

PASIŪLYMAS
DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO PATVIRTINIMO, ĮSIGALIOJIMO
IR ĮGYVENDINIMO ĮSTATYMO PROJEKTO (NAUJA REDAKCIJA)
NR. XIIP-3234

Siūloma keisti			Pasiūlymo turinys
Str.	Str. d.	P.	Pastaba: Žemiau pateikti pasiūlymai parengti atsižvelgiant į AB „Švyturys“ profesinės sąjungos iniciatyvą
3	8		Argumentai: Darbo kodekse įtvirtinamos imperatyvios teisės normos, todėl jokie susitarimai ar sutartys negali jam prieštarauti. Pasiūlymas: Pakeisti 3 straipsnį 8 dalį ir ją išdėstyti taip: „8. Darbdavio ir darbo tarybos susitarimų Trišalių susitarimų, kolektyvinių sutarčių, vietinių norminių teisės aktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimų ir kitų valstybės institucijų teisės aktų nuostatos negali pabloginti darbuotojų padėties, palyginti su ta, kurią nustato šis Kodeksas ir įstatymai, išskyrus šių teisės aktų leidžiamas išimtis. Jeigu darbdavio ir darbo tarybos susitarimo Trišalių susitarimų, kolektyvinių sutarčių, vietinio norminio teisės akto, Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar kitos valstybės institucijos teisės aktas prieštarauja šio Kodekso ar įstatymo normoms, taikomos Kodekso ar įstatymo normos.“
5			Argumentai: Darbuotojas yra labiau socialiai pažeidžiama darbo teisinių santykių šalis, todėl svarbu yra reglamentuoti, kad kilus neaiškumams dėl darbo santykius reglamentuojančių sutarčių sąlygų, jos turi būti aiškinamos darbuotojų naudai. Pasiūlymas: Papildyti 5 straipsnį 4 punktu: „4. Kai abejojama dėl darbo santykius reglamentuojančių sutarčių sąlygų, jos aiškinamos darbuotojų naudai.“
			Argumentai: Socialinė partnerystė vykdoma taip pat ir vykdant šalių priimtų įsipareigojimų kontrolę. Valstybinė darbo įstatymų kontrolė yra nepakankama, todėl netikslinga atsisakyti nevalstybinės kontrolės. Dabartinė teisinė bazė suteikia tokias teises profesinėms sąjungoms. Pasiūlymas: Papildyti IV skyrių papildomu straipsniu, išdėstant jį taip:

			„20 straipsnis. Nevalstybinė darbo įstatymų, kolektyvinių sutarčių laikymosi kontrolė Nevalstybinę darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų, kolektyvinių sutarčių laikymosi kontrolę vykdo profesinės sąjungos, jų žinioje esančios inspekcijos ir kitos institucijos, veikiančios pagal įstatymus ir kitus norminius teisės aktus.“
30	1		Argumentai: Darbuotojas yra silpnesnioji šalis. Pasiūlymas: Pakeisti 30 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip: „1. Darbdavys privalo sudaryti darbuotojui sąlygas darbo funkcijai vykdyti ir suteikti darbuotojui reikalingas darbo priemones ar turtą, išskyrus atvejus, kai darbo sutarties šalys susitaria, kad darbuotojas darbo metu naudosis savo priemonėmis ar turtais. Tokiu atveju gali turi būti susitarta dėl darbuotojui mokamos kompensacijos už jo priemonių ar turto naudojimą.“
32	4		Argumentai: Darbo Kodekse turi būti numatyti minimalūs reikalavimai. Negalima nustatyti darbo sąlygų, kurios būtų blogesnės nei minimalūs standartai. Pasiūlymas: Pakeisti 32 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip: „4. Darbo sutartimi galima nukrypti nuo šiame Kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių, išskyrus taisyklių, susijusių su maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu ir pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais, jei sutartimi pasiekiamas darbdavio ir darbuotojo interesų balansas. Ginčai dėl tokių susitarimų teisėtumo nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Nustačius, kad darbo sutarties sąlyga prieštarauja šiame Kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytiems imperatyvioms taisyklėms, ar darbo sutartimi nėra pasiekiamas darbdavio ir darbuotojo interesų balansas, ji negali būti taikoma, o taikoma šio Kodekso ar darbo teisės normos taisyklė. Bet kuriuo atveju darbo sutarties sąlyga gali gerinti darbuotojo padėtį, lyginant su ta, kuri nustatyta šiame Kodekse ar kitose darbo teisės normose. Šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato šis Kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Jei darbo sutarties sąlygos prieštarauja šiam Kodeksui, įstatymui arba kolektyvinei sutarčiai, taikomos šio Kodekso, įstatymų, norminių teisės aktų arba kolektyvinės sutarties nuostatos. Ginčą dėl darbo sutarties sąlygų taikymo sprendžia darbo ginčų nagrinėjimo organai.“
34			Argumentai: Priimant į darbą su darbuotoju turi būti sutarta dėl jo darbo funkcijų, darbo laiko ir t. t. Pasiūlymas toje pačioje darbovietėje dirbti

