai, darbdavių organizacijos, profesinės sąjungos ir profesinių sąjungų organizacijos šio kodekso nustatyta tvarka turi teisę inicijuoti kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo ar pakeitimo ir jose dalyvauti ir sudaryti kolektyvines sutartis.

Darbo kodeksas

213 straipsnis. Darbo ginčų samprata ir rūšys

1. Darbo ginčai – darbo santykių dalyvių nesutarimai, kylantys iš darbo ar su jais susijusių teisinių santykių.

2. Pagal ginčo objektą ir subjektus, dalyvaujančius darbo ginče, darbo ginčai skirstomi į:

1) darbo ginčus dėl teisės (individualūs darbo ginčai dėl teisės ir kolektyviniai darbo ginčai dėl teisės);

2) kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų.

3. Individualus darbo ginčas dėl teisės yra nesutarimas tarp darbuotojo ar kitų darbo santykių dalyvių, iš vienos pusės, ir darbdavio, iš kitos pusės, kylantis sudarant, keičiant, vykdant ar nutraukiant darbo sutartį, taip pat dėl darbo teisės normų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo darbo santykiuose tarp darbuotojo ir darbdavio. Darbo ginčo šalimi laikomas ir buvęs darbdavys, taip pat asmuo, išreiškęs norą sudaryti darbo sutartį, kai su juo buvo atsisakyta ją sudaryti, rangovas šio kodekso 139 straipsnio 5 ir 6 dalyse nustatytais atvejais, taip pat asmenys, turintys teisę į darbuotojo darbo užmokestį ar kitas su darbo santykiais susijusias išmokas.

Profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnis

21 straipsnis. Profesinių sąjungų narių darbo teisių garantijos

Darbdavys negali atleisti iš darbo darbuotojo, išrinkto į įmonėje, įstaigoje, organizacijoje veikiančios profesinės sąjungos atstovaujimą ir (arba) valdymo organą laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės negavęs tos profesinės sąjungos atstovaujamojo ir (arba) valdymo organo išankstinio sutikimo.

Šio straipsnio pirmojoje dalyje nurodytiems darbuotojams skiriant drausmines nuobaudas, išskyrus drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, taip pat reikalingas išankstinis profesinės sąjungos atstovaujamojo ir (arba) valdymo organo sutikimas.

Profesinių sąjungų nariams, atleistiems iš darbo dėl jų išrinkimo į profesinės sąjungos atstovaujamuosius ir (arba) valdymo organus, pasibaigus jų narystei šiuose organuose, suteikiamas pirmesnis darbas (pareigos), o jeigu jo (jų) nėra, – kitas lygiavertis darbas (pareigos) toje pačioje arba darbuotojo sutikimu kitoje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje.

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.

Kitos garantijos darbuotojams, išrinktiems į profesinės sąjungos atstovaujamuosius ir (arba) valdymo organus, gali būti nustatytos kolektyvinėse ir kitose sutartyse-

<p>d) siekiant skatinti kolektyvines derybas dėl darbo užmokesčio nustatymo, prireikus imasi priemonių, kad apsaugotų profesines sąjungas ir darbdavių organizacijas, dalyvaujančias ar norinčias dalyvauti kolektyvinėse derybose, nuo bet kokių viena kitos arba viena kitos atstovų ar narių kišimosi į jų steigimą, veikimą ar administravimą veiksmų.</p>	<p>Darbo kodeksas 167 straipsnis. Darbuotojų atstovų veiklos garantijos 3. Darbuotojų atstovai įstatymų nustatyta tvarka turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus ir kitas kompetentingas institucijas dėl jų teisių ir teisėtų interesų pažeidimo. Asmenys, neteisėtais veiksmais padarę žalą darbuotojų atstovams, privalo ją atlyginti įstatymų nustatyta tvarka.</p> <p>Darbo kodeksas 168 straipsnis. Darbuotojų atstovavimą darbdavio lygmeniu įgyvendinančių asmenų garantijos ir apsauga nuo diskriminacijos 3. Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir šešis mėnesius po jų kadencijos pabaigos negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir jų būtinosios darbo sutarties sąlygos negali būti pablogintos, palyginti su ankstesnėmis jų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis ar palyginti su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, be Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įgalioto Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kuriam priklausančioje teritorijoje yra darbdavio darbovietė, vadovo sutikimo. 7. Darbuotojo narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ar darbuotojų atstovaujamuosiuose organuose negali būti laikomas darbuotojo darbo pareigų pažeidimu.</p> <p>Darbo kodeksas 182 straipsnis. Darbdavių organizacijos samprata ir veiklos pagrindai 1. Darbdavių organizacija yra savo pavadinimą turintis ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo – asociacija, įsteigta pagal Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymą. 2. Darbdaviai turi teisę, be jokių apribojimų, steigti darbdavių organizacijas, kurių veikla grindžiama šiuo kodeksu, Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymu ir pačių darbdavių organizacijų įstatais (statutais), ir prisijungti prie šių organizacijų.</p> <p>Darbo kodeksas 183 straipsnis. Darbdavių organizacijų kompetencija 1. Nepaisant asociacijos įstatuose apibrėžtos kompetencijos, darbdavių organizacijos: 1) inicijuoja dvišalių ir trišalių darbo ir socialinių reikalų tarybų steigimą ir dalyvauja jų veikloje; 2) dalyvauja kolektyvinėse derybose ir sudaro kolektyvines sutartis; 3) atstovauja darbdavių organizacijos ir jos narių interesams santykiuose su profesinėmis sąjungomis, valstybės ir savivaldybės institucijomis ir įstaigomis; 4) teisės aktų nustatytais terminais turi teisę gauti iš valstybės ir savivaldybės institucijų ir įstaigų savo veiklai vykdyti reikalingą informaciją darbo, ekonominius ir socialiniais</p>	<p>Visiškas</p>
--	---	-----------------

klausimais ir teikti pasiūlymus valstybės ir savivaldybės institucijoms, profesinėms sąjungoms ir jų organizacijoms dėl teisės aktų darbo, ekonomiais ir socialiniais klausimais priėmimo, pakeitimo ar panaikinimo;

5) turi teisę gauti iš profesinės sąjungos informaciją, reikalingą socialinės partnerystės funkcijoms įgyvendinti. Informacija turi būti pateikta nemokamai ir raštu, jeigu šalis nėra sutarusios kitaip. Informacijos perdavimui raštu taip pat prilyginama ir dokumentų kopijų suteikimas. Informacija gali būti perduodama naudojantis visomis informacinių technologijų formomis;

Darbo kodeksas

193 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių turinys

4. Nacionalinėje (tarpšakinėje), teritorinėje ar šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinėje sutartyje šalys gali aptarti:

1) kelių ar vienos kurios šakos ar teritorijos darbdavių darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo, darbo normų ir kitus su darbo užmokesčiu susijusius klausimus;

5. Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinėje sutartyje šalys gali aptarti:

1) darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo sąlygas;

2) darbo užmokesčio sąlygas;

Darbo kodeksas

202 straipsnis. Ginčai dėl kolektyvinių sutarčių vykdymo

Ginčai dėl kolektyvinės sutarties vykdymo ar netinkamo jos vykdymo, įskaitant taikymą ar netinkamą taikymą į jų galiojimo sritį patenkantiems darbuotojams ir darbdaviams, sprendžiami darbo ginčų dėl teisės nustatyta tvarka.

Profesinių sąjungų įstatymo 10 straipsnio 1-4 pastraipos

10 straipsnis. Profesinės sąjungos ir darbdavys

Profesinės sąjungos yra nepriklausomos nuo darbdavio, jo įgaliotojo atstovo.

Darbdaviui, jo įgaliotajam atstovui draudžiama sąlygoti priėmimą į darbą arba siūlyti išlaikyti darbo vietą, reikalaujant, kad darbuotojas nestotų į profesinę sąjungą ar išstotų iš jos.

Darbdaviui, jo įgaliotajam atstovui draudžiama organizuoti ir finansuoti organizacijas, siekiančias trukdyti profesinių sąjungų veiklą, ją nutraukti ar kontroliuoti.

Profesinės sąjungos atstovauja profesinės sąjungos nariams santykiuose su darbdaviu, jo įgaliotuoju atstovu. Profesinės sąjungos gina savo narių darbo ir ekonomines socialines teises bei interesus.

Profesinių sąjungų įstatymo 12 straipsnis

12 straipsnis. Profesinių sąjungų teisė sudaryti sutartis su darbdavių organizacijomis

Profesinės sąjungos, jų susivienijimai turi teisę vesti derybas ir sudaryti sutartis (susitarimus) su darbdaviais, jų organizacijomis, susivienijimais dėl darbuotojų užimtumo,

	<p>perkvalifikavimo, darbo organizavimo ir apmokėjimo, darbo ir gyvenimo sąlygų gerinimo bei kitų klausimų.</p> <p>Profesinių sąjungų įstatymo 20 straipsnis 20 straipsnis. Profesinių sąjungų ir jų narių teisių gynimas Profesinės sąjungos ir jų nariai įstatymų nustatyta tvarka turi teisę kreiptis į teismą dėl jų teisių ir teisėtų interesų pažeidimo. Asmenys, neteisėtais veiksmais padarę žalą profesinei sąjungai, privalo ją atlyginti įstatymų nustatyta tvarka.</p> <p>Profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnio 1-4 pastraipos 21 straipsnis. Profesinių sąjungų narių darbo teisių garantijos Darbdavys negali atleisti iš darbo darbuotojo, išrinkto į įmonėje, įstaigoje, organizacijoje veikiančios profesinės sąjungos atstovaujamojį ir (arba) valdymo organą laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės negavęs tos profesinės sąjungos atstovaujamojo ir (arba) valdymo organo išankstinio sutikimo. Šio straipsnio pirmojoje dalyje nurodytiems darbuotojams skiriant drausmines nuobaudas, išskyrus drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, taip pat reikalingas išankstinis profesinės sąjungos atstovaujamojo ir (arba) valdymo organo sutikimas. Profesinių sąjungų nariams, atleistiems iš darbo dėl jų išrinkimo į profesinės sąjungos atstovaujamojo ir (arba) valdymo organus, pasibaigus jų narystei šiuose organuose, suteikiamas pirmesnis darbas (pareigos), o jeigu jo (jų) nėra, – kitas lygiavertis darbas (pareigos) toje pačioje arba darbuotojo sutikimu kitoje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje. Įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojas, išrinktas į tos įmonės, įstaigos, organizacijos profesinės sąjungos atstovaujamojo 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.</p>	
<p>2. Be to, kiekviena valstybė narė, kurioje kolektyvinių derybų aprėpties lygis yra mažesnis nei 80 % riba, pasikonsultavusi su socialiniais partneriais, teisės aktais arba susitarimais su jais nustato sistemą, kuria sudaromos sąlygos kolektyvinėms deryboms. Tokia valstybė narė taip pat parengia kolektyvinių derybų skatinimo veiksmų planą. Valstybė narė tokį veiksmų planą parengia pasikonsultavusi su socialiniais partneriais arba su jais susitarusi, arba socialinių partnerių bendru prašymu – jiems tarpusavyje susitarus. Veiksmų plane nustatomas aiškus tvarkaraštis ir konkrečios priemonės, kaip palaipsniui didinti kolektyvinių derybų aprėptį, visapusiškai atsižvelgiant į socialinių partnerių autonomiškumą. Valstybė narė savo veiksmų planą reguliariai peržiūri ir prireikus atnaujina. Kai valstybė narė savo veiksmų planą atnaujina, ji tai daro pasikonsultavusi su socialiniais partneriais arba su jais susitarusi, arba socialinių partnerių bendru prašymu – jiems tarpusavyje susitarus. Bet</p>	<p>Darbo kodeksas 163 straipsnis 163 straipsnis. Socialinės partnerystės lygmenys Socialinė partnerystė gali būti vykdoma šiais lygmenimis: 1) nacionaliniu; 2) šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu); 3) teritoriniu (savivaldybės, apskrities); 4) darbdavio (darbdavio fizinio asmens arba darbdavio juridinio asmens, o šio kodekso 21 straipsnio 4 dalyje nustatytu atveju – jo padalinio (filialo, atstovybės); 5) darbovietės (jeigu tai nustatyta šiame kodekse, darbo teisės normose ar socialinių partnerių susitarimuose).</p> <p>Darbo kodeksas 164 straipsnis. Socialinės partnerystės formos Socialinė partnerystė įgyvendinama:</p>	<p>Dalinis <i>Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymo „Dėl socialinio dialogo veiksmų plano patvirtinimo“ projektas</i> Planuojama priėmimo data – 2024 m. spalio 15 d.</p>

