

# PASIŪLYMAS

## DĖL

### LIETUVOS RESPUBLIKOS

#### DARBO KODEKSO PATVIRTINIMO, ĮSIGALIOJIMO IR ĮGYVENDINIMO

#### ĮSTATYMO NR. XII-2603 1 STRAIPSNIU PATVIRTINTO

LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 21, 23, 31, 32, 38, 40, 41, 43, 48, 52, 53, 57, 63, 65, 71, 72, 73, 75, 76, 79, 112, 114, 115, 117, 120, 127, 144, 147, 168, 169, 171, 179, 181, 185, 195, 197, 204, 209, 217, 221, 237, 240, 241, 242 IR 250 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO

#### ĮSTATYMO PROJEKTO Nr.XIIP-587(2)

2017 m. gegužės 22 d.

Vilnius

Eil. Nr.	Siūloma keisti			Pasiūlymo turinys
	str.	str. d.	p.	
	5			<p><b>Argumentai:</b> Trišalė taryba dėl šių nuostatų nesutarė. Tuo tarpu Darbo kodekse nustatytas reguliavimas visiškai atitinka užsienio šalių praktiką. Ji skirta užtikrinti sąžiningas konkurencijos sąlygas, apsaugoti intelektinę nuosavybę ir komercines paslaptis, darbdavio investicijas į pažangių produktų kūrimą.</p> <p>Projektu siūloma kompensuoti už tai, kad nedirbama pas kita darbdavį galiojant darbo sutarčiai. Kompensacijos dydis (pavyzdžiui, 40 proc. darbuotojo algos) bus įskaitomas į darbdavio kaštus. Vadinasi, darbdavys tardamasis dėl darbuotojo algos, įtrauks šiuos kaštus į darbuotojo gaunamą sumą, o tai reikš mažesnio tarnybinio atlyginimo (pareiginės algos) dydį, mažesnius atostoginius, mažesnę apmokėjimą už darbą naktį ar viršvalandinį darbą. Minimalus kompensacijos dydžio požymis leis darbdaviams be apribojimų nustatyti ir didesnę kompensacijos dydį. Jis bus neįtraukiamas į darbo užmokesčio skaičiavimą, todėl leis darbdaviams (jų vadovams) išvengti vadinamųjų imperatyviai sureguliuotų aukštutinių darbo užmokesčio ribų - darbuotojams mokėti pinigų sumas neribojant jų viršutinės ribos, nemokant mokesčių.</p> <p><b>Pasiūlymas:</b> nekeisti Darbo kodekso 38 straipsnio (t.y. atsisakyti projekto 5 straipsnio).</p> <p><del>5 straipsnis. 38 straipsnio pakeitimas</del> Pakeisti 38 straipsnį ir jį išdėstyti taip: <del>„38 straipsnis. Susitarimas dėl nekonkuravimo</del></p> <p>1. Darbo sutarties šalys gali susilygti dėl to, kad darbuotojas, pasibaigus darbo sutarčiai, tam tikrą laiką nevykdys tam tikros darbo veiklos pagal darbo sutartį su kitu darbdaviu, taip pat nevykdys su darbo funkcijomis susijusios savarankiškos komercinės arba gamybinės veiklos, jeigu ši veikla tiesiogiai konkuruotų su darbdavio vykdoma veikla. Šis susitarimas gali būti sudaromas darbo sutarties galiojimo laikotarpiu ar pasibaigus darbo sutarčiai. Pasibaigus darbo sutarčiai, šis susitarimas galioja ne ilgiau kaip dvejus metus po darbo sutarties pasibaigimo.</p> <p>2. Susitarimai dėl nekonkuravimo galimi tik su darbuotojais, turinčiais specialių žinių ar gebėjimų, kurie gali būti pritaikyti konkuruojančioje su darbdaviu įmonėje, įstaigoje, organizacijoje ar pradėjus vykdyti savarankišką veiklą ir taip padaryti darbdaviui žalos.</p>