		papildomą darbą yra būdas nemokėti darbuotojui už viršvalandinį darbą taip kaip tai numato įstatymai. Pasiūlymas: Panaikinti 34 straipsnį su visais punktais. 34 straipsnis. Susitarimas dėl papildomo darbo 1. Darbo sutarties šalys papildomu susitarimu, kuris tampa darbo sutarties dalimi, gali susitarti dėl darbo sutartimi anksčiau nesulygtos papildomos darbo funkcijos atlikimo. Tokia veikla gali būti atliekama laisvu nuo pagrindinės darbo funkcijos atlikimo laiku (susitarimas dėl darbo funkcijų jungimo) arba atliekama tuo pačiu metu kaip ir pagrindinė darbo funkcija (susitarimas dėl darbo funkcijų gretinimo), arba susitariama dėl projekcinio darbo (susitarimas dėl projekcinio darbo). Susitarimui dėl projekcinio darbo <i>mutatis mutandis</i> taikomi šiuo Kodeksu nustatyti projekcinio darbo sutarties ypatumai. 2. Šalys taip pat turi teisę susitarti dėl pagrindinės darbo funkcijos ir papildomos darbo funkcijos sukeitimo tam tikram laikotarpiui ar neterminuotai. 3. Vykdam susitarimus dėl papildomo darbo, negali būti pažeisti šio Kodekso ar kitų darbo teisės normų nustatyti maksimaliojo darbo ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai. 4. Susitarime dėl papildomo darbo turi būti nurodyta, kuriuo metu bus atliekama papildoma darbo funkcija, jos apimtis darbo valandomis, darbo užmokestis ar priemoka už papildomą darbą ar kt.). 5. Susitarimą dėl papildomo darbo kiekviena darbo sutarties šalis gali nutraukti, įspėjusi raštu kitą šalį prieš penkias darbo dienas. Susitarimas dėl papildomo darbo taip pat pasibaigia, nutrūkus pagrindinės darbo funkcijos darbo sutarčiai, nebent darbo sutarties šalys susitaria kitaip. 6. Esant pagrindinės ir papildomos darbo funkcijų konfliktui, darbuotojas pirmenybę turi teikti pagrindinei darbo funkcijai, nebent darbdavys nustato kitaip. 7. Jei vykdydamas susitarime dėl darbo funkcijų jungimo numatytą papildomą darbo funkciją darbuotojas dėl to įgyja teisę naudotis šiame Kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytais papildomomis teisėmis ar pareigomis (ilgesniu poilsio laiku, trumpesniu darbo laiku, atostogomis ir kt.), jos šiam darbuotojui taikomos tik tada, kai vykdoma papildoma funkcija, ir tik tiek, kiek ji vykdoma.
36	3	Argumentai: Šiuo metu egzistuoja metų terminas. Projekto rengėjai nepateikė argumentų, kodėl reikėtų jį pratęsti. Termino prailginimas riboja darbuotojo teisę pasirinkti darbdavį. Pasiūlymas: Pakeisti 36 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip: 3. Atlygintos gali būti tik darbdavio turėtos išlaidos per paskutinius dvejus metus iki sutarties pasibaigimo, nebent kolektyvinė sutartis nustato kitą terminą, kuris negali viršyti trejų dvejų metų.
41	2	Argumentai: Atsižvelgiant į tai, kad šiandien yra nepakankama nelegalaus darbo kontrolė, rengėjų siūlymas gali padidinti nelegaliai dirbančių asmenų skaičių. Siūlome palikti šiuo metu galiojančią tvarką.

		Pasiūlymas: Pakeisti 41 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip: „2. Apie darbo sutarties sudarymą ir darbuotojo priėmimą į darbą nustatyta tvarka privaloma pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba) teritorinei įstaigai mažiausiai prieš vieną valandą darbo dieną iki darbo pradžios.
43	1	Argumentai: Darbo sutarties sudarymo metu šalys sutaria dėl visų sąlygų. Nėra priežasties, kodėl darbdavys negali to pateikti sutarties sudarymo metu. Pasiūlymas: Pakeisti 43 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip: „1. Jei ši informacija nepateikta darbo sutartyje, ne vėliau kaip praėjus vienam mėnesiui nuo Iki darbo pradžios darbdavys privalo darbuotojui pateikti šią informaciją.“.
44	2	Argumentai: 5 darbo dienų laikotarpis darbuotojui gali būti objektyviai per trumpas priimti sprendimą, ar jis sutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, ypač jei kalbama apie darbą kitoje vietovėje ir darbuotojui reikia suderinti šį sprendimą su šeima, tinkamai įvertinti galimybes suderinti darbą naujomis sąlygomis su šeimos interesais. Todėl apsisprendimo terminą siūlome nustatyti ilgesnį – 14 darbo dienų. Pasiūlymas: Pakeisti 44 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip: „2. Darbuotojo sutikimas arba nesutikimas dirbti pasiūlytomis pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis, kitos rūšies darbo laiko režimu ar kitoje vietovėje turi būti išreikštas per darbdavio nustatytą terminą, kuris negali būti trumpesnis negu penkias keturiolika darbo dienų. Darbuotojui atsisakius dirbti šiomis pakeistomis sąlygomis gali būti laikoma priežastimi nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės šio Kodekso 56 straipsnio nustatyta tvarka.“.
45	2	Argumentai: Priėmus projekto rengėjų siūlomą reglamentavimą, būtų įtvirtinta nelygiateisė, darbuotojams nepalanki darbo santykių šalių padėtis: darbdaviai turėtų teisę siūlyti pakeisti darbo sąlygas, o darbuotojui nesutikus jį atleisti, tačiau darbuotojui pasiūlius pakeisti darbo sąlygas, darbdavys galėtų atmesti šį pasiūlymą be jokių pasekmių. Kad būtų užtikrintas šalių lygiateisiškumas, būtina suteikti darbuotojui teisę siūlyti pakeisti darbo sąlygas, o darbdaviui nesutikus, reikalauti nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva. Pasiūlymas: Pakeisti 45 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip: „2. Atsisakymas patenkinti darbuotojo raštu pateiktą prašymą pakeisti būtinąsias ar darbo sutarties šalių sulauktas papildomas darbo sutarties