<p>kuriuo atveju toks veiksmų planas peržiūrimas bent kartą per penkerius metus. Veiksmų planas ir visi jo papildymai ir patikslinimai skelbiami viešai ir apie juos pranešama Europos Komisijai.</p>	<p>1) sudarant dvišales, trišales tarybas, dalyvaujant jų veikloje ir sudarant susitarimus dėl darbo, socialinių ir ekonominių klausimų; 2) inicijuojant, vedant kolektyvines derybas ir sudarant kolektyvines sutartis; 3) informavimo, konsultavimo procedūromis ir dalyvavimu darbdavio juridinio asmens valdyme.</p> <p>Darbo kodeksas 187 straipsnis. Kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Darbdaviai, darbdavių organizacijos, profesinės sąjungos ir profesinių sąjungų organizacijos šio kodekso nustatyta tvarka turi teisę inicijuoti kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo ar pakeitimo ir jose dalyvauti ir sudaryti kolektyvines sutartis.</p> <p>Darbo kodeksas 188 straipsnis. Kolektyvinių derybų tvarka 1. Kolektyvinėse derybose darbuotojams gali atstovauti tik profesinės sąjungos. 3. Jeigu nėra darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos, visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas gali įgalioti šakos profesinę sąjungą vesti derybas dėl darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties.</p> <p>Darbo kodeksas 189 straipsnis. Kolektyvinių derybų šalių teisės ir pareigos 1. Kolektyvinių derybų šalys turi teisę reikalauti gauti kolektyvinei sutarčiai sudaryti reikalingą informaciją. 2. Kolektyvinių derybų šalys turi teisę pasitelkti ekspertų ir rengdamos kolektyvinės sutarties projektą, ir dalyvaudamos kolektyvinėse derybose. Ekspertų paslaugų išlaidas apmoka juos pasikvietusi šalis, jeigu kitaip nesusitarta susitarime dėl kolektyvinių derybų eigos. 3. Visi kolektyvinėse derybose dalyvaujantys asmenys privalo saugoti konfidencialią informaciją, kuri jiems tapo žinoma dalyvaujant kolektyvinėse derybose ir rengiant kolektyvinės sutarties projektą. Kolektyvinėse derybose dalyvaujantys asmenys, pažeidę šią pareigą, atsako įstatymų nustatyta tvarka.</p> <p>Darbo kodeksas 190 straipsnis. Kolektyvinė sutartis Kolektyvinė sutartis – darbo teisės normas, šalių tarpusavio teises, pareigas ir atsakomybę nustatantis rašytinis susitarimas, kurį sudaro profesinės sąjungos, darbdaviai ir jų organizacijos.</p> <p>Darbo kodeksas 191 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių rūšys</p>	
---	--	--

Gali būti sudaromos šios kolektyvinės sutartys:
1) nacionalinė (tarpšakinė) kolektyvinė sutartis;
2) teritorinė kolektyvinė sutartis;
3) šakos (gamybos, paslaugų, profesinė) kolektyvinė sutartis;
4) darbdavio lygmens kolektyvinė sutartis;
5) darbovietės lygmens kolektyvinė sutartis – nacionalinės, šakos ar darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties nustatytais atvejais.

Darbo kodeksas

192 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių šalys

1. Kolektyvinė sutartis yra dvišalė.
2. Nacionalinės (tarpšakinės) kolektyvinės sutarties šalimis yra viena ar kelios nacionalinės profesinių sąjungų organizacijos, iš vienos pusės, ir viena ar kelios nacionalinės darbdavių organizacijos, iš kitos pusės.
3. Teritorinės kolektyvinės sutarties šalimis yra toje teritorijoje veikiančios viena ar kelios profesinių sąjungų organizacijos, iš vienos pusės, ir viena ar kelios darbdavių organizacijos, iš kitos pusės.
4. Šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties šalimis yra viena ar kelios šakos profesinių sąjungų organizacijos, iš vienos pusės, ir viena ar kelios atitinkamos šakos darbdavių organizacijos, iš kitos pusės. Šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinė sutartis gali būti apribota tam tikra teritorija.
5. Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties šalys yra profesinė sąjunga, veikianti darbdavio lygmeniu, ir darbdavys. Jeigu darbdavio arba darbovietės lygmeniu veikia kelios profesinės sąjungos, darbdavio lygmens ar darbovietės lygmens kolektyvinę sutartį gali sudaryti profesinė sąjunga ir darbdavys arba jungtinė profesinių sąjungų atstovybė ir darbdavys.

Darbo kodeksas

193 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių turinys

1. Kolektyvinėje sutartyje šalys nustato darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines sąlygas ir garantijas, taip pat abipusės teises, pareigas ir šalių atsakomybę.
2. Nustatydamos kolektyvinės sutarties turinį jos šalys turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.
3. Kolektyvinėse sutartyse, sudaromose nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygmeniu, įtvirtintomis darbo teisės normomis galima nukrypti nuo šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių, išskyrus taisykles, susijusias su maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu ar pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais, jeigu kolektyvine sutartimi pasiekama darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra. Ginčai dėl tokių normų teisėtumo nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Nustačius, kad kolektyvinės sutarties sąlyga

prieštarauja šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytoms imperatyvioms taisyklėms, ar kolektyvine sutartimi nėra pasiekama darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra, ji negali būti taikoma, o taikoma šio kodekso ar darbo teisės normos taisyklė. Bet kuriuo atveju kolektyvinė sutartis gali gerinti darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kuri nustatyta šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose.

4. Nacionalinėje (tarpšakinėje), teritorinėje ar šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinėje sutartyje šalys gali aptarti:

- 1) kelių ar vienos kurios šakos ar teritorijos darbdavių darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo, darbo normų ir kitus su darbo užmokesčiu susijusius klausimus;
- 2) darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus;
- 3) darbuotojų užimtumo, profesinio mokymo, perkvalifikavimo klausimus;
- 4) socialinės partnerystės rėmimo priemonės, padedančias išvengti kolektyvinių darbo ginčų;
- 5) kitas šalims svarbias darbo, socialines ir ekonomines sąlygas;
- 6) kolektyvinės sutarties keitimo, pildymo ir nutraukimo tvarką, galiojimo terminą, vykdymo kontrolės sistemą ir tvarką, kitus organizacinius klausimus, susijusius su kolektyvinės sutarties sudarymu ir vykdymu.

5. Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinėje sutartyje šalys gali aptarti:

- 1) darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo sąlygas;
- 2) darbo užmokesčio sąlygas;
- 3) darbo ir poilsio laiko sąlygas;
- 4) darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės;
- 5) šalių tarpusavio informavimo sąlygas;
- 6) informavimo, konsultavimo ir kitokio darbuotojų atstovų dalyvavimo darbdaviui priimant sprendimus teisių įgyvendinimo tvarką, nemažinant įstatyme nustatytą darbo tarybos įgaliojimų;
- 7) kitas šalims svarbias darbo, ekonomines ir socialines sąlygas;
- 8) kolektyvinės sutarties vykdymo tvarką;
- 9) kolektyvinės sutarties keitimo, pildymo ir nutraukimo tvarką, galiojimo terminą, vykdymo kontrolės sistemą ir tvarką, kitus organizacinius klausimus, susijusius su kolektyvinės sutarties sudarymu ir vykdymu.

Darbo kodeksas

194 straipsnis. Kolektyvinių derybų viešajame sektoriuje ypatumai

2. Lietuvos Respublikos Vyriausybė gali pati tiesiogiai dalyvauti kolektyvinėse derybose kaip šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties šalis arba įgalioti dalyvauti atitinkamos valdymo srities ministeriją ar kitą Lietuvos Respublikos Vyriausybės įstaigą, ar įstaigą prie ministerijos.

3. Derybos dėl nacionalinės (tarpšakinės) ar šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties turi būti baigtos ne vėliau, negu Lietuvos Respublikos finansų ministerija pradeda rengti atitinkamų metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų

finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymo projektą. Dėl šalių parengto ir suderinto šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties projekto būtina gauti Lietuvos Respublikos finansų ministerijos išvadą.

Darbo kodeksas

195 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių sudarymo ir registravimo tvarka

1. Kolektyvinės sutartys sudaromos vedant kolektyvines derybas šio kodekso nustatyta tvarka.
2. Jeigu yra sudaryta kolektyvinė sutartis, dėl jos atnaujinimo šalys turi pradėti kolektyvines derybas likus ne mažiau kaip dviem mėnesiams iki jos galiojimo pabaigos.
3. Kolektyvinė sutartis sudaroma raštu bent dviem egzemplioriais, bent po viena egzempliorių kiekvienai iš šalių. Visi kolektyvinės sutarties priedai, papildymai ir pataisymai yra sudedamoji kolektyvinės sutarties dalis ir turi tokią pačią galią kaip kolektyvinė sutartis.
4. Kolektyvinę sutartį pasirašo įgalioti jos šalių atstovai.
5. Galiojančios kolektyvinės sutartys privalo būti registruojamos ir viešai skelbiamos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka. Kolektyvinę sutartį registruoti per dvidešimt dienų nuo jos pasirašymo pateikia kolektyvinės sutarties šalis – profesinė sąjunga ar jų organizacija. Profesinei sąjungai ar jų organizacijai neįregistravus kolektyvinės sutarties per šį terminą, teisę pateikti registruoti kolektyvinę sutartį įgyja kita kolektyvinės sutarties šalis – darbdavys ar darbdavių organizacija.

Darbo kodeksas

196 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių galiojimas

1. Kolektyvinė sutartis įsigalioja jos pasirašymo dieną, jeigu joje nenustatoma vėlesnė įsigaliojimo data.
2. Kolektyvinė sutartis galioja ne ilgiau kaip ketverius metus, išskyrus atvejus, kai kolektyvinėje sutartyje nustatyta kitaip.

Darbo kodeksas

197 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių taikymas

1. Kolektyvinės sutartys taikomos darbuotojams – jas sudariusių profesinių sąjungų nariams. Jeigu profesinė sąjunga ir darbdavys susitaria dėl darbdavio lygmens ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties taikymo visiems darbuotojams, ji taikoma visiems darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija). Konferencija – įmonės, įstaigos, organizacijos struktūrinuose organizaciniuose dariniuose išrinktų darbuotojų atstovų susirinkimas. Jeigu nesant darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos kolektyvinę sutartį sudaro šakos profesinė sąjunga, kuri šio kodekso nustatyta tvarka buvo įgaliota vesti derybas dėl darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties, ir darbdavys, tokia kolektyvinė sutartis taikoma

visiems darbdavio darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija).

2. Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinę sutartį privalo taikyti darbdavys – šios sutarties šalis.

3. Nacionalinę (tarpšakinę), teritorinę, šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) lygmeniu sudarytą kolektyvinę sutartį profesinių sąjungų ar jų organizacijas sudarančių profesinių sąjungų atstovaujamiems darbuotojams privalo taikyti su jais darbo santykiais susiję darbdaviai, kurie:

- 1) yra kolektyvinę sutartį pasirašiusios darbdavių organizacijos nariai;
- 2) prisijungė prie šios organizacijos po kolektyvinės sutarties pasirašymo;
- 3) buvo kolektyvinę sutartį sudariusios darbdavių organizacijos nariai, tačiau iš jos išstojo. Tokiu atveju privalomas kolektyvinės sutarties taikymas jiems pasibaigia praėjus trims mėnesiams po narystės darbdavių organizacijoje pabaigos, išskyrus atvejus, kai jos galiojimo terminas baigiasi anksčiau;
- 4) patenka į šio kodekso nustatyta tvarka išplėstos kolektyvinės sutarties taikymo sritį.

Darbo kodeksas

198 straipsnis. Kolektyvinės sutarties taikymo srities išplėtimas

1. Nacionalinės (tarpšakinės), teritorinės, šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties atskirų nuostatų taikymas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu gali būti privalomai išplėstas atitinkamai visiems darbdaviams, kurie patenka į nacionalinės (tarpšakinės) kolektyvinės sutarties taikymo sritį, ar tam tikros teritorijos ar šakos darbdaviams, jeigu tokį pasiūlymą raštu pateikė abi kolektyvinės sutarties šalys.

2. Šio straipsnio 1 dalyje nurodytų kolektyvinės sutarties šalių pateiktame pasiūlyme turi būti nurodyta:

- 1) kolektyvinės sutarties, kurios taikymo sritį siūloma išplėsti, pavadinimas;
- 2) kurias kolektyvinės sutarties nuostatas siūloma išplėsti;
- 3) kolektyvinės sutarties taikymo srities išplėtimo motyvai;
- 4) prognozuojamas darbuotojų, kuriems bus taikoma kolektyvinė sutartis, skaičius.