			<p>3. <del>Susitarime dėl nekonkuravimo turi būti apibrėžta draudžiama darbuotojui darbo ar profesinė veikla, nekonkuravimo kompensacijos darbuotojui dydis, nekonkuravimo teritorija ir susitarimo dėl nekonkuravimo galiojimo terminas. Nekonkuravimo su darbdaviu laikotarpiu darbuotojui turi būti mokama kompensacija, kurios dydis ne mažiau kaip keturiasdešimt procentų darbo sutarties pasibaigimo metu buvusio darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio. Kompensacija darbuotojui už nekonkuravimą negali būti mokama darbo darbdaviui laikotarpiu.</del></p> <p>4. <del>Darbuotojas, pažeidęs susitarimą dėl nekonkuravimo, privalo sulygtam susitarimo dėl nekonkuravimo laikotarpiui nutraukti konkuruojančią darbo ar profesinę veiklą, grąžinti gautą kompensaciją ir atlyginti darbdaviui padarytą žalą. Išankstiniai susitarimai dėl netesybų, viršijantys darbuotojo gaunamą nekonkuravimo kompensaciją už tris mėnesius, negalioja.</del></p> <p>5. <del>Darbuotojas turi teisę vienašališkai nutraukti susitarimą dėl nekonkuravimo, kai darbdavys daugiau kaip du mėnesius vėluoja sumokėti nekonkuravimo kompensaciją ar jos dalį.“</del></p>
16			<p><b>Argumentai:</b> Trišalė taryba sutarė bendru susitarimu.</p> <p><b>Pasiūlymas:</b> pakeisti Darbo kodekso 72 straipsnį ir jį išdėstyti taip:</p> <p><b>16 straipsnis. 72 straipsnio pakeitimas</b> Pakeisti 72 straipsnį ir jį išdėstyti taip:</p> <p><b>„72 straipsnis. Laikinojo darbo sutarties sąvoka ir rūšys</b></p> <p>1. Laikinojo darbo sutartis – darbuotojo (toliau – laikinasis darbuotojas) ir darbdavio (toliau – laikinojo įdarbinimo įmonė) susitarimas, pagal kurį laikinasis darbuotojas įsipareigoja tam tikrą laiką atlikti darbo veiklą laikinojo įdarbinimo įmonės nurodyto asmens (toliau – laikinojo darbo naudotojas) naudai ir jam būdamas pavaldus, o laikinojo įdarbinimo įmonė įsipareigoja už tai atlyginti. <del>Laikinojo darbo sutarties šalis, kaip darbdavė, gali būti tik Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka licenciją gavusi laikinojo įdarbinimo įmonė.</del></p> <p>2. <del>Laikinojo darbo sutarties šalis, kaip darbdavė, gali būti tik Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarką ir nustatytus kriterijus atitinkanti laikinojo įdarbinimo įmonė.</del></p> <p>2. <del>3.</del> Laikinojo darbo sutartis gali būti terminuota ir neterminuota.</p> <p>3. <del>4.</del> Terminuota laikinojo darbo sutartis gali būti sudaryta vienam siuntimui pas laikinojo darbo naudotoją, tačiau sutarties terminas gali būti nustatytas ir iki tam tikros kalendorinės datos, tam tikram dienomis, savaitėmis, mėnesiais ar metais skaičiuojamam terminui arba iki tam tikros užduoties įvykdymo, arba tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo.</p> <p>4. <del>5.</del> Nukrypstant nuo maksimalaus darbo sutarties termino taisyklių (šio kodekso 68 straipsnis), terminuotos laikinojo darbo sutarties maksimalus terminas, taip pat paeiliui einančių darbo sutarčių, kurios sudarytos su tuo pačiu darbuotoju tam pačiam darbui, bendra maksimali trukmė yra treji metai. Paeiliui einančiomis terminuotomis laikinojo darbo sutartimis laikomos darbo sutartys, kurias skiria ne ilgesnis kaip dviejų savaičių laikotarpis.</p> <p>5–6. Šio skirsnio nuostatos netaikomos laivų įguloms,</p>