		sąlygas turi būti motyvuotas ir pateiktas raštu ir ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo darbuotojo prašymo pateikimo. Darbdaviui atsisakius pakeisti darbo sąlygas, darbuotojas gali reikalauti nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės šio Kodekso 56 straipsnio nustatyta tvarka.“.
49		Argumentai: 49 straipsnio 1 dalyje projekto rengėjų siūlomas reglamentavimas iš esmės pažeidžia darbuotojų teises, nes nustato jiems prievolę du mėnesius dirbti negaunant atlyginimo, ir tik tada suteikia teisę laikinai sustabdyti darbo sutarties vykdymą. Būtina nustatyti, kad mėnesį laiko neišmokamas visas atlyginimas yra pakankamas pagrindas, suteikiantis darbuotojui teisę laikinai sustabdyti darbo sutarties vykdymą. 49 straipsnio 3 dalyje projekto rengėjų siūloma nustatyti minimalios algos dydžio kompensacija yra per maža, kad atgrasytų nuo nederamo elgesio, ir atveria kelią piktnaudžiavimui (pvz., daugiau uždirbančiam darbuotojui „apsimokės“ mokėti ne jo atlyginimą, bet minimalios algos dydžio kompensaciją), todėl būtina numatyti pakankamo dydžio sankciją. 49 straipsnio 4 dalyje projekto rengėjų siūlomas reglamentavimas įtvirtintų nelygiateisę, darbuotojams nepalankią darbo santykių šalių padėtį, nes darbdaviui suteikiama teisė vienašališkai nuspręsti, ar sutartis buvo sustabdyta pagrįstai, ar ne. Siekiant užtikrinti darbo santykių šalių lygiateisiškumą, būtina įtvirtinti, kad darbdavys, įtardamas piktnaudžiavimą, turi kreiptis į darbo ginčų komisiją, taip pat, kaip ir savo teisių pažeidimus įtariantis darbuotojas. Pasiūlymas: Pakeisti 49 straipsnį ir jį išdėstyti taip: „49 straipsnis. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbuotojo iniciatyva 1. Darbuotojas turi teisę laikinai, iki trijų mėnesių, sustabdyti darbo sutarties vykdymą, apie tai raštu įspėjęs darbdavį prieš tris darbo dienas, jeigu darbdavys da vieną ir daugiau mėnesių iš eilės nemoka viso priklausančio darbo užmokesčio arba ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nevykdo kitų savo įsipareigojimų, kuriuos nustato darbo sutartis arba darbo ir poilsio laiką, apmokėjimą už darbą, darbuotojų saugą ir sveikatą darbe reglamentuojančios darbo teisės normos ir kolektyvinės sutartys. Šiuo atveju darbuotojas atleidžiamas nuo pareigos atlikti savo darbo funkciją. 2. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas pasibaigia kitą dieną, kai darbuotojas raštu atšaukia laikiną darbo sutarties vykdymo sustabdymą arba kai darbdavys visiškai įvykdo savo įsipareigojimus darbuotojui ir jį apie tai informuoja raštu, arba kai pasibaigia šio straipsnio 1 dalyje nustatytas trijų mėnesių terminas. 3. Darbdavys sumoka darbuotojui ne mažesnę kaip vienos minimaliosios vidutinės mėnesinės algos dydžio kompensaciją už kiekvieną sustabdymo mėnesį, išskyrus atvejus, kai darbuotojas darbo sutarties vykdymą sustabdo nepagrįstai. 4. Darbuotojas, nepagrįstai sustabdęs darbo sutarties vykdymą, įstatymų nustatyta tvarka atsako už darbdaviui padarytą žalą. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas gali būti ginčijamas darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka.“.