3. Pasiūlymas išplėsti nacionalinės (tarpšakinės), šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) ir teritorinės kolektyvinės sutarties taikymo sritį Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministrui gali būti pateiktas, jeigu iki sutarties galiojimo pabaigos liko ne mažiau kaip šeši mėnesiai.

4. Sprendimą dėl kolektyvinės sutarties taikymo srities išplėtimo Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras priima ne vėliau kaip per šešiasdešimt kalendorinių dienų nuo šio straipsnio 1 dalyje nurodyto pasiūlymo gavimo dienos.

5. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas dėl kolektyvinės sutarties atskirų nuostatų taikymo srities išplėtimo kartu su išplėstos kolektyvinės sutarties ar jos nuostatų tekstais skelbiami Teisės aktų registre.

6. Sprendimas išplėsti kolektyvinės sutarties taikymo sritį galioja tiek, kiek galioja pati kolektyvinė sutartis, nebent Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakyme nurodyta kitaip. Jeigu tokia kolektyvinė sutartis pildoma ar keičiama, pakeitimų ir papildymų taikymas nelaikomas privalomai išplėstu be atskiro Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymo.

Darbo kodeksas

199 straipsnis. Kolektyvinės sutarties pakeitimai ir papildymai

Kolektyvinės sutarties pakeitimo ar papildymo tvarka nustatoma kolektyvinėje sutartyje. Jeigu ši tvarka nenustatyta, kolektyvinės sutarties pakeitimai ir papildymai daromi tokia pačia tvarka, kaip sudaroma pati kolektyvinė sutartis.

Darbo kodeksas

200 straipsnis. Kolektyvinės sutarties nutraukimas ir pabaiga

1. Kolektyvinė sutartis gali būti nutraukta joje nustatytais atvejais ir tvarka. Bet kuri šalis turi įspėti kitą kolektyvinės sutarties šalį apie vienašališką kolektyvinės sutarties nutraukimą ne vėliau kaip prieš tris mėnesius. Kolektyvinę sutartį draudžiama nutraukti anksčiau negu po šešių mėnesių nuo jos įsigaliojimo.

2. Darbdavio bankroto atveju šio straipsnio 1 dalies nuostatos netaikomos. Darbdavio ar darbuotojų lygmens kolektyvinė sutartis pasibaigia nutraukus darbo sutartis su visais darbuotojais. Nuo teismo nutarties išskelti darbdaviui bankroto bylą įsiteisėjimo ar kreditorių susirinkimo sprendimo vykdyti bankroto procesą ne teismo tvarka priėmimo netaikomos darbo sąlygas gerinančios kolektyvinės sutarties nuostatos, jeigu jos didina dėl bankroto patiriamus kreditorių nuostolius.

Darbo kodeksas

201 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių vykdymo kontrolė ir atsakomybė

1. Kolektyvinės sutarties vykdymą kontroliuoja kolektyvinės sutarties šalys arba jų tam įgalioti atstovai. Atsiskaitymo tvarka, būdai ir terminai nustatomi kolektyvinėje sutartyje.

2. Vykdydamos šio straipsnio 1 dalyje nurodytą kontrolę, kolektyvinės sutarties šalys privalo suteikti viena kitai būtiną informaciją ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo atitinkamo prašymo gavimo dienos.

Darbo kodeksas

202 straipsnis. Ginčai dėl kolektyvinių sutarčių vykdymo

Ginčai dėl kolektyvinės sutarties vykdymo ar netinkamo jos vykdymo, įskaitant taikymą ar netinkamą taikymą į jų galiojimo sritį patenkantiems darbuotojams ir darbdaviams, sprendžiami darbo ginčų dėl teisės nustatyta tvarka.

Įstatymo projektas

20 straipsnis. 194 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 194 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Darbdaviams – iš valstybės, savivaldybių, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų išlaikomoms įstaigoms, organizacijoms – 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 privačiojo sektoriaus darbdavių organizacijas, kurios gali dalyvauti kartu šiose kolektyvinėse derybose. Šios nuostatos *mutatis mutandis* taikomos, kai socialinėje partnerystėje teritoriniu lygmeniu veikia savivaldybės institucijos.“

Profesinių sąjungų įstatymas

11 straipsnis. Profesinių sąjungų teisė sudaryti kolektyvines ir kitas sutartis

Profesinės sąjungos atstovauja savo nariams (taip pat gali būti darbuotojų kolektyvo atstovais), sudarydamos su darbdaviu kolektyvinę ir kitokias sutartis.

Profesinių sąjungų įstatymas

12 straipsnis. Profesinių sąjungų teisė sudaryti sutartis su darbdavių organizacijomis

Profesinės sąjungos, jų susivienijimai turi teisę vesti derybas ir sudaryti sutartis (susitarimus) su darbdaviais, jų organizacijomis, susivienijimais dėl darbuotojų užimtumo, perkvalifikavimo, darbo organizavimo ir apmokėjimo, darbo ir gyvenimo sąlygų gerinimo bei kitų klausimų.

II SKYRIUS. TEISĖS AKTAIS NUSTATYTAS MINIMALUSIS DARBO UŽMOKESTIS

5 straipsnis. Deramo minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo teisės aktais procedūra

<p>1. Valstybės narės, kuriose minimalusis darbo užmokestis nustatomas teisės aktais, nustato būtinas tokio minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo ir atnaujinimo procedūras. Nustatant ir atnaujinant minimalųjį darbo užmokestį remiamasi kriterijais, nustatytais siekiant padėti skatinti deramumą, užtikrinti deramą gyvenimo lygį, sumažinti dirbančiųjų skurdą, taip pat skatinti socialinę sanglaudą ir aukštynkryptę socialinę konvergenciją bei mažinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą. Valstybės narės tuos kriterijus apibrėžia pagal savo nacionalinę praktiką atitinkamuose nacionalinės teisės aktuose, savo kompetentingų įstaigų sprendimuose arba trišaliuose susitarimuose. Kriterijai nustatomi aiškiai. Valstybės narės gali spręsti dėl tų kriterijų santykinės svarbos, įskaitant 2 dalyje nurodytus elementus, atsižvelgdamos į savo nacionalines socialines ir ekonomines sąlygas.</p>	<p>Įstatymo projektas 14 straipsnis. 141 straipsnio pakeitimas Pakeisti 141 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip: „3. Minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą tvirtina Lietuvos Respublikos Vyriausybė, gavusi Lietuvos Respublikos trišalės tarybos rekomendaciją ir atsižvelgdama į Lietuvos Respublikos finansų ministerijos skelbiamas ekonominės raidos tendencijas bei Valstybės duomenų agentūros paskelbtus šalies ūkio vystymosi rodiklius bei tendencijas, kartu įvertindama tokius kriterijus kaip perkamąją galią atsižvelgiant į pragyvenimo išlaidas, bendrą darbo užmokesčio lygį ir jo pasiskirstymą, darbo užmokesčio augimo greitį, ilgalaikius darbo našumo lygius ir pokyčius. Lietuvos Respublikos trišalė taryba, rengdama rekomendaciją, aptaria šioje dalyje nurodytus kriterijus ir kitą informaciją, reikalingą minimaliajai mėnesinei algai nustatyti ir jos deramumui įvertinti. Lietuvos Respublikos trišalė taryba savo išvadą Lietuvos Respublikos Vyriausybei pateikia kiekvienais metais iki birželio 15 dienos arba iki kitos Lietuvos Respublikos Vyriausybės prašomos datos.“</p>	<p>Visiškai</p>
<p>2. 1 dalyje nurodyti nacionaliniai kriterijai turi apimti bent šiuos elementus:</p> <p>a) teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio perkamąją galią, atsižvelgiant į pragyvenimo išlaidas;</p> <p>b) bendrą darbo užmokesčio lygį ir jo pasiskirstymą;</p> <p>c) darbo užmokesčio augimo greitį;</p> <p>d) ilgalaikius nacionalinius našumo lygius ir pokyčius.</p>	<p>Įstatymo projektas 14 straipsnis. 141 straipsnio pakeitimas Pakeisti 141 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip: „3. Minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą tvirtina Lietuvos Respublikos Vyriausybė, gavusi Lietuvos Respublikos trišalės tarybos rekomendaciją ir atsižvelgdama į Lietuvos Respublikos finansų ministerijos skelbiamas ekonominės raidos tendencijas bei Valstybės duomenų agentūros paskelbtus šalies ūkio vystymosi rodiklius bei tendencijas, kartu įvertindama tokius kriterijus kaip perkamąją galią atsižvelgiant į pragyvenimo išlaidas, bendrą darbo užmokesčio lygį ir jo pasiskirstymą, darbo užmokesčio augimo greitį, ilgalaikius darbo našumo lygius ir pokyčius. Lietuvos Respublikos trišalė taryba, rengdama rekomendaciją, aptaria šioje dalyje nurodytus kriterijus ir kitą informaciją, reikalingą minimaliajai mėnesinei algai nustatyti ir jos deramumui įvertinti. Lietuvos Respublikos trišalė taryba savo išvadą Lietuvos Respublikos Vyriausybei pateikia kiekvienais metais iki birželio 15 dienos arba iki kitos Lietuvos Respublikos Vyriausybės prašomos datos.“</p>	<p>Visiškai</p>
<p>3. Nedarant poveikio šiame straipsnyje nustatyto pareigoms, valstybės narės gali papildomai taikyti automatinį teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio indeksavimo koregavimo mechanizmą, grindžiamą tinkamais kriterijais ir laikantis nacionalinės teisės aktų ir praktikos, su sąlyga, kad taikant tą mechanizmą teisės aktais nustatytas minimalusis darbo užmokestis nesumažėja.</p>	<p><i>Perkelti nereikia (dėl neprivalomo pobūdžio nuostatos, papildomos galimybės taikyti automatinį indeksavimą nustatant MMA)</i> <i>Pastaba: Dėl automatinio indeksavimo socialiniai partneriai gali bet kada susitarti susitarimu. Socialiniai partneriai kasmet derasi dėl minimalaus darbo užmokesčio dydžio turėdami sutartą formulę, bet vieningos nuomonės neturi ir jau 2 metus nesilaikoma sutartos formulės.</i></p>	
<p>4. Vertindamos teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio deramumą, valstybės narės remiasi įprastai naudojamomis orientacinėmis pamatinėmis vertėmis. Tuo tikslu jos gali naudoti tarptautiniu lygmeniu</p>	<p>Įstatymo projektas 14 straipsnis. 141 straipsnio pakeitimas Pakeisti 141 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:</p>	<p>Visiškai</p>