				kurioms taikomas Lietuvos Respublikos prekybinės laivybos įstatymas.“
	17			<p><b>Argumentai:</b> Trišalė taryba sutarė bendru susitarimu.</p> <p><b>Pasiūlymas:</b> pakeisti Darbo kodekso 73 straipsnio 4 punktą ir jį išdėstyti taip:</p> <p><b>17 straipsnis. 73 straipsnio pakeitimas</b></p> <p>Pakeisti 73 straipsnio 4 punktą ir jį išdėstyti taip:</p> <p>„<del>4) darbo laiko režimo ir darbo laiko normos.</del>“</p>
	18			<p><b>Argumentai:</b> <i>Trišalė taryba sutarė bendru sutarimu.</i></p> <p><b>Pasiūlymas:</b> pakeisti Darbo kodekso 75 straipsnį 2 dalį.</p> <p><b>18 straipsnis. 75 straipsnio pakeitimas</b></p> <p>Pakeisti 75 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„2. Laikinojo įdarbinimo įmonė privalo užtikrinti, kad už darbą laikinojo darbo naudotojui laikinojo darbuotojo darbo užmokestis būtų ne mažesnis už užmokestį, koks būtų jam mokamas, jeigu laikinojo darbo naudotojas būtų laikinąjį darbuotoją įdarbinęs pagal darbo sutartį toje pačioje darbo vietoje, išskyrus atvejus, kai pagal neterminuotą laikinojo darbo sutartį dirbantys laikinieji darbuotojai tarp siuntimų gauna darbo užmokestį iš laikinojo įdarbinimo įmonės ir šio darbo užmokesčio dydis tarp siuntimų dirbti yra toks pats kaip ir siuntimų dirbti metu. Už pareigos mokėti laikinajam darbuotojui už darbą laikinojo darbo naudotojui tokį darbo užmokestį, koks būtų jam mokamas, jeigu laikinojo darbo naudotojas būtų laikinąjį darbuotoją įdarbinęs pagal darbo sutartį toje pačioje darbo vietoje, įvykdymą laikinojo darbo naudotojas atsako subsidiariai.</p> <p><b>Vykdam šią pareigą laikinojo darbo naudotojas, laikinojo įdarbinimo įmonei pareikalavus, turi pateikti informaciją apie jo įdarbintiems atitinkamos kategorijos darbuotojams mokamą darbo užmokestį.</b>“</p>
	21			<p><b>Argumentai:</b> <i>Trišalė taryba sutarė bendru sutarimu.</i></p> <p><b>Pasiūlymas:</b> pakeisti Darbo kodekso 112 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„4. Lietuvos Respublikos Vyriausybė nustato sutrumpintas darbo laiko normas, <del>taip pat kasdienės ir savaitės darbo laiko trukmės nustatymo</del> ir apmokėjimo tvarką asmenims, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, <b>ir šių darbų, profesijų ir pareigybių sąrašą</b> ir <b>sutrumpintas darbo laiko normas darbuotojams</b>, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje įvertinus riziką nustatyta, kad sveikatai kenksmingų veiksmų dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų leistinus dydžius (kiekius) ir techninėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma“.</p>
	23			<p><b>Argumentai:</b> Trišalė taryba sutarė bendru sutarimu.</p> <p><b>Pasiūlymas:</b> pakeisti Darbo kodekso 115 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„2. Darbo (pamainų) grafikai pranešami darbuotojams ne vėliau kaip prieš <del>penkias darbo</del> <b>septynias</b> dienas iki jų įsigaliojimo. Jie gali būti keičiami tik nuo darbdavio valios nepriklausančiais atvejais, išpėjus darbuotoją prieš dvi darbuotojo darbo dienas. Darbo (pamainų) grafikus tvirtina administracija, darbo (pamainų)</p>