54	1		Argumentas: 54 straipsnio 1 dalyje projekto rengėjų numatytas terminas, per kurį darbuotojas turi įspėti darbdavį dėl sutarties nutraukimo, yra per ilgas, nes labai apriboja darbuotojo galimybes susirasti darbą su palankesnėmis darbo sąlygomis. Pasiūlymas: Pakeisti 54 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip: „1. Neterminuota darbo sutartis ir terminuota sutartis, sudaryta ilgesniam kaip vieno mėnesio laikotarpiui, gali būti nutraukta darbuotojo raštišku pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš devydešimt penkias kalendorinių dienų dienų.“.
55	1	2	Argumentai: Projekto rengėjų siūlomas reglamentavimas iš esmės pažeidžia darbuotojų teises, nes nustato jiems prievolę du mėnesius dirbti negaunant atlyginimo, ir tik tada suteikia teisę nutraukti darbo sutartį. Būtina nustatyti, kad mėnesį laiko neišmokamas visas atlyginimas yra pakankamai svarbi priežastis, suteikianti darbuotojui teisę nutraukti darbo sutartį. Pasiūlymas: Pakeisti 55 straipsnio 1 dalies 2 punktą ir jį išdėstyti taip: „2) jei darbuotojui du mėnesius iš eilės mėnesį ir daugiau nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga);“.
56			Argumentai: Projekto rengėjų siūlomas reglamentavimas pažeidžia darbuotojų teises, jį priėmus būtų įtvirtinta nelygiateisė darbo šalių padėtis, nes: 1 dalies 2 punktas ir 4 dalis darbdaviui suteikia teisę vienašališkai nuspręsti, ar darbuotojas dirbo pakankamai gerai; 1 dalies 3 punkte ir 5 dalyje nustatomos pernelyg išplėstai traktuojamos, iš esmės neapibrėžtos ir todėl erdvę piktnaudžiavimui atveriančios sąlygos, kada darbdavys įgyja teisę nutraukti darbo sutartį; 3 dalyje nepagrįstai susiaurinama darbuotojo atstovo samprata, teisę atstovauti darbuotojų interesams suteikiant tik darbo tarybai, nors tarptautinėje praktikoje įtvirtinta žymiai platesnė samprata, apimanti ir profesines sąjungas, kt. darbuotojų atstovus; 6 dalyje nustatyta vaiko amžiaus riba – 6 metai – kai tėvai privalo būti įspėti per dvigubai ilgesnį laiką, yra akivaizdžiai per maža ir būtų nesuderinama su nuostata, draudžiančia vienus palikti vaikus iki 12 metų; 7 dalyje nustatytas reglamentavimas, pagal kurį mažiau nei metus dirbantiems darbuotojams būtų mokamos mažesnės išeitinės kompensacijos, atveria kelią piktnaudžiavimui ir nėra pagrįstas racionaliais argumentais. Pasiūlymas: Pakeisti 56 straipsnį ir jį išdėstyti taip: „56 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės 1. Darbdavys turi teisę nutraukti neterminuotą arba terminuotą darbo sutartį dėl šių priežasčių: 1) darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa pertekline

		dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su darbdavio veikla; 2) darbuotojas nepasiekia sutartų darbo rezultatų pagal šio straipsnio 4 dalyje numatytą rezultatų gerinimo planą; 3) darbuotojas atsisako dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimo rūšį ar darbovietę; 4) darbuotojas nesutinka su darbo santykių tęstinumu verslo ar jo dalies perdavimo atveju. 2. Darbo organizavimo pakeitimai ar kitos priežastys, susijusios su darbdavio veikla, gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį tik tuo atveju, kai jie yra realūs ir lemia konkretaus darbuotojo ar jų grupės atliekamos darbo funkcijos ar darbo funkcijų nereikalingumą. Darbo sutartis šiuo pagrindu gali būti nutraukta tik tada, kai laikotarpyje nuo įspėjimo apie sutarties nutraukimą iki penkios darbo dienos iki įspėjimo laikotarpio pabaigos darbovietėje nėra laisvos darbo vietos, į kurią darbuotojas galėtų būti perkeltas jo sutikimu. 3. Jei perteklinę darbo funkciją vykdo keletas darbuotojų, o atleidžiama tik dalis iš jų, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus patvirtina darbdavys, suderinęs su darbo taryba darbuotojų atstovais. Tokiu atveju atranką vykdo ir pasiūlymus dėl darbuotojų atleidimo teikia darbdavio ir darbuotojų atstovų pariteto pagrindais sudaryta komisija, kurios sudėtyje turi būti bent vienas darbo tarybos narys. 4. Darbuotojo darbo rezultatai gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį, jei darbuotojui raštu buvo nurodyti jo darbo trūkumai ir nepasiekti asmeniniai rezultatai ir buvo bendrai sudarytas rezultatų gerinimo planas, apimantis laikotarpį, ne trumpesnę nei du mėnesius, ir šio plano vykdymo rezultatai nepatenkinami. 5. Darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimo rūšį ar darbo vietovę gali būti priežastis nutraukti darbo santykius, kai darbdavio siūlymas keisti darbo sąlygas yra pagrįstas reikšmingomis ekonominio, organizacinio ar gamybinio būtinumo priežastimis. 6. Darbo sutartis nutraukiama įspėjus darbuotoją prieš vieną du mėnesius, o jei darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vieni metai prieš dvi savaites. Šie įspėjimo terminai dvigubinami darbuotojams, kurie augina vaiką iki šešerių dvylikos metų amžiaus ar vieni augina vaiką iki dvylikos metų mokyklinio amžiaus vaiką bei darbuotojams, kuriems iki valstybės socialinio draudimo senatvės pensinio amžiaus likę mažiau kaip penkeri metai, ir trigubinami neįgaliems darbuotojams ir darbuotojams, kuriems iki senatvės pensinio amžiaus liko mažiau kaip dveji metai. 7. Atleidžiamam darbuotojui turi būti išmokėta dviejų jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, o jei darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus pusės jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.“.
58		Argumentai: Priėmus projekto rengėjų siūlomą reglamentavimą darbdaviams būtų sudarytos itin palankios sąlygos atleisti darbuotojus be priežasties, nors tarptautinėje praktikoje tokios nuostatos vertinamos itin neigiamai. Pasiūlymas: Panaikinti 58 straipsnį su visais punktais. 58 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia

			1. Darbdavys, išskyrus valstybės ar savivaldybės įstaigas, išlaikomas iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ar savivaldybės įmones, viešąsias įstaigas, kurių savininkė yra valstybė arba savivaldybė, ar Lietuvos bankas, turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju dėl priežasčių, nenurodytų šio Kodekso 56 straipsnio 1 dalyje įspėjęs prieš tris darbo dienas ir sumokėjęs ne mažesnę kaip šešių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką. 2. Darbo sutartis šio straipsnio pagrindu negali būti nutraukta dėl dalyvavimo byloje prieš darbdavį, kaltinamą teisės pažeidimais, taip pat kreipimosi į administracinius organus dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminių padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, amžiaus ar kitų diskriminacinių motyvų.
62	3		Argumentai: Projekto rengėjai nepagrįstai susiaurina darbuotojo atstovo sampratą – teisė atstovauti darbuotojų interesams suteikiama tik darbo tarybai, nors tarptautinėje praktikoje įtvirtinta žymiai platesnė samprata, apimanti ir profesines sąjungas, kt. darbuotojų atstovus. Pasiūlymas: Pakeisti 62 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip: „3. Prieš priimdamas sprendimą nutraukti darbo sutartį ar inicijuoti darbo sutarties nutraukimą, darbdavys privalo informuoti darbo tarybą darbuotojų atstovus ir konsultuotis su ja dėl būsimo atleidimo iš darbo padarinių sušvelninimo (perkvalifikavimo, perkėlimo į kitas darbo vietas, darbo laiko režimo pokyčių, didesnių nei šiame Kodekse numatytų išeitinių išmokų dydžio, įspėjimo terminų pratęsimo, laisvo laiko darbo paieškoms ir kt.) priemonių. Konsultacijų metu šalys gali turi sudaryti darbdavio ir darbo tarybos darbuotojų atstovų susitarimą.
66			Argumentai: Projekto rengėjai nepateikė argumentų, kodėl darbams, kurie yra nuolatinio pobūdžio, siūloma sudaryti terminuotas sutartis, tačiau akivaizdu, kad šia nuostata būtų piktnaudžiaujama. Pasiūlymas: Papildyti 66 straipsnį 4 dalimi: „4. Neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai ar kolektyvinės sutartys.“
67	1		Argumentai: Nustatytas pernelyg trumpas laikotarpis tarp dviejų sutarčių sudaro palankias sąlygas piktnaudžiavimui, galima prognozuoti, kad sutartys bus nutraukiamos ir sudaromos iš naujo. Pasiūlymas: Pakeisti 67 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip: „1. Maksimalus darbo sutarties terminas, taip pat paeiliui einančių sutarčių, kurios yra sudarytos su tuo pačiu darbuotoju tai pačiai darbo funkcijai atlikti, bendra maksimali trukmė yra dveji metai. Paeiliui einančiomis

			laikomos darbo sutartys, kurias skiria ne ilgesnis kaip dviejų savaičių mėnesių laikotarpis.“
67	3		Argumentai: Kadangi nėra apibrėžta, kokios funkcijos laikytinos skirtingomis, atveriamas kelias piktnaudžiavimui, manipuluojant sąvokomis. Pasiūlymas: Pakeisti 67 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip: „3. Su tuo pačiu darbuotoju paeiliui einančių terminuotų darbo sutarčių, sudarytų skirtingoms darbo funkcijoms atlikti, bendra trukmė negali viršyti penkerių dvejų metų. Pažeidus šį reikalavimą, tokia darbo sutartis tampa neterminuota, o laikotarpiai tarp darbo sutarčių įskaitomi į darbuotojo darbo santykių su darbdaviu trukmę, tačiau neturi būti apmokami.“
68	3		Argumentai: Kadangi terminuotų darbo sutarčių trukmė dažnai nesiekia metų, nustatytas trumpesnis terminas nėra logiškas ir neužtikrintų tinkamo darbuotojų informavimo. Pasiūlymas: Pakeisti 68 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip: „3. Jei darbo santykiai pagal terminuotą darbo sutartį tęsiasi ilgiau kaip vienus metus tris mėnesius, apie darbo sutarties pasibaigimą dėl termino darbdavys privalo raštu įspėti darbuotoją ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas, o jei darbo santykiai pagal terminuotą darbo sutartį tęsiasi ilgiau kaip treji metai – ne vėliau kaip prieš dešimt darbo dienų. Pažeidęs šią pareigą, darbdavys privalo sumokėti darbuotojui darbo užmokestį už kiekvieną termino pažeidimo dieną, bet ne daugiau kaip atitinkamai už penkias ar dešimt darbo dienų.“
68	4		Argumentai: Kadangi terminuotų darbo sutarčių trukmė dažnai nesiekia metų, nustatytas ilgesnis terminas realiai nepadėtų užtikrinti darbuotojų interesų ir neskatinėtų darbdavių sudaryti nuolatines darbo sutartis, atsisakant iš esmės ydingų terminuotų sutarčių. Pasiūlymas: Pakeisti 68 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip: „4. Jei darbo santykiai pagal terminuotą darbo sutartį tęsiasi ilgiau kaip dvejus metus, darbo sutarčiai pasibaigus dėl jos termino, darbuotojui išmokama jo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.“
69	1		Argumentai: Projekto rengėjai siūlo subjektyvią, aiškiai neapibrėžtą, jokiais objektyviais kriterijais neišmatuojamą „objektyviai pagrįstų skirtumų“ sampratą. Tai sudaro sąlygas darbdavio piktnaudžiavimui, vienašališkai nusprendžiant dėl jos turinio. Pasiūlymas: Pakeisti 69 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip: „1. Pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti sudaromos mažiau palankios darbo sąlygos, įskaitant darbo apmokėjimą, negu palyginamajam pagal neterminuotą darbo sutartį dirbančiam darbuotojui, nebent tokie skirtumai būtų objektyviai pagrįsti.“
69	3		