<p>paprastai naudojamas orientacines pamatines vertes, pvz., 60 % bruto darbo užmokesčio medianos ir 50 % bruto vidutinio darbo užmokesčio, ir (arba) nacionaliniu lygmeniu naudojamas orientacines pamatines vertes.</p>	<p>„3. Minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą tvirtina Lietuvos Respublikos Vyriausybė, gavusi Lietuvos Respublikos trišalės tarybos rekomendaciją ir atsižvelgdama į Lietuvos Respublikos finansų ministerijos skelbiamas ekonominės raidos tendencijas bei Valstybės duomenų agentūros paskelbtus šalies ūkio vystymosi rodiklius bei tendencijas, kartu įvertindama tokius kriterijus kaip perkamąją galią atsižvelgiant į pragyvenimo išlaidas, bendrą darbo užmokesčio lygį ir jo pasiskirstymą, darbo užmokesčio augimo greitį, ilgalaikius darbo našumo lygius ir pokyčius. Lietuvos Respublikos trišalė taryba, rengdama rekomendaciją, aptaria šioje dalyje nurodytus kriterijus ir kitą informaciją, reikalingą minimaliajai mėnesinei algai nustatyti ir jos deramumui įvertinti. Lietuvos Respublikos trišalė taryba savo išvadą Lietuvos Respublikos Vyriausybei pateikia kiekvienais metais iki birželio 15 dienos arba iki kitos Lietuvos Respublikos Vyriausybės prašomos datos.“</p> <p>2017 metų TT susitarimas dėl MMA depolitizavimo Trišalės tarybos 2017 m. rugsėjo 21 d. posėdyje, siekiant depolitizuoti minimaliojo darbo užmokesčio dydžio nustatymą, buvo nutarta, kad minimaliojo darbo užmokesčio ir vidutinio darbo užmokesčio santykis neturi būti mažesnis kaip 45 proc. ir didesnis kaip 50 proc., jis turi atitikti ketvirtadalio didžiausią VDU ir minimaliosios mėnesinės algos santykį turinčių Europos Sąjungos (toliau – ES) valstybių narių vidurkį, kuris nustatomas pagal Europos Sąjungos statistikos tarybos paskutinių trejų metų skelbiamus duomenis.</p>	
<p>5. Valstybės narės užtikrina, kad teisės aktais nustatytas minimalusis darbo užmokestis būtų reguliariai ir laiku atnaujinamas – bent kas dvejus metus, o valstybėse narėse, kurios taiko 3 dalyje nurodytą automatinio indeksavimo mechanizmą – bent kas ketverius metus.</p>	<p>Įstatymo projektas 14 straipsnis. 141 straipsnio pakeitimas Pakeisti 141 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip: „3. Minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą tvirtina Lietuvos Respublikos Vyriausybė, gavusi Lietuvos Respublikos trišalės tarybos rekomendaciją ir atsižvelgdama į Lietuvos Respublikos finansų ministerijos skelbiamas ekonominės raidos tendencijas bei Valstybės duomenų agentūros paskelbtus šalies ūkio vystymosi rodiklius bei tendencijas, kartu įvertindama tokius kriterijus kaip perkamąją galią atsižvelgiant į pragyvenimo išlaidas, bendrą darbo užmokesčio lygį ir jo pasiskirstymą, darbo užmokesčio augimo greitį, ilgalaikius darbo našumo lygius ir pokyčius. Lietuvos Respublikos trišalė taryba, rengdama rekomendaciją, aptaria šioje dalyje nurodytus kriterijus ir kitą informaciją, reikalingą minimaliajai mėnesinei algai nustatyti ir jos deramumui įvertinti. Lietuvos Respublikos trišalė taryba savo išvadą Lietuvos Respublikos Vyriausybei pateikia kiekvienais metais iki birželio 15 dienos arba iki kitos Lietuvos Respublikos Vyriausybės prašomos datos.“</p>	<p>Visiškai</p>
<p>6. Kiekviena valstybė narė paskiria arba įsteigia vieną ar kelias patariamąsias įstaigas, kurios konsultuoja kompetentingas institucijas su nustatytu minimaliuoju darbo užmokesčiu susijusiais klausimais, ir sudaro sąlygas toms įstaigoms veikti.</p>	<p>Įstatymo projektas 14 straipsnis. 141 straipsnio pakeitimas Pakeisti 141 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip: „3. Minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą tvirtina Lietuvos Respublikos Vyriausybė, gavusi Lietuvos Respublikos trišalės tarybos rekomendaciją ir atsižvelgdama į Lietuvos Respublikos finansų ministerijos skelbiamas ekonominės raidos</p>	<p>Visiškai</p>

	<p>tendencijas bei Valstybės duomenų agentūros paskelbtus šalies ūkio vystymosi rodiklius bei tendencijas, kartu įvertindama tokius kriterijus kaip perkamąją galią atsižvelgiant į pragyvenimo išlaidas, bendrą darbo užmokesčio lygį ir jo pasiskirstymą, darbo užmokesčio augimo greitį, ilgalaikius darbo našumo lygius ir pokyčius. Lietuvos Respublikos trišalė taryba, rengdama rekomendaciją, aptaria šioje dalyje nurodytus kriterijus ir kitą informaciją, reikalingą minimaliajai mėnesinei algai nustatyti ir jos deramumui įvertinti. Lietuvos Respublikos trišalė taryba savo išvadą Lietuvos Respublikos Vyriausybei pateikia kiekvienais metais iki birželio 15 dienos arba iki kitos Lietuvos Respublikos Vyriausybės prašomos datos.“</p> <p>Darbo kodeksas 185 straipsnis. Lietuvos Respublikos trišalė taryba 9. 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, 12. Trišalė taryba turi teisę priimti sprendimus ir teikti šalims išvadas ir rekomendacijas, sudaryti trišalius susitarimus šio straipsnio 9 dalyje nustatytoje srityse, gauti Trišalės tarybos darbui reikalingą informaciją, kviešti į posėdžius ir išklausti šalių atstovus bei ekspertus savo kompetencijos klausimais.</p> <p>Trišalės tarybos nuostatų 4 punktas, 9 punkto pirmoji pastraipa, 9.8 papunktis, 4. Taryba Lietuvos Respublikos Seimui (toliau – Seimas) ir Lietuvos Respublikos Vyriausybei (toliau – Vyriausybė) pataria socialinės, ekonominės ir darbo politikos klausimais. <...> 9. Siekdama šių nuostatų 9 punkte nurodytų veiklų tikslų, Taryba atlieka šias pagrindines funkcijas: <...> 9.8. teikia Vyriausybei išvadas dėl minimalaus darbo užmokesčio dydžio nustatymo; <...>.</p>	
6 straipsnis. Variacijos ir atskaitymai		
1. Kai valstybės narės leidžia taikyti skirtingus teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio tarifus konkrečioms darbuotojų grupėms arba daryti atskaitymus, dėl kurių darbuotojams mokamas atlyginimas tampa mažesnis už atitinkamą teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį, jos užtikrina, kad tomis variacijomis ir atskaitymais būtų paisoma nediskriminavimo ir proporcingumo principų ir kad pagal pastarąjį principą būtų siekiama pagrįsto teisėto tikslo.	<p>Darbo kodeksas 83 straipsnis. Pameistrystės darbo sutartis nesudarius mokymo sutarties 4. Darbo sutarties šalys, sudarydamos pameistrystės darbo sutartį, gali sutarti dėl darbdavio patiriamų mokymo išlaidų atlyginimo. Tokiame susitarime nurodoma, kokios yra darbdavio patiriamos mokymo išlaidos ir kokia yra jų (paslaugų, medžiagų ir kita) vertė. Tokioms išlaidoms atlyginti gali būti skiriama ne daugiau kaip dvidešimt procentų pameistrinio darbo užmokesčio per mėnesį. Mokymo išlaidų atlyginimas išdėstomas tolygiai per visą pameistrystės darbo sutarties galiojimo laikotarpį. Jeigu darbo santykiai pasibaigia</p>	Visiškas

prieš pameistrystės darbo sutarties terminą, darbdavys neturi teisės reikalauti atlyginti mokymo išlaidų po darbo santykių pasibaigimo.

Darbo kodeksas

150 straipsnis. Išskaitos iš darbo užmokesčio

1. Išskaitos iš darbuotojo darbo užmokesčio gali būti daromos tik šio kodekso ar kitų įstatymų nustatytais atvejais.

2. Išskaitos gali būti daromos šiais atvejais:

- 1) grąžinti perduotoms ir darbuotojo nepanaudotoms pagal paskirtį darbdavio pinigų sumoms;
- 2) grąžinti sumoms, permokėtoms dėl skaičiavimo klaidų;
- 3) atlyginti žalai, kurią darbuotojas dėl savo kaltės padarė darbdaviui;
- 4) išieškoti atostoginiams už suteiktas atostogas, viršijančias įgytą teisę į visos trukmės ar dalies kasmetines atostogas, darbo sutartį nutraukus darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių (šio kodekso 55 straipsnis) arba dėl darbuotojo kaltės darbdavio iniciatyva (šio kodekso 58 straipsnis).

3. Darbdavys turi teisę duoti nurodymą padaryti išskaitą ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kurią darbdavys sužinojo ar galėjo sužinoti apie atsiradusį išskaitos pagrindą.

4. Išskaitų iš darbo užmokesčio dydžiai nustatyti Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse.

CPK pakeitimo įstatymas

3 straipsnis. 736 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 736 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„736 straipsnis. Išskaitų iš skolininko darbo užmokesčio ir kitų jo pajamų dydis

1. Kol visiškai padengiamos išieškomos sumos, iš skolininkui priklausančios darbo užmokesčio ir jam prilygintų išmokų bei davinių dalies:

- 1) neviršijančios MMA dydžio, pagal vieną ar kelis vykdomuosius dokumentus išskaitoma 10 procentų, o jeigu išieškomas išlaikymas periodinėmis išmokomis, žalos, padarytos suluošinimu ar kitokiu sveikatos sužalojimu, taip pat maitintojo gyvybės atėmimu, atlyginimas, – 30 procentų, jeigu kitaip nenustatyta pačiame vykdomajame rašte arba ko kita nenustato įstatymai ar teismas;
- 2) viršijančios MMA dydį, tačiau neviršijančios 2 MMA dydžių, pagal vieną ar kelis vykdomuosius dokumentus išskaitoma 30 procentų, o jeigu išieškomas išlaikymas periodinėmis išmokomis, žalos, padarytos suluošinimu ar kitokiu sveikatos sužalojimu, taip pat maitintojo gyvybės atėmimu, atlyginimas, – 50 procentų, jeigu ko kita nenustato įstatymai ar teismas;
- 3) viršijančios 2 MMA dydžius, pagal vieną ar kelis vykdomuosius dokumentus išskaitoma 50 procentų, jeigu ko kita nenustato įstatymai ar teismas.

	<p>2. Jeigu skolininkas išlaiko nedarbingus šeimos narius, esant jo rašytiniam prašymui, antstolio patvarkymu šio straipsnio 1 dalies 2 ar 3 punkte nurodyta išskaitoma dalis gali būti mažinama po 10 procentų kiekvienam išlaikytiniui, tačiau taip mažinant negali būti sumažinta įstatymų ar teismo nustatyta dalis. Mažinant išskaitų dydį, neatsižvelgiama į išlaikytinius, kuriems išlaikyti iš skolininko darbo užmokesčio daromos išskaitos.“</p>	
<p>2. Nė viena šios direktyvos nuostata negali būti aiškinama kaip nustatanti valstybėms narėms pareigą taikyti minimaliojo darbo užmokesčio variacijas ar atskaitymus.</p>	<p><i>Perkelti nereikia (variacijos Lietuvoje netaikomos, visiems taikomas vienas MMA)</i></p>	
<p style="text-align: center;">7 straipsnis</p> <p style="text-align: center;">Socialinių partnerių dalyvavimas nustatant ir atnaujinant teisės aktais nustatomą minimalųjį darbo užmokestį</p> <p>Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad socialiniai partneriai laiku ir veiksmingai dalyvautų nustatant ir atnaujinant teisės aktais nustatomą minimalųjį darbo užmokestį, numatant savanorišką jų dalyvavimą diskusijose viso sprendimų priėmimo proceso metu, įskaitant dalyvavimą 5 straipsnio 6 dalyje nurodytų patariamųjų įstaigų veikloje, visų pirma kiek tai susiję su:</p> <p>a) 5 straipsnio 1, 2 ir 3 dalyse nurodytų kriterijų, taikomų nustatant teisės aktais nustatomo minimaliojo darbo užmokesčio dydį ir automatinio indeksavimo formulę bei ją keičiant, jei tokia formulė yra, parinkimu ir taikymu;</p>	<p>Įstatymo projektas 14 straipsnis. 141 straipsnio pakeitimas Pakeisti 141 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip: „3. Minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą tvirtina Lietuvos Respublikos Vyriausybė, gavusi Lietuvos Respublikos trišalės tarybos rekomendaciją ir atsižvelgdama į Lietuvos Respublikos finansų ministerijos skelbiamas ekonominės raidos tendencijas bei Valstybės duomenų agentūros paskelbtus šalies ūkio vystymosi rodiklius bei tendencijas, kartu įvertindama tokius kriterijus kaip perkamąją galią atsižvelgiant į pragyvenimo išlaidas, bendrą darbo užmokesčio lygį ir jo pasiskirstymą, darbo užmokesčio augimo greitį, ilgalaikius darbo našumo lygius ir pokyčius. Lietuvos Respublikos trišalė taryba, rengdama rekomendaciją, aptaria šioje dalyje nurodytus kriterijus ir kitą informaciją, reikalingą minimaliajai mėnesinei algai nustatyti ir jos deramumui įvertinti. Lietuvos Respublikos trišalė taryba savo išvadą Lietuvos Respublikos Vyriausybei pateikia kiekvienais metais iki birželio 15 dienos arba iki kitos Lietuvos Respublikos Vyriausybės prašomos datos.“</p> <p>Darbo kodeksas 141 straipsnis. Minimalusis darbo užmokestis 4. Kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatyti didesni, negu šio straipsnio 3 dalyje nustatyti minimaliojo valandinio atlygio ir minimaliosios mėnesinės algos dydžiai.</p> <p>Darbo kodeksas 185 straipsnis. Lietuvos Respublikos trišalė taryba 1. Lietuvos Respublikos trišalė taryba sudaroma ketverių metų kadencijai iš dvidešimt vieno nario: septynių nacionaliniu lygmeniu veikiančių profesinių sąjungų deleguotų atstovų, septynių nacionaliniu lygmeniu veikiančių darbdavių organizacijų deleguotų atstovų ir septynių Lietuvos Respublikos Vyriausybės deleguotų atstovų. Trišalės tarybos sudėtis įforminama Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu. 9. 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.</p>	<p style="text-align: center;">Visiškas</p>