			grafikų derinimo tvarką suderinusi su <del>įmonėje veikiančia</del> darbo taryba (darbuotojų atstovais), o jei jos nėra, - su darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga arba kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka.“
28	2		<p><b>Argumentai:</b> Trišalė taryba susitarė bendru sutarimu.</p> <p><b>Pasiūlymas:</b> pakeisti Darbo kodekso 147 straipsnį ir jį išdėstyti taip:</p> <p><b>28 straipsnis. 147 straipsnio pakeitimas</b></p> <p>Pakeisti 147 straipsnį ir jį išdėstyti taip:</p> <p>„1. Darbo santykiams nepasibaigus, kai dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis darbuotojui, turinčiam darbo santykių, išmokami delspinigiai, kurių dydį tvirtina Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras, jeigu darbo teisės normos nenustato didesnio delspinigių dydžio. <b>Delspinigių dydį Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras tvirtina kiekvienais metais iki vasario 1 d., atsižvelgdamas į Lietuvos statistikos departamento paskelbtą vartotojų kainų indeksą per praėjusius kalendorinius metus (lyginant praėjusių metų gruodį su užpraeitų metų gruodžiu).</b> Darbdaviui iškelus bankroto bylą arba pradėjus bankroto procedūrą ne teismo tvarka, delspinigių skaičiavimas nutraukiamas įsiteisėjus teismo nutarčiai išskelti bankroto bylą arba nuo kreditorių susirinkimo, kuriame kreditoriai nutarė įmonės bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka, dienos.</p> <p>2. Darbo santykiams pasibaigus, o darbdaviui ne dėl darbuotojo kaltės uždelsus atsiskaityti su darbuotoju (šio kodekso 146 straipsnio 2 dalis), darbdavys privalo mokėti netesybas, kurių dydis – darbuotojo vidutinis darbo užmokestis per mėnesį, padaugintas iš uždelstų mėnesių skaičiaus, tačiau ne daugiau kaip iš <del>trijų</del> <b>šešių</b>. Jeigu uždelsta suma yra mažesnė negu darbuotojo vieno mėnesio vidutinis darbo užmokestis, netesybų dydį sudaro darbdavio uždelsta suma, padauginta iš uždelstų mėnesių skaičiaus, tačiau ne daugiau kaip iš <del>trijų</del> <b>šešių</b>.“</p>
29			<p><b>Argumentai:</b> Trišalėje taryboje dėl šių nuostatų fiksuotos skirtingos nuomonės.</p> <p>Projektu siūloma praplėsti apsaugą darbuotojų atstovavimą įgyvendinantiems asmenims, kad būtų negalima jų atleisti, kol vyksta darbo ginčas. Šiuo metu apsauga numatyta tik profsąjungos ir darbo tarybos <i>pirmininkams</i>, o projektu yra siūloma, kad apsauga galėtų <i>visai</i> darbo tarybai ir profesinės sąjungos valdymo organo nariams.</p> <p>Tuo atveju, jei darbdavys turės atleisti darbuotojus dėl sumažėjusios gamybos ar apyvartos ir VDI leis tai padaryti atsižvelgdama į objektyvias priežastis, darbdavys negalės jų atleisti, jeigu bus kreiptasi į Darbo ginčų komisiją kol vyks darbo ginčas. Tuo tarpu darbo tarybos narių didelėje įmonėje gali būti iki 11, o profesinių sąjungų valdymo organų narių skaičius išvis nėra ribojamas, todėl galimi atvejai, kad visi profesinių sąjungų nariai bus ir valdymo organų nariais.</p> <p><b>Pasiūlymas:</b> nekeisti Darbo kodekso 168 straipsnio (t.y. atsisakyti projekto 29 straipsnio).</p> <p><b>29 straipsnis. 168 straipsnio pakeitimas</b></p> <p>1. Pakeisti 168 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:</p>