		Argumentai: Projekto rengėjai siūlo subjektyvią, aiškiai neapibrėžtą, jokiais objektyviais kriterijais neišmatuojamą „objektyviai pagrįsto“ atsižvelgimo sampratą. Tai sudaro sąlygas darbdavio piktnaudžiavimui, vienašališkai nusprendžiant dėl jos turinio. Pasiūlymas: Pakeisti 68 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip: „3. Nustatant darbo, darbo apmokėjimo, kvalifikacijos kėlimo ar skatinimo sąlygas, darbdaviui draudžiama atsižvelgti į skirtingą pagal terminuotą darbo sutartį ir pagal neterminuotą darbo sutartį dirbančių darbuotojų darbo santykių su darbdaviu trukmę, nebent toks atsižvelgimas yra objektyviai pagrįstas.“
70	3	Argumentas: Kadangi terminuotų darbo sutarčių trukmė dažnai nesiekia metų, nustatytas informavimo periodiškumas (kartą per metus) nėra logiškas ir neužtikrintų tinkamo darbuotojų informavimo. Pasiūlymas: Pakeisti 70 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip: „3. Darbdaviai kartą du kartus per metus teikia darbo tarybai darbuotojų atstovams informaciją apie terminuotų darbo sutarčių būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, nurodydamas darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas sutartis, skaičių, užimamas pareigybes ir darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį.“
74	2	Argumentai: Projekto rengėjų siūlomas reglamentavimas sukuria galimybę diskriminuoti laikinus darbuotojus, palyginus su kitais tą pačią funkciją atliekančiais darbuotojais. Pasiūlymas: Pakeisti 74 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip: „2. Laikinojo įdarbinimo įmonė privalo užtikrinti, kad už darbą laikinojo darbo naudotojui laikino darbuotojo darbo užmokestis būtų ne mažesnis už užmokestį, koks būtų jam mokamas, jeigu laikinojo darbo naudotojas būtų laikiną darbuotoją įdarbinęs pagal darbo sutartį toje pačioje darbo vietoje, išskyrus, kai pagal neterminuotą laikinojo darbo sutartį dirbantys laikini darbuotojai tarp siuntimų gauna darbo užmokestį iš laikinojo įdarbinimo įmonės ir šio darbo užmokesčio dydis tarp siuntimų yra toks pats kaip ir siuntimų metu. Už pareigos mokėti laikinam 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.“
75		Argumentai: Projekto rengėjų siūlomas reglamentavimas sukuria galimybę diskriminuoti pagal neterminuotą laikinojo darbo sutartį dirbančius darbuotojus ir nustato jiems su civilizuota darbo santykių samprata nesuderinamą prievolę 5 dienas dirbti nemokamai. Pasiūlymas: Pakeisti 75 straipsnį ir jį išdėstyti taip: „Pagal neterminuotą laikinojo darbo sutartį dirbančio laikino darbuotojo, taip pat laikino darbuotojo, kurio terminuota laikinojo darbo sutartis