	<p>10. Trišalės tarybos funkcijas, teises, darbo organizavimo tvarką nustato Trišalės tarybos nuostatai. Juos tvirtina ir keičia Trišalė taryba.</p> <p>11. Organizacijų ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės atstovai turi suteikti Trišalei tarybai būtiną informaciją svarstomais klausimais.</p> <p>12. Trišalė taryba turi teisę priimti sprendimus ir teikti šalims išvadas ir rekomendacijas, sudaryti trišalius susitarimus šio straipsnio 9 dalyje nustatytoje srityse, gauti Trišalės tarybos darbui reikalingą informaciją, kviešti į posėdžius ir išklausti šalių atstovus bei ekspertus savo kompetencijos klausimais.</p> <p>Trišalės tarybos nuostatų 8 punktą ir 9 punkto a) papunktį</p> <p>8. Tarybos veiklos tikslai:</p> <p>8.1. dalyvauti formuojant Lietuvos socialinę, ekonominę ir darbo politiką;</p> <p>8.2. pagal kompetenciją užtikrinti nuolatinį dialogą tarp darbuotojų, darbdavių ir valstybinės valdžios institucijų;</p> <p>8.3. sudaryti trišalius ir (ar) dvišalius susitarimus ir, esant poreikiui, vykdyti jų priežiūrą;</p> <p>8.4. veikdama kaip nacionalinė ekonomikos ir socialinių reikalų institucija, taryba vykdo tarptautinį bendradarbiavimą su Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetu, kitomis Europos Sąjungos institucijomis, Europos Sąjungos valstybių narių trišalio ar dvišalio dialogo institucijomis, tarptautinėmis organizacijomis;</p> <p>9. Siekdama šių nuostatų 9 punkte nurodytų veiklų tikslų, Taryba atlieka šias pagrindines funkcijas:</p> <p><...></p> <p>a) 9.8. teikia Vyriausybei išvadas dėl minimalaus darbo užmokesčio dydžio nustatymo ir</p>	
<p>b) 5 straipsnio 4 dalyje nurodytų orientacinių pamatinių verčių parinkimu ir taikymu teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio deramumui įvertinti;</p>	<p>Įstatymo projektas</p> <p>14 straipsnis. 141 straipsnio pakeitimas</p> <p>Pakeisti 141 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„3. Minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą tvirtina Lietuvos Respublikos Vyriausybė, gavusi Lietuvos Respublikos trišalės tarybos rekomendaciją ir atsižvelgdama į Lietuvos Respublikos finansų ministerijos skelbiamas ekonominės raidos tendencijas bei Valstybės duomenų agentūros paskelbtus šalies ūkio vystymosi rodiklius bei tendencijas, kartu įvertindama tokius kriterijus kaip perkamąją galią atsižvelgiant į pragyvenimo išlaidas, bendrą darbo užmokesčio lygį ir jo pasiskirstymą, darbo užmokesčio augimo greitį, ilgalaikius darbo našumo lygius ir pokyčius. Lietuvos Respublikos trišalė taryba, rengdama rekomendaciją, aptaria šioje dalyje nurodytus kriterijus ir kitą informaciją, reikalingą minimaliajai mėnesinei algai nustatyti ir jos deramumui įvertinti. Lietuvos Respublikos trišalė taryba savo išvadą Lietuvos Respublikos Vyriausybei pateikia kiekvienais metais iki birželio 15 dienos arba iki kitos Lietuvos Respublikos Vyriausybės prašomos datos.“</p> <p><i>Pastaba: Kadangi Komisijos tarnybos pabrėžė, kad Direktyva valstybėms narėms suteikiama galimybė lanksčiai pasirinkti pamatines vertes, kurios vėliau gali būti pakeistos</i></p>	<p>Visiškas</p>

	<p><i>ir privaloma pasirinkti bent vieną pamatinę vertę, todėl siūloma DK socialinėms partneriams aptarti informaciją (DK 141 str. 3 d. tikslinimas), neišvardinant pamatinių verčių, o TT susitarti dėl vienos ir kelių pamatinių verčių.</i></p>	
<p>c) 5 straipsnio 5 dalyje nurodytais teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio lygio atnaujinimais;</p>	<p>Įstatymo projektas 14 straipsnis. 141 straipsnio pakeitimas Pakeisti 141 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip: „3. Minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą tvirtina Lietuvos Respublikos Vyriausybė, gavusi Lietuvos Respublikos trišalės tarybos rekomendaciją ir atsižvelgdama į Lietuvos Respublikos finansų ministerijos skelbiamas ekonominės raidos tendencijas bei Valstybės duomenų agentūros paskelbtus šalies ūkio vystymosi rodiklius bei tendencijas, kartu įvertindama tokius kriterijus kaip perkamąją galią atsižvelgiant į pragyvenimo išlaidas, bendrą darbo užmokesčio lygį ir jo pasiskirstymą, darbo užmokesčio augimo greitį, ilgalaikius darbo našumo lygius ir pokyčius. Lietuvos Respublikos trišalė taryba, rengdama rekomendaciją, aptaria šioje dalyje nurodytus kriterijus ir kitą informaciją, reikalingą minimaliajai mėnesinei algai nustatyti ir jos deramumui įvertinti. Lietuvos Respublikos trišalė taryba savo išvadą Lietuvos Respublikos Vyriausybei pateikia kiekvienais metais iki birželio 15 dienos arba iki kitos Lietuvos Respublikos Vyriausybės prašomos datos.“</p>	<p>Visiškai</p>
<p>d) 6 straipsnyje nurodytų teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio variacijų ir atskaitymų nustatymu;</p>	<p>Darbo kodeksas 185 straipsnis. Lietuvos Respublikos trišalė taryba 9. 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 9 ir 10 punktai 9. Tarybos veiklos tikslai: 9.1. dalyvauti formuojant Lietuvos socialinę, ekonominę ir darbo politiką; 9.2. pagal kompetenciją užtikrinti nuolatinį dialogą tarp darbuotojų, darbdavių ir valstybinės valdžios institucijų; 9.3. sudaryti trišalius ir (ar) dvišalius susitarimus ir, esant poreikiui, vykdyti jų priežiūrą; 9.4. veikdama kaip nacionalinė ekonomikos ir socialinių reikalų institucija, taryba vykdo tarptautinį bendradarbiavimą su Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetu, kitomis Europos Sąjungos institucijomis, Europos Sąjungos valstybių narių trišalio ar dvišalio dialogo institucijomis, tarptautinėmis organizacijomis; 10. Siekdama šių nuostatų 9 punkte nurodytų veiklų tikslų, Taryba atlieka šias pagrindines funkcijas: 10.1. vykdo nuolatinę socialinių, ekonominių ir darbo klausimų stebėseną ir jų analizę bei teikia siūlymus dėl šių klausimų sprendimo; 10.2. savo iniciatyva ar Seimo bei Vyriausybės prašymu, svarsto įstatymų, kitų teisės aktų socialinėje, ekonominėje bei darbo srityje projektus, teikia išvadas ir rekomendacijas;</p>	<p>Visiškas</p>

	<i>Pastaba. Trišalė taryba svarsto visus teisės aktų projektus, taip pat svarstė ir Civilinio proceso kodekso pakeitimo įstatymą dėl atskaitymų, priimtą 2024-05-01 d.</i>	
<p>e) sprendimais dėl duomenų rinkimo ir tyrimų bei analizių atlikimo siekiant teikti informaciją institucijoms ir kitoms atitinkamoms šalims, dalyvaujančioms teisės aktais nustatomo minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo procese.</p>	<p>Trišalės tarybos nuostatai 11 punktas 11. Taryba, siekdama jai nustatytų veiklos tikslų ir atlikdama jos kompetencijai priskirtas funkcijas, turi šias teises: 11.1. gauti iš valstybės ir savivaldybių institucijų, įstaigų, Vyriausybės ar ministerijų sudarytų komisijų, darbuotojų ir darbdavių organizacijų bei kitų juridinių asmenų reikalingą informaciją Tarybos kompetencijai priskirtiems sprendimams ar išvadoms; 11.2. priimti sprendimus, teikti išvadas ir rekomendacijas Tarybos kompetencijos klausimais; 11.3. kviešti į posėdžius bei išklausti valstybės ir savivaldybių institucijų, įstaigų, Vyriausybės ar ministerijų sudarytų komisijų, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų bei kitų juridinių asmenų atstovus bei ekspertus savo kompetencijos klausimais; 11.4. prirėikus koordinuoti kitų trišalių bei dvišalių tarybų ir komisijų veiklą socialinėje, ekonominėje bei darbo srityse; 11.5. sudaryti komitetus, komisijas, darbo grupes Tarybos kompetencijos klausimams spręsti, įtraukti į jas kitų institucijų (suderinus su jų vadovais) specialistus; 11.6. organizuoti pasitarimus, konferencijas ir kitus renginius; 11.7. sudaryti dvišalius ir (ar) trišalius susitarimus.</p>	Visiškas
8 straipsnis. Veiksmingos darbuotojų galimybės gauti teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį		
<p>Valstybės narės, dalyvaujant socialiniams partneriams, prirėikus imasi toliau išvardytų priemonių, kad pagerintų darbuotojų galimybes gauti veiksmingą teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio taikomą apsaugą, be kita ko, prirėikus stiprindamos jo įgyvendinimo užtikrinimą: a) numato veiksmingą, proporcingą ir nediskriminacinę darbo inspekcijų arba įstaigų, atsakingų už teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio taikymo užtikrinimą, vykdomą kontrolę ir patikrinimus vietoje;</p>	<p>Darbo kodeksas 18 straipsnis. Darbo teisių gynimas administracine tvarka Šio kodekso ir kitų darbo teisės normų vykdymą pagal teisės aktų nustatytą kompetenciją kontroliuoja ir jų pažeidimų prevenciją vykdo Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinė darbo inspekcija) ir kitos institucijos.</p> <p>Darbo kodeksas 19 straipsnis. Darbo teisių gynimas per darbuotojų ir darbdavių atstovus 1. Darbuotojų ir darbdavių teises ir interesus šio kodekso ir kitų įstatymų nustatyta tvarka gina ir jiems atstovauja jų atstovai kolektyviniuose darbo santykiuose. 2. Profesinių sąjungų, darbo tarybų, darbuotojų patikėtinių, darbdavių organizacijų kompetenciją ir jos įgyvendinimo tvarką nustato šis kodeksas, kiti įstatymai, kolektyvinės sutartys, darbdavio ir darbo tarybos susitarimai ir kitos darbo teisės normos.</p> <p>Darbo kodeksas 20 straipsnis. Atsakomybė</p>	Visiškas

Atsakomybę už šiame kodekse nustatytų teisių ir pareigų nevykdymą ar netinkamą jų vykdymą nustato šis kodeksas, kiti įstatymai ir kitos darbo teisės normos, darbo santykių dalyvių sutartys ir susitarimai.

Darbo kodeksas

165 straipsnis. Darbuotojų atstovavimo sistema

1. Darbuotojų atstovavimas reiškia darbuotojų teisių ir interesų gynimą ir atstovavimą jiems santykiuose su kitomis socialinės partnerystės šalimis, darbo ginčus nagrinėjančiose ir socialinės partnerystės institucijose, teisių ir pareigų jiems sukūrimą ir keitimą ar kitokią dalyvavimą, nustatant darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines teises ir pareigas darbo teisės normų nustatyta tvarka.

3. Profesinės sąjungos šio kodekso ir kitų įstatymų nustatytais atvejais kolektyviai atstovauja savo nariams – darbuotojams ir asmenims, dirbantiems Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais kolektyviniuose darbo santykiuose. Profesinės sąjungos įstatymų nustatyta tvarka teisminėse arba administracinėse procedūrose gali atstovauti ir trečiųjų šalių piliečiams. Profesinės sąjungos taip pat individualiai gina savo narius ir jiems atstovauja individualiuose darbo santykiuose. Kolektyvinės derybos, kolektyvinių sutarčių sudarymas ir kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų inicijavimas yra išimtinė profesinių sąjungų teisė.

Darbo kodeksas

220 straipsnis. Darbo ginčo dėl teisės nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje ir teisme

1. Darbo santykių dalyvis, kuris mano, kad kitas darbo teisės subjektas pažeidė jo teises dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo, į darbo ginčų komisiją su prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės privalo kreiptis per tris mėnesius, o neteisėto nušalinimo, neteisėto atleidimo iš darbo ir kolektyvinės sutarties pažeidimo atvejais, –per vieną mėnesį nuo tada, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą.