			<p>„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 inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo sprendimas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatyme nustatyta tvarka. Darbo sutartis su profesinės sąjungos valdymo organo vadovu, su darbo tarybos pirmininku ir darbuotojų patikėtiniu <b>darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis</b> negali būti nutraukta tol, kol vyksta darbo ginčas.“</p>
	34		<p><b>Argumentai:</b> Trišalė taryba sutarė bendru susitarimu.  <b>Pasiūlymas:</b> pakeisti Darbo kodekso 185 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:  <b>185 straipsnio pakeitimas</b>  1. Pakeisti 185 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:  „1. Lietuvos Respublikos trišalė taryba (toliau – Trišalė taryba) sudaroma Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu ketverių metų kadencijai iš penkiolikos <b>dvidešimt vieno narių nario: penkių septynių</b> nacionaliniu lygmeniu veikiančių profesinių sąjungų <b>organizacijų deleguotų</b> atstovų, <b>penkių septynių</b> nacionaliniu lygmeniu veikiančių darbdavių <b>organizacijų deleguotų</b> atstovų ir <b>penkių septynių</b> Lietuvos Respublikos Vyriausybės <b>deleguotų</b> atstovų. <b>ir ji Trišalės tarybos sudėtis įforminama Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu.</b>“</p>
	45		<p><b>Argumentai:</b> Trišalė taryba dėl šių nuostatų nebuvo sutarusi.  Darbo kodekso nuostatos darbdaviui nesuteikia teisės atleisti darbuotojus, vienašališkai keisti jų darbo sąlygas. Tuo tarpu darbuotojų teisė skelbti streiką yra itin palengvinama -</p>

			<p>nereikalingas darbuotojų daugumos pritarimas, kiekviena profesinė sąjunga įmonėje nevaržomai pati gali inicijuoti kolektyvinį ginčą ir streikuoti. Tai yra Lietuvos dirbantiesiems naudingas pokytis, kuris padidins jų derybines galias ir galimybes susitarti dėl kolektyvinės sutarties.</p> <p><b>Pasiūlymas:</b> nekeisti Darbo kodekso 250 straipsnio (t.y. atsisakyti projekto 45 straipsnio).</p> <p><del>45 straipsnis. 250 straipsnio pakeitimas</del>  Papildyti 250 straipsnį 6, 7 ir 8 dalimis:</p> <p><del>„6. Priėmus sprendimą dėl streiko ir jo metu darbdaviui draudžiama:</del></p> <p><del>1) priimti bet kokią vienašališką sprendimą visiškai arba iš dalies nutraukti įmonė, įstaigos, organizacijos ar struktūrinio padalinio darbą (veiklą);</del></p> <p><del>2) trukdyti visiems ar paskiriems darbuotojams ateiti į darbo vietas, atsisakyti suteikti darbuotojams darbą ar darbo įrankius;</del></p> <p><del>3) sudaryti kitas sąlygas ar sprendimus, kurie visiškai ar iš dalies gali sustabdyti visos įmonės, įstaigos, organizacijos ar atskirų jos grandžių darbą (veiklą).</del></p> <p><del>7. Streiko metu darbdaviui draudžiama į streikuotojų vietas priimti naujus darbuotojus, išskyrus atvejus, kai būtina užtikrinti minimalių paslaugų vykdymą, bet nėra galimybės to padaryti šio Kodekso nustatyta tvarka ir sąlygomis.“</del></p> <p><del>8. Šio straipsnio 7 dalyje nurodyti ribojimai netaikomi, jeigu šio Kodekso nustatyta tvarka paskelbiamas lokautas.“</del></p>
--	--	--	--

Teikia: Seimo nariai:

Tomas Tomilinas  
Ramūnas Karbauskis  
Virginijus Sinkevičius