		nesibaigia pasibaigus darbui pas konkretų laikinojo darbo naudotoją, laikotarpiai už laikotarpius tarp siuntimų dirbti iki penkių darbo dienų iš eilės neapmokami. Už kitas dienas tarp siuntimų dirbti laikinam darbuotojui turi būti mokama ne mažiau kaip Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga, nebent laikinas darbuotojas atsisakė dirbti pas darbdavio nurodytą konkretų laikinojo darbo naudotoją.“
78	3	Argumentai: Būtina konkrečiomis priemonėmis užkardyti piktnaudžiavimą. Pasiūlymas: Papildyti 78 straipsnio 3 dalį 6 punktu: „6. Vienam darbdaviui tuo pačiu metu dirbančių darbuotojų per laikinojo įdarbinimo įmones negali viršyti vieno dešimtadalio visų galiojančių jo darbo sutarčių skaičiaus.“
84-87		Argumentai: Nenustatytos apimties darbo sutartis visiškai neužtikrina darbuotojo interesų ir leidžia darbdaviui manipuliuoti visomis darbo sutarties sąlygomis savo naudai. Siūloma nenustatytos apimties darbo sutarties atsisakyti. Pasiūlymas: Panaikinti ketvirtą skirsnį „Nenustatytos apimties darbo sutartis“ su visais straipsniais. KETVIRTASIS SKIRSNIS NENUSTATYTOS APIMTIES DARBO SUTARTIS - 84 straipsnis. Nenustatytos apimties darbo sutarties sąvoka ir turinys 1. Nenustatytos apimties darbo sutartis — tai tokia darbo sutartis, pagal kurią darbo sutartyje darbo funkcijos atlikimo laikas iš anksto nenustatytas, tačiau darbuotojas įsipareigoja darbo funkciją atlikti darbdavio kvietimu, o darbdavys įsipareigoja darbuotojui sumokėti už jo atliktą darbą. 2. Be šiame Kodekse nustatytų būtinųjų darbo sutarties sąlygų, nenustatytos apimties darbo sutartyje turi būti susitarta dėl kvietimodarbuotojui dirbti formos ir įteikimo tvarkos. 3. Darbo užmokestis darbuotojui mokamas tik už laiką, kurį darbuotojas turėjo vykdyti darbo funkciją pagal darbdavio kvietimą dirbti, išskyrus šio straipsnio 4 dalyje nustatytą atvejį. Darbo užmokestis sumokamas sutartyje nustatytais terminais, tačiau ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, jei tą mėnesį buvo dirbama pagal darbdavio kvietimą. 4. Minimalioji darbo trukmė, kurią turi išdirbti darbuotojas, yra aštuonios valandos per kalendorinį mėnesį. Jei darbuotojas nėra pakviestas dirbti tokios minimaliosios trukmės darbo arba jo neišdirba, jam turi būti sumokėtas atlyginimas už aštuonių darbo valandų darbą. 5. Vienam darbdaviui tuo pačiu metu galiojančių nenustatytos apimties darbo sutarčių skaičius negali viršyti vieno dešimtadalio visų jo darbo sutarčių. Jeigu įmonėje yra mažiau kaip 10 darbo vietų (pareigybių), tai toje įmonėje negali būti sudaryta ir galioti daugiau kaip viena nenustatytos apimties darbo sutartis. 6. Draudžiama sudaryti nenustatytos apimties darbo sutartis dirbti statybos darbus, taip pat darbus namų ūkyje. Apie priimtą į darbą pagal

		nenustatytos apimties darbo sutartį darbuotoją darbdavys privalo pranešti Valstybinei darbo inspekcijai Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka ir terminais. - 85 straipsnis. Kvietimas dirbti 1. Darbo veiklos apimtis darbo valandomis nustatoma darbdaviui pateikus darbuotojui kvietimą dirbti. Jame nurodomas darbo valandų per pamainą (darbo dieną) skaičius, darbo režimas, darbo pradžia ir pabaiga ar darbo dienų skaičius. 2. Darbuotojas turi teisę raštu atsisakyti dirbti pagal kvietimą, jei kvietimas pareiškiamas vėliau kaip penkios kalendorinės dienos iki darbo pradžios. Toks atsisakymas nelaikomas darbo pareigų pažeidimu. 3. Darbuotojui pradėjus dirbti, kvietime dirbti nustatytą darbo valandų per darbo dieną (pamainą) skaičių, darbo režimą, darbo pabaigą darbdavys turi teisę vienašališkai pakeisti, įspėjęs darbuotoją prieš vieną darbo dieną, nebent darbo sutartyje nustatytas kitas terminas. Darbuotojui nesutikus dirbti darbdavio pakeistomis kvietime sąlygomis, darbo funkcijos vykdymas baigiasi pagal darbuotojui įteiktame pirminiame kvietime nustatytas sąlygas. Toks nesutikimas nelaikomas darbo pareigų pažeidimu. - 86 straipsnis. Draudimai darbdaviui Darbdaviui draudžiama: 1) trukdyti darbuotojui nenustatytos apimties darbo sutarties metu dirbti kitam darbdaviui pagal darbo sutartį, nepriklausomai nuo jos rūšies; 2) bloginti darbuotojo darbo sąlygas dėl to, kad jis atsisakė priimti kvietimą ar keisti kvietime nurodytą darbo funkcijos apimtį. - 87 straipsnis. Nenustatytos apimties darbo sutarties pasibaigimas Be šiame Kodekse numatytų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų, nenustatytos apimties darbo sutartis taip pat pasibaigia: 1) darbuotojui vienašališkai nutraukus sutartį raštu įspėjęs darbdavį prieš penkias darbo dienas; 2) darbdaviui vienašališkai nutraukus sutartį dėl to, kad darbuotojas atsisakė priimti laiku pateiktą kvietimą dirbti daugiau kaip tris kartus per pastaruosius tris mėnesius. Tokiu atveju darbuotojas įspėjamas raštu prieš penkias darbo dienas ir atleidžiamas sumokėjęs penkių darbo dienų vidutinio darbo užmokesčio išeitinę išmoką.
92-94		Argumentai: Darbo vietos dalijimosi sutartis visiškai neužtikrina darbuotojo interesų ir leidžia darbdaviui manipuliuoti visomis darbo sutarties sąlygomis savo naudai. Siūloma nenustatytos apimties darbo sutarties atsisakyti. Pasiūlymas: Panaikinti šestą skirsnį „Darbo vietos dalijimosi sutartis“ su visais straipsniais. ŠEŠTASIS SKIRSNIS DARBO VIETOS DALIJIMOSI SUTARTIS - 92 straipsnis. Darbo vietos dalijimosi sutarties sąvoka 1. Du darbuotojai gali susitarti su darbdaviu dėl vienos darbo vietos dalijimosi, neviršijant vienam darbuotojui nustatytos maksimaliosios darbo