2. Praleistas prašymo pateikimo terminas gali būti atnaujintas darbo ginčų komisijos sprendimu. Tokiu atveju teikiamame prašyme turi būti nurodytos termino praleidimo priežastys. Praleistą prašymo pateikimo terminą darbo ginčų komisija atnaujina šias priežastis pripažinusi svarbiomis. Jeigu darbo ginčų komisija savo sprendimu termino neatnaujina, per vieną mėnesį nuo darbo ginčų komisijos sprendimo galima kreiptis į teismą pareiškiant ieškinį dėl darbo ginčo dėl teisės išnagrinėjimo teisme.

Darbo kodeksas

221 straipsnis. Darbo ginčų komisijos sudėtis

2. Darbo ginčų komisija sudaroma iš trijų narių – darbo ginčų komisijos pirmininko ir profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovų, skiriamų iš Valstybinės darbo

inspekcijos teritorinių skyrių veiklos teritorijoje veikiančių profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų jų valdymo organų sprendimu.

3. Darbo ginčų komisijos pirmininkas yra Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus skiriamas Valstybinės darbo inspekcijos valstybės tarnautojas, turintis aukštąjį universitetinį teisinį išsilavinimą. Darbo ginčų komisijos pirmininkas atlieka tik darbo ginčų komisijos pirmininko pareigas.

Viešojo administravimo įstatymas

3 straipsnis. Viešojo administravimo principai

Viešojo administravimo subjektai savo veikloje vadovaujasi šiais principais:

1) atsakomybės už priimtus sprendimus. Šis principas reiškia, kad viešojo administravimo subjektas, vykdydamas administracinį reglamentavimą ar priimdamas administracinius sprendimus, turi prisiimti atsakomybę už administracinio reglamentavimo ar priimtų administracinių sprendimų sukeltus padarinius;

2) draudimo keisti į blogąją pusę (*non reformatio in peius*). Šis principas reiškia, kad viešojo administravimo subjektas, priimdamas administracinės procedūros sprendimą, negali pabloginti asmens, dėl kurio kreipimosi pradėta administracinė procedūra, padėties; 3) efektyvumo. Šis principas reiškia, kad viešojo administravimo subjektas, priimdamas ir įgyvendindamas sprendimus, jam skirtus išteklius naudoja kuo mažesnėmis sąnaudomis ir siekia geriausio rezultato;

4) įstatymo viršenybės. Šis principas reiškia, kad įgaliojimai atlikti viešąjį administravimą viešojo administravimo subjektams turi būti nustatyti laikantis šio įstatymo nustatytų reikalavimų, o viešojo administravimo subjektų veikla turi atitikti šiame įstatyme išdėstytus teisinius pagrindus. Administraciniai sprendimai, susiję su asmenų teisių ir pareigų įgyvendinimu, visais atvejais turi būti pagrįsti įstatymais;

5) išsamumo. Šis principas reiškia, kad viešojo administravimo subjektas į prašymą ar skundą turi atsakyti aiškiai ir argumentuotai, nuroydamas visas prašymo ar skundo nagrinėjimui įtakos turėjusias aplinkybes ir konkrečias teisės aktų nuostatas, kuriomis rėmėsi vertindamas prašymo ar skundo turinį;

6) lygiateisiškumo. Šis principas reiškia, kad viešojo administravimo subjektas, priimdamas administracinius sprendimus, turi atsižvelgti į tai, kad įstatymui visi asmenys lygūs, ir negali varžyti jų teisių ar teikti jiems privilegijų dėl jų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės ir turtinės padėties, seksualinės orientacijos, išsilavinimo, religinių ar politinių pažiūrų, veiklos rūšies ir pobūdžio, gyvenamosios vietos ir kitų aplinkybių;

7) naujovių ir atvirumo permainingoms. Šis principas reiškia, kad viešojo administravimo subjektas turi ieškoti naujų ir veiksmingų būdų, kaip geriau spręsti problemas, išskylančias vykdant viešąjį administravimą, taip pat nuolat tobulinti savo veiklą taikydamos pažangiausias metodus, modelius, technologijas, priemones ar gerosios patirties pavyzdžius;

	<p>8) nepiktnaudžiavimo valdžia. Šis principas reiškia, kad viešojo administravimo subjektams draudžiama atlikti viešojo administravimo funkcijas neturint šio įstatymo nustatyta tvarka suteiktų viešojo administravimo įgaliojimų arba priimti administracinius sprendimus siekiant kitų, negu įstatymų ar kitų teisės aktų nustatyta, tikslų;</p> <p>9) objektyvumo. Šis principas reiškia, kad administracinio sprendimo priėmimas ir kiti oficialūs viešojo administravimo subjekto veiksmai turi būti nešališki ir objektyvūs;</p> <p>10) proporcingumo. Šis principas reiškia, kad administracinio sprendimo mastas ir jo įgyvendinimo priemonės turi atitikti būtinus ir pagrįstus administravimo tikslus;</p> <p>11) skaidrumo. Šis principas reiškia, kad viešojo administravimo subjekto veikla turi būti vieša, išskyrus įstatymų nustatytus atvejus;</p> <p>12) subsidiarumo. Šis principas reiškia, kad viešojo administravimo subjektų sprendimai turi būti priimami ir įgyvendinami žemiausiu efektyvumą galinčiu užtikrinti viešojo administravimo sistemos lygmeniu;</p> <p>13) vieno langelio. Šis principas reiškia, kad asmeniui informacija suteikiama, prašymas ar skundas priimamas ir atsakymas į juos pateikiamas vienoje darbo vietoje. Prašymą ar skundą nagrinėja ir informaciją iš savo struktūrinių padalinių, pavaldžių subjektų, prareikus ir iš kitų viešojo administravimo subjektų gauna pats prašymą ar skundą nagrinėjantis ir administracinį sprendimą priimančias viešojo administravimo subjektas, neįpareigodamas tai atlikti prašymą ar skundą padavusio asmens.</p>	
<p>b) plėtoja vykdymo užtikrinimo institucijų pajėgumus, visų pirma rengdamos mokymus ir teikdamos rekomendacijas, kad jos tikslingai stebėtų ir persekiotų reikalavimų nesilaikančius darbdavius.</p>	<p>VDI nuostatai</p> <p>8.1.1. kontroliuoja Darbo kodekso ir kitų darbo teisės normų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų vykdymą ir atlieka jų pažeidimų prevenciją, tikrina, kaip įmonėse laikomasi kolektyvinių sutarčių nuostatų, teikia darbdaviams reikalavimus, nurodymus, išvadas ir rekomendacijas, taip pat kontroliuoja, kaip laikomasi darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, taikomų savarankiškai dirbantiems asmenims, vykdantiems savarankišką veiklą statybvietėse;</p> <p>8.3.5. konsultuoja darbuotojus, darbuotojų atstovus, darbdaviams atstovaujančius asmenis, darbdavių įgaliotus asmenis Darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų taikymo bei vykdymo, kolektyvinių sutarčių sudarymo, profesinių sąjungų steigimo klausimais, rengia ir (ar) organizuoja atitinkamų metodikų, metodinių rekomendacijų, gerosios praktikos vadovų parengimą, jų aprobavimą ir skleidimą, taip pat konsultuoja savarankiškai dirbančius asmenis, vykdančius savarankišką veiklą statybvietėse, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų laikymosi klausimais, teikia jiems metodinę pagalbą;</p> <p>VDI 2024 metų veiklos planas</p> <p>4.4. Konsultaciniai ir švietėjiški renginiai smurto ir priekabiavimo prevencijos srityje.</p> <p>5.2. Organizuoti darbo ginčų komisijų pirmininkų ir sekretorių mokymai darbo ginčų nagrinėjimo klausimais.</p> <p>5.3. Darbo ginčų komisijų veiklos aptarimai – mokymai darbo ginčų komisijų nariams.</p>	<p>Visiškas</p>

	<p>Darbuotojų, kurie per ataskaitinius metus bent kartą tobulino kvalifikaciją, dalis nuo visų įstaigos darbuotojų 95 procentai.</p> <p>Pastaba. Valstybinės darbo inspekcijos pajėgumai didinami, pvz., 2022 m. buvo skirta 10 pareigybių, 2023 m. – dar 20 pareigybių.</p>	
<p>III SKYRIUS. HORIZONTALIOSIOS NUOSTATOS</p>		
<p>9 straipsnis. Viešieji pirkimai</p>		
<p>Pagal direktyvas 2014/23/ES, 2014/24/ES ir 2014/25/ES valstybės narės imasi tinkamų priemonių siekdamos užtikrinti, kad skiriant viešųjų pirkimų ar koncesijos sutartis ir jas vykdamas ekonominės veiklos vykdytojai ir jų subrangovai laikytųsi taikytinų įpareigojimų socialinės ir darbo teisės srityje, susijusių su darbo užmokesčiu, teise jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas dėl darbo užmokesčio nustatymo, nustatytų Sąjungos ir nacionalinės teisės aktais, kolektyvinėmis sutartimis arba tarptautinės socialinės ir darbo teisės nuostatomis, įskaitant TDO konvenciją Nr. 87 (1948) dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo ir TDO konvenciją Nr. 98 (1949) dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas.</p>	<p>VPI 17 straipsnio 2 dalies 2 punktą ir 46 straipsnio 6 dalies 1 punktą Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymo Nr. I-1491 pakeitimo įstatymas XIV-1669</p> <p>5 straipsnis. 17 straipsnio pakeitimas</p> <p>1. Pakeisti 17 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip: „2. Perkančioji organizacija turi siekti, kad: <...></p> <p>2) vykdamas pirkimo sutartis būtų laikomasi aplinkos apsaugos, socialinės ir darbo teisės įpareigojimų, nustatytų Europos Sąjungos ir nacionalinėje teisėje, kolektyvinėse sutartyse ir šio įstatymo 5 priede nurodytose tarptautinėse konvencijose;</p> <p>VPI</p> <p>46 straipsnis. Tiekėjo pašalinimo pagrindai</p> <p>6. Perkančioji organizacija gali pašalinti tiekėją iš pirkimo procedūros, jeigu jis:</p> <p>1) yra pažeidęs bent vieną iš šio įstatymo 17 straipsnio 2 dalies 2 punkte nurodytų aplinkos apsaugos, socialinės ir darbo teisės įpareigojimų, kurį perkančioji organizacija gali įrodyti bet kokiomis tinkamomis priemonėmis. Šiuo pagrindu perkančioji organizacija gali pašalinti tiekėją iš pirkimo procedūros, jeigu nuo pažeidimo padarymo dienos praėjo mažiau kaip vieni metai;</p> <p>VPI</p> <p>5 priedas</p> <p>Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymo 17 straipsnio 2 dalies 2 punkte nurodytų tarptautinių socialinių ir aplinkos apsaugos konvencijų sąrašas</p> <p>2. Tarptautinės darbo organizacijos 1948 m. birželio 17 d. konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo.</p> <p>3. Tarptautinės darbo organizacijos 1949 m. liepos 1 d. konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo.</p> <p>Koncesijų įstatymas</p> <p>14 straipsnis. Pagrindiniai koncesijos suteikimo principai ir tikslai</p> <p>5. Vykdydami koncesijos sutartis, koncesininkai ir jų subrangovai ar subtiekiejai (toliau – subrangovai) turi laikytis aplinkos apsaugos, socialinės ir darbo teisės įsipareigojimų,</p>	<p>Visiškas</p>

	<p>nustatytų Europos Sąjungos, nacionalinėje teisėje, kolektyvinėse sutartyse ir šio įstatymo 5 priede nurodytose tarptautinėse socialinėse ir aplinkos apsaugos konvencijose.</p> <p>Lietuvos Respublikos koncesijų įstatymo Nr. I-1510 pakeitimo įstatymas XIV-1676 12 straipsnis. 26 straipsnio pakeitimas Pakeisti 26 straipsnį ir jį išdėstyti taip: „26 straipsnis. Dalyvio pašalinimo pagrindai 6. Suteikiančioji institucija gali pašalinti dalyvį iš koncesijos suteikimo procedūros, jeigu jis: 1) yra pažeidęs bent vieną iš šio įstatymo 14 straipsnio 5 dalyje nurodytų aplinkos apsaugos, socialinės ir darbo teisės įpareigojimų, kurių suteikiančioji institucija gali įrodyti bet kokiomis tinkamomis priemonėmis. Šiuo pagrindu suteikiančioji institucija gali pašalinti dalyvį iš koncesijos suteikimo procedūros, jeigu nuo pažeidimo padarymo dienos praėjo mažiau kaip vieni metai;</p> <p>Koncesijų įstatymas 5 priedas Lietuvos Respublikos koncesijų įstatymo 14 straipsnio 5 dalyje nurodytų tarptautinių socialinių ir aplinkos apsaugos konvencijų sąrašas 2. Tarptautinės darbo organizacijos 1948 m. birželio 17 d. konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo. 3. Tarptautinės darbo organizacijos 1949 m. liepos 1 d. konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo.</p>	
10 straipsnis Stebėseną ir duomenų rinkimą		
1. Valstybės narės imasi tinkamų priemonių siekdamos užtikrinti, kad būtų įdiegtos veiksmingos duomenų rinkimo priemonės minimaliojo darbo užmokesčio apsaugai stebėti.		Neperkelta Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo dėl duomenų rinkimo projektas Priėmimo data – 2024 m. 11 mėn.
2. Kas dvejus metus iki ataskaitinių metų spalio 1 d. valstybės narės Komisijai pateikia šiuos duomenis ir informaciją: a) kolektyvinių derybų aprėpties dalį ir raidą;	Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymo Nr. A1-334 „Dėl kolektyvinių sutarčių registravimo ir viešo skelbimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo įsakymo projektas 9. Kas dvejus metus iki ataskaitinių metų spalio 1 d. Europos Komisijai pateikiami duomenys ir informacija apie kolektyvinių derybų aprėpties dalį ir raidą.	Visiškas

	Pranešimas Europos Komisijai	
b) teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio atveju: i) teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio dydį ir darbuotojų, kuriems jis taikomas, dalį;	Pranešimas Europos Komisijai	Visiškas
ii) esamų variacijų ir atskaitymų aprašą, jų įvedimo priežastis ir darbuotojų, kuriems taikomos variacijos, dalį, jei turima duomenų;	Pranešimas Europos Komisijai	Visiškas
c) minimaliojo darbo užmokesčio teikiamos apsaugos, numatytos tik kolektyvinėse sutartyse, atveju: i) mažiausias darbo užmokesčio normas, numatytas kolektyvinėse sutartyse, apimančiose mažą darbo užmokestį gaunančius asmenis, arba jų įvertį, jei atsakingos nacionalinės valdžios institucijos neturi tikslų duomenų, ir darbuotojų, kuriems jos taikomos, dalį arba jų įvertį, jei atsakingos nacionalinės institucijos neturi tikslų duomenų; ii) darbuotojams, kuriems taikomos kolektyvinės sutartys, mokamo darbo užmokesčio dydį ir jo santykį su darbuotojams, kuriems netaikomos kolektyvinės sutartys, mokamo darbo užmokesčio dydžiu.	<i>Pastaba: Perkelti nereikia. Neaktuali nuostata Lietuvai, MMA nustatomas teisės aktu ne kolektyvine sutartimi</i>	
Valstybės narės, kurioms taikomi pirmos pastraipos c punkte nurodyti duomenų ir informacijos teikimo įpareigojimai, pateikia to punkto i papunktyje nurodytus duomenis bent dėl sektorių, geografinių ir kitų jungtinių darbdavių kolektyvinių sutarčių, įskaitant kolektyvines sutartis, paskelbtas visuotinai taikytinomis.	<i>Pastaba: Nebūtina perkelti. Neaktuali nuostata Lietuvai, MMA nustatomas teisės aktu, o ne kolektyvine sutartimi.</i>	
Valstybės narės teikia šioje dalyje nurodytus statistinius duomenis ir informaciją, suskirstytus pagal lytį, amžių, negalią, įmonės dydį ir sektorių, jei turima tokių duomenų.	Pranešimas Europos Komisijai	Visiškas
Pirmoji ataskaita apima 2021 m., 2022 m. ir 2023 m. ir turi būti pateikta ne vėliau kaip 2025 m. spalio 1 d. Valstybės narės gali nepateikti statistinių duomenų ir informacijos, kurie nebuvo gauti iki 2024 m. lapkričio 15 d.	Pranešimas Europos Komisijai	Visiškas
3. Komisija išanalizuoja valstybių narių perduotus duomenis ir informaciją, pateiktus šio straipsnio 2 dalyje nurodytose ataskaitose ir 4 straipsnio 2 dalyje nurodytuose veiksmų planuose. Ji šiuo atžvilgiu kas dvejus metus teikia ataskaitą Europos Parlamentui ir Tarybai ir tuo pačiu metu paskelbia valstybių narių perduotus duomenis ir informaciją.	<i>Pastaba. Nebūtina perkelti, reglamentuoja EK įpareigojimą.</i>	
11 straipsnis. Informacija apie minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą		
Valstybės narės užtikrina, kad informacija apie teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį ir minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą, kurią suteikia visuotinai taikomos kolektyvinės sutartys, įskaitant informaciją apie teisių gynimo mechanizmus, būtų viešai	Teisės aktai skelbiami Teisės aktų registre https://www.e-tar.lt/ Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos bei Valstybinės darbo inspekcijos interneto puslapiuose skelbiama informaciją apie minimaliosios mėnesinės algos dydžius ir jo apsaugą, informacija taip pat skelbiama neįgaliesiems prieinama forma.	

<p>prieinama, jei reikia, svarbiausia kalba, kurią nustato valstybė narė, būtų išsami ir lengvai prieinama, be kita ko, ir neįgaliesiems.</p>	<p>https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/darbo-rinka-uzimtumas/darbo-teise/darbo-apmokejimas/ https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/nuo-2024-m-mma-924-eurai/?lang=lt https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/pirma-karta-per-penkerius-metus-trisale-taryba-susitare-del-mma-dydzio/ https://vdi.lrv.lt/lt/darbo-teise/darbuotojams/trumpai-apie-darbo-gincu-komisijas/</p>	
<p>12 straipsnis. Teisė į teisių gynimą ir apsaugą nuo priešiško elgesio ar pasekmių</p>		
<p>1. Valstybės narės užtikrina, kad, nedarant poveikio konkrečioms teisių gynimo ir ginčų sprendimo formoms, numatytoms, kai taikytina, kolektyvinėse sutartyse, darbuotojai, įskaitant tuos, kurių darbo santykiai baigėsi, galėtų veiksmingai, laiku ir nešališkai spręsti ginčus ir turėtų teisę į teisių gynimą, jei pažeidžiamos teisės, susijusios su teisės aktais nustatytu minimaliuoju darbo užmokesčiu arba su minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga, kai tokios teisės numatytos nacionalinės teisės aktuose arba kolektyvinėse sutartyse.</p>	<p>Darbo kodeksas 213 straipsnis. Darbo ginčų samprata ir rūšys 3. Individualus darbo ginčas dėl teisės yra nesutarimas tarp darbuotojo ar kitų darbo santykių dalyvių, iš vienos pusės, ir darbdavio, iš kitos pusės, kylantis sudarant, keičiant, vykdant ar nutraukiant darbo sutartį, taip pat dėl darbo teisės normų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo darbo santykiuose tarp darbuotojo ir darbdavio. Darbo ginčo šalimi laikomas ir buvęs darbdavys, taip pat asmuo, išreiškęs norą sudaryti darbo sutartį, kai su juo buvo atsisakyta ją sudaryti, rangovas šio kodekso 139 straipsnio 5 ir 6 dalyse nustatytais atvejais, taip pat asmenys, turintys teisę į darbuotojo darbo užmokestį ar kitas su darbo santykiais susijusias išmokas.</p> <p>Darbo kodeksas 215 straipsnis. Darbo ginčų nagrinėjimas šio kodekso nustatyta tvarka 1. Darbo ginčus nagrinėjantys organai šio kodekso nustatyta tvarka gali nagrinėti visus darbo ginčus, kurie kyla iš darbo santykių, susiklostančių ar vykdomų Lietuvos Respublikos teritorijoje, arba kuriuose darbdavys priklauso Lietuvos Respublikos jurisdikcijai, jeigu kiti įstatymai, Europos Sąjungos darbo teisės normos ar Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys nenustato kitaip.</p> <p>Darbo kodeksas 216 straipsnis. Darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantys organai 1. Darbo ginčus dėl teisės nagrinėja: 1) darbo ginčų komisija; 2) teismas. 2. Darbo ginčai dėl teisės gali būti nagrinėjami komerciniame arbitraže pagal Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo įstatymą, jeigu dėl tokio nagrinėjimo sutaria darbo ginčo šalys vėliau, negu kilo ginčas.</p> <p>Darbo kodeksas 217 straipsnis. Darbo ginčus dėl teisės nagrinėjančių organų kompetencija 1. Nagrinėdamas darbo ginčus dėl teisės, darbo ginčą nagrinėjantis organas turi teisę:</p>	<p>Visiškas</p>

- 1) įpareigoti kitą šalį atkurti dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo pažeistas teises;
 - 2) priteisti padarytą turtinę ar neturtinę žalą, o darbo teisės normų ar susitarimų nustatytais atvejais – ir baudas ar delspinigius;
 - 3) nutraukti arba pakeisti teisinius santykius;
 - 4) įpareigoti atlikti kitus įstatymuose ar darbo teisės normose nustatytus veiksmus.
2. Nagrinėdamas kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės, darbo ginčą nagrinėjantis organas turi teisę darbo teisės normas ar šalių susitarimus pažeidusiai šaliai kitos šalies naudai skirti iki 3 000 eurų baudą. Baudos dydis turi būti proporcingas pažeidimo sunkumui ir atgrasyti nuo teisės pažeidimo ateityje.

Darbo kodeksas

220 straipsnis. Darbo ginčo dėl teisės nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje ir teisme

1. Darbo santykių dalyvis, kuris mano, kad kitas darbo teisės subjektas pažeidė jo teises dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo, į darbo ginčų komisiją su prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės privalo kreiptis per tris mėnesius, o neteisėto nušalinimo, neteisėto atleidimo iš darbo ir kolektyvinės sutarties pažeidimo atvejais, – per vieną mėnesį nuo tada, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą.

Darbo kodeksas

231 straipsnis. Darbo ginčo nagrinėjimas teisme

1. Darbo ginčo šaliai nesutinkant su darbo ginčų komisijos sprendimu, taip pat darbo ginčų komisijai priėmus sprendimą atsisakyti atnaujinti praleistą terminą kreiptis į darbo ginčų komisiją su prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės, darbo ginčo šalis per vieną mėnesį nuo darbo ginčų komisijos sprendimo priėmimo dienos turi teisę pareikšti ieškinį dėl darbo ginčo dėl teisės išnagrinėjimo teisme, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nuostatomis.

2. Šio straipsnio 1 dalyje numatytas praleistas ieškinio pareiškimo terminas gali būti atnaujintas teismo, jeigu nurodytas termino praleidimo priežastis teismas pripažįsta svarbiomis.

3. Pareiškus ieškinį teisme, teismas nagrinėja darbo ginčą dėl teisės iš esmės, taikydamas Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse nustatytus darbo bylų nagrinėjimo ypatumus. Ginčo šalis, pareiškusi ieškinį teisme, vadinama ieškovu, o kita šalis – atsakovu.

4. Darbo ginčų komisijos sprendimas nėra apeliacijos ar sprendimo peržiūros dalykas.

5. Jeigu teismas tai laiko tikslinga, nagrinėjant darbo ginčą dėl teisės teisme gali būti remiamasi darbo ginčų komisijos surinktais ar jai pateiktais įrodymais. Tuo pagrindu darbo ginčų komisija pateikia teismui darbo ginčo dėl teisės bylą per penkias darbo dienas nuo teismo nurodymo gavimo.

6. Jeigu ieškinį dėl darbo ginčo dėl teisės pareiškia abi šalys, abu ieškiniai turi būti nagrinėjami kartu.

	7. Teismo sprendimui darbo ginčo byloje įsiteisėjus, darbo ginčų komisijos sprendimas netenka galios.	
<p>2. Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamas apsaugoti darbuotojus ir darbuotojų atstovus, įskaitant tuos, kurie yra profesinių sąjungų nariai, nuo bet kokio darbdavio priešiško elgesio ir bet kokių neigiamų pasekmių, kylančių dėl darbdaviui pateikto skundo arba bet kokio proceso, pradėto pažeidimų atveju siekiant užtikrinti, kad būtų paisoma teisių, susijusių su minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga, kai tokios teisės numatytos nacionalinės teisės aktuose arba kolektyvinėse sutartyse.</p>	<p>Darbo kodeksas 26 straipsnis. Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais 1. Darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Tai reiškia, kad bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais atvejais tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminių padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas), ketinimo turėti vaiką pagrindu, taip pat dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytais teisėmis, bei dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami. 2. Įgyvendindamas lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbdavys, neatsižvelgdamas į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, sveikatos būklę, santuokinę ir šeiminių padėtį, etninę priklausomybę, priklausymą politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ar asociacijoms, religiją (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas), ketinimą turėti vaiką, taip pat į tai, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytais teisėmis, ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, privalo: 1) priimdamas į darbą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas; 2) sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas; 3) taikyti vienodus darbo vertinimo ir atleidimo iš darbo kriterijus; 4) už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį; 5) imtis priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos; 6) imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą darbo sąlygų sudarymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.</p>	Visiškas

Darbo kodeksas

31 straipsnis. Turtinių ir neturtinių interesų apsauga

3. Pranešimas valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai apie darbdavio daromus darbo ar kitų teisės normų pažeidimus, taip pat informacijos apie pažeidimą pateikimas Lietuvos Respublikos pranešėjų apsaugos įstatymo nustatyta tvarka ar kreipimasis į darbo ginčus nagrinėjantį organą dėl pažeistų teisių ar interesų gynybos negali būti laikomi veiksmais, pažeidžiančiais darbdavio turtinius ar neturtinius interesus. Darbuotojas negali būti dėl to persekiojamas ir jam negali būti taikomos jo interesus pažeidžiančios priemonės.

Darbo kodeksas

167 straipsnis. Darbuotojų atstovų veiklos garantijos

3. Darbuotojų atstovai įstatymų nustatyta tvarka turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus ir kitas kompetentingas institucijas dėl jų teisių ir teisėtų interesų pažeidimo. Asmenys, neteisėtais veiksmais padarę žalą darbuotojų atstovams, privalo ją atlyginti įstatymų nustatyta tvarka.

Darbo kodeksas

168 straipsnis. Darbuotojų atstovavimą darbdavio lygmeniu įgyvendinančių asmenų garantijos ir apsauga nuo diskriminacijos

3. Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir šešis mėnesius po jų kadencijos pabaigos negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir jų būtinosios darbo sutarties sąlygos negali būti pablogintos, palyginti su ankstesnėmis jų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis ar palyginti su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, be Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įgalioto Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kuriam priklausančioje teritorijoje yra darbdavio darbovietė, vadovo sutikimo. Darbdavio motyvuotą prašymą suteikti sutikimą nutraukti darbo sutartį ar pakeisti būtinausias darbo sutarties sąlygas Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas turi išnagrinėti ir darbdaviui pateikti atsakymą per dvidešimt darbo dienų nuo pareiškimo gavimo dienos. Darbuotojai ar jų atstovai savo iniciatyva arba Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo prašymu turi teisę pateikti savo nuomonę. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas suteikia sutikimą nutraukti darbo sutartį ar pakeisti būtinausias darbo sutarties sąlygas, jeigu darbdavys pateikia duomenis apie tai, kad darbo sutarties nutraukimas ar būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimas nėra susijęs su darbuotojo vykdoma darbuotojų atstovavimo veikla, darbuotojo nediskriminuoja dėl jo vykdomos darbuotojų atstovavimo veiklos ar narystės profesinėje sąjungoje. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas, gavęs darbdavio motyvuotą prašymą, apie tai informuoja darbuotojų atstovaujамąjį organą ir patį darbuotoją, dėl kurio pateiktas prašymas, ir nustato ne trumpesnę kaip penkių darbo dienų terminą darbuotojų atstovų ir paties darbuotojo nuomonei pateikti. Valstybinės darbo

	<p>inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo sprendimas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka. Darbo sutartis su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis negali būti nutraukta tol, kol vyksta darbo ginčas. Per dešimt darbo dienų nuo Darbo kodekso įsigaliojimo dienos darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos raštu pateikia valdymo organų narių, kuriems taikomos šios dalies garantijos, sąrašus darbdaviui, o naujai įsteigtos – ne vėliau kaip per dešimt dienų nuo įsteigimo dienos.</p> <p>4. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo sprendimą atsisakyti duoti sutikimą nutraukti darbo sutartį darbdavys gali ginčyti Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka per trisdešimt dienų. Teismo sprendimo dėl Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo sprendimo atsisakyti duoti sutikimą įsiteisėjimas suteikia teisę darbdaviui per vieną mėnesį pradėti darbo sutarties nutraukimo procedūrą šio kodekso nustatyta tvarka. Teismo sprendimo dėl Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo sprendimo atsisakyti duoti sutikimą įsigaliojimas savaime nenustato darbo sutarties pasibaigimo teisėtumo.</p> <p>5. Šio straipsnio 1, 2 ir 3 dalyse nustatytos garantijos taikomos tokiam kiekvienam darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos valdymo organų narių skaičiui, koks būtų (yra) darbo tarybos narių skaičius, nustatytas pagal šio kodekso 170 straipsnio 1 dalį, atsižvelgiant į vidutinį darbdavio darbuotojų skaičių.</p> <p>6. Kitas garantijas gali nustatyti darbo teisės normos arba socialinės partnerystės šalių susitarimai.</p> <p>7. Darbuotojo narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ar darbuotojų atstovaujamosiose organuose negali būti laikomas darbuotojo darbo pareigų pažeidimu.</p>	
<p>13 straipsnis. Sankcijos</p> <p>Valstybės narės nustato taisykles dėl sankcijų, taikytinų pažeidus teises ir pareigas, patenkančias į šios direktyvos taikymo sritį, jei tos teisės ir pareigos numatytos nacionalinės teisės aktuose arba kolektyvinėse sutartyse. Valstybėse narėse, kuriose nėra teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio, tos taisyklės gali apimti nuorodą į kompensaciją ir (arba) sutartines nuobaudas, numatytas, kai taikytina, kolektyvinių sutarčių vykdymo užtikrinimo taisyklėse, arba ta nuoroda apsiriboti. Numatytos sankcijos turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasomos.</p>	<p>ANK 96 straipsnis 96 straipsnis. Darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimas</p> <p>2. Darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimas užtraukia baudą juridinių asmenų vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo dviejų šimtų keturiasdešimt iki aštuonių šimtų aštuoniasdešimt eurų.</p> <p><...></p> <p>3</p> <p>4. Šio straipsnio 2 dalyje numatytas administracinis nusižengimas, padarytas pakartotinai, užtraukia baudą juridinių asmenų vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo devynių šimtų iki vieno tūkstančio keturių šimtų eurų.</p> <p>ANK 99 straipsnis</p>	<p>Visiškas</p>

	<p>99 straipsnis. Darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimas</p> <p>1. Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatyme, kolektyvinėje arba darbo sutartyje nustatytos darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimas užtraukia baudą darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo trijų šimtų iki vieno tūkstančio keturių šimtų penkiasdešimt eurų.</p> <p>2. Šio straipsnio 1 dalyje numatytas administracinis nusižengimas, padarytas pakartotinai, užtraukia baudą nuo vieno tūkstančio keturių šimtų iki trijų tūkstančių eurų.</p> <p>3. Tyčinis Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatyme, kolektyvinėje arba darbo sutartyje nustatytos darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimas arba darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų, neįtrauktų į finansinės apskaitos dokumentus, išmokėjimas užtraukia baudą darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo dviejų tūkstančių septynių šimtų iki šešių tūkstančių eurų.;</p>	
IV SKYRIUS. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS		
14 straipsnis. Informacijos sklaida		
Valstybės narės užtikrina, kad apie nacionalines priemones, kuriomis ši direktyva perkeliama į nacionalinę teisę, kartu su atitinkamomis jau galiojančiomis nuostatomis, susijusiomis su 1 straipsnyje nurodytu dalyku, būtų pranešta darbuotojams ir darbdaviams, įskaitant MVĮ.	Teisės aktai skelbiami Teisės aktų registre. Informacija bus paskelbta Trišalėje taryboje, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos tinklapyje. Trišalės tarybos posėdžiai transliuojami viešai.	Visiškas
15 straipsnis. Vertinimas ir peržiūra		
Komisija, pasikonsultavusi su valstybėmis narėmis ir socialiniais partneriais Sąjungos lygiu, ne vėliau kaip 2029 m. lapkričio 15 d. atlieka šios direktyvos vertinimą. Po to Komisija pateikia Europos Parlamentui ir Tarybai ataskaitą, kurioje apžvelgiamas šios direktyvos įgyvendinimas, ir prireikus pasiūlo teisės aktų pakeitimus.	<i>Pastaba. Direktyvos straipsnio perkelti ir įgyvendinti nereikia</i>	
16 straipsnis. Draudimas bloginti sąlygas ir palankesnės nuostatos		
1. Ši direktyva negali būti tinkamas pagrindas sumažinti bendrą apsaugos lygį, kuris darbuotojams jau užtikrinamas valstybėse narėse, visų pirma sumažinant ar panaikinant minimalųjį darbo užmokestį.	<i>Pastaba. Direktyvos straipsnio perkelti ir įgyvendinti nereikia</i>	

<p>2. Ši direktyva nedaro įtakos valstybės narės prerogatyvai taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus, arba skatinti ar leisti taikyti darbuotojams palankesnes kolektyvines sutartis. Ji neturi būti aiškinama kaip neleidžianti valstybei narei didinti teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį.</p>	<p><i>Pastaba. Direktyvos straipsnio perkelti ir įgyvendinti nereikia</i></p>	
<p>3. Šia direktyva nedaromas poveikis jokioms teisėms, kurios buvo suteiktos darbuotojams kitais Sąjungos teisės aktais</p>	<p><i>Pastaba. Direktyvos straipsnio perkelti ir įgyvendinti nereikia</i></p>	
<p>17 straipsnis. Perkėlimas į nacionalinę teisę ir įgyvendinimas</p>		
<p>1. Valstybės narės ne vėliau kaip 2024 m. lapkričio 15 d. priima priemones, būtinas, kad būtų laikomasi šios direktyvos. Apie tai jos nedelsdamos praneša Komisijai. Valstybės narės, priimdamos tas priemones, daro jose nuorodą į šią direktyvą arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai skelbiant. Nuorodos darymo tvarką nustato valstybės narės.</p>	<p>Įstatymo projektas 28 straipsnis. Kodekso priedo pakeitimas Papildyti Kodekso priedą 18 punktu: „18. 2022 m. spalio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2022/2041 dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje.“</p> <p>ANK projektas 2 straipsnis. Kodekso priedo papildymas Papildyti Kodekso priedą 118 punktu: „118. 2022 m. spalio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2022/2041 dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje.“</p> <p>Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymo Nr. A1-334 „Dėl kolektyvinių sutarčių registravimo ir viešo skelbimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo įsakymo projektas 10. Įsakymas įgyvendina 2022 m. spalio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2022/2041 dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje nuostatas.</p>	<p>Visiškas</p>
<p>2. Valstybės narės pateikia Komisijai šios direktyvos taikymo srityje priimtų nacionalinės teisės aktų pagrindinių nuostatų tekstus. 3. Valstybės narės, laikydamosi savo nacionalinės teisės ir praktikos, imasi tinkamų priemonių, kad užtikrintų veiksmingą socialinių partnerių dalyvavimą įgyvendinant šią direktyvą. Tuo tikslu jos gali pavesti socialiniams partneriams visiškai ar iš dalies įgyvendinti šią direktyvą, be kita ko, dėl veiksmų plano parengimo pagal 4 straipsnio 2 dalį, jei socialiniai partneriai to bendrai paprašo. Tai darydamos valstybės narės imasi visų būtinų priemonių užtikrinti, kad būtų visada laikomasi šioje direktyvoje nustatytų pareigų. 4. Teikiant 2 dalyje nurodytą informaciją, įtraukiamas socialinių partnerių dalyvavimo įgyvendinant šią direktyvą aprašymas.</p>	<p>Pranešimas Europos Komisijai Pristatant Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje (posėdžiai 2024 m. vasario 27 d. ir balandžio 16 d.) bei svarstant juos Darbo santykių komisijoje prie Trišalės tarybos (posėdžiai 2024 m. kovo 19, 28, 29 d.), nuorodos: https://socmin.lrv.lt/media/viesa/saugykla/2024/3/xygkxCPssAg.pdf https://socmin.lrv.lt/media/viesa/saugykla/2024/4/ljN8AnLbBdw.pdf https://socmin.lrv.lt/media/viesa/saugykla/2024/4/p3LA9nRpRQ0.pdf https://socmin.lrv.lt/media/viesa/saugykla/2024/4/xZSk1C-Vyy8.pdf https://socmin.lrv.lt/media/viesa/saugykla/2024/4/t8nypNQScLo.pdf</p>	

18 straipsnis. Įsigaliojimas		
Ši direktyva įsigalioja dvidešimtą dieną po jos paskelbimo Europos Sąjungos oficialiajame leidinyje.	<i>Pastaba. Direktyvos straipsnio perkelti ir įgyvendinti nereikia</i>	
19 straipsnis. Adresatai		
Ši direktyva skirta valstybėms narėms.	<i>Pastaba. Direktyvos straipsnio perkelti ir įgyvendinti nereikia</i>	