		laiko normos. 2. Abiejose darbo sutartyse turi būti nurodyta tokios darbo sutarties rūšis, kito darbuotojo tapatybė ir jo kontaktiniai duomenys, darbuotojo darbo laiko norma (darbo valandų per savaitę skaičius). Nenustačius kitaip sutartyse, laikoma, kad abiejų darbuotojų darbo laiko norma vienoda. 3. Sulygti dėl darbo vietos dalijimosi darbo sutarties galima tiek sudarant naują darbo sutartį, tiek laikinai pakeičiant galiojančią kitos rūšies darbo sutartį. Darbdavys privalo apsvarstyti ir, esant organizacinei ir gamybinei galimybei, tenkinti darbuotojo, auginančio vaiką (įvaikį) iki šešerių metų amžiaus, prašymą laikinai laikotarpyje iki vaikui (įvaikiui) sukaks šešeri metai, pakeisti galiojančią kitos rūšies darbo sutartį darbo vietos dalijimosi sutartimi. Toks darbuotojas turi teisę grįžti dirbti pagal prieš darbo vietos dalijimosi sutartį jam galiojusią kitos rūšies darbo sutartį raštu įspėjęs darbdavį prieš dvi savaites, išskyrus atvejus, kai darbdavys sutinka nesilaikyti šio termino. - 93 straipsnis. Darbo laiko režimas 1. Kiekvienas darbuotojas gali pasirinkti savo darbo laiką, susitardamas dėl to su kitu darbuotoju. Bet kuriuo atveju turi būti laikomasi maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų. 2. Darbdaviui reikalaujant, apie darbo laiko paskirstymą tarp darbuotojų per dieną, savaitę ar ilgesnį laikotarpį darbdavį privaloma informuoti sutartyse nustatytu laiku ir tvarka. 3. Darbo laiko režimas gali būti keičiamas darbuotojų tarpusavio susitarimu, informavus apie tai darbdavį, jei tai nustatyta darbo vietos dalijimosi sutartyse. 4. Darbuotojų susitarimai ir jų vykdymas negali niekaip paveikti darbuotojų pareigos dirbti darbdaviui pagal sulygtą su juo darbo režimą. Visais atvejais darbuotojai privalo taip vienas kitą pakeisti darbe, kad nenukentėtų darbo funkcijos vykdymas. 5. Vieno darbuotojo laikinasis nedarbingumas, atostogos neturi įtakos kito darbuotojo darbo laiko režimui, nebent darbo vietos dalijimosi sutartyse nustatyta kitaip. Darbdavys tokį darbuotoją laikinai gali pakeisti kitu darbuotoju, su kuriuo pagal darbo dalijimosi sutartį dirbantis darbuotojas turi kooperuotis darbo funkcijai įvykdyti. - 94 straipsnis. Darbo vietos dalijimosi sutarties pasibaigimas 1. Pasibaigus darbo vietos dalijimosi sutarčiai su vienu darbuotoju, kito darbuotojo darbo vietos dalijimosi sutartis lieka galioti vieną mėnesį, kol darbo vietos dalijimosi sutartis bus sudaryta su kitu darbuotoju. Tokios sutarties nesudarius per minėtą laikotarpį, darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją, įspėjęs prieš tris darbo dienas ir išmokėdamas pusės mėnesio darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką, išskyrus šio Kodekso 92 straipsnio 3 dalyje nurodytą darbuotoją, auginantį vaiką (įvaikį) iki šešerių metų amžiaus, kuris lieka dirbti ne viso darbo laiko sąlygomis. 2. Darbo sutarties šalys gali susitarti, kad darbo vietos dalijimosi sutarčiai pasibaigus jos sudaro ne viso darbo laiko darbo sutartį ar kitaip pakeičia darbo sutartį.
95-98		Argumentai: Darbo keliems darbdaviams sutartis visiškai neužtikrina darbuotojo interesų ir leidžia darbdaviui manipuliuoti visomis darbo sutarties sąlygomis savo naudai. Siūloma nenustatytos apimties darbo

		sutarties atsisakyti. Pasiūlymas: Panaikinti septintą skirsnį „Darbo keliems darbdaviams sutartis“ su visais straipsniais. SEPTINTASIS SKIRSNIS DARBO KELIEMS DARBDAVIAMS SUTARTIS - 95 straipsnis. Darbo keliems darbdaviams sutarties sąvoka 1. Su darbuotoju sudaromoje darbo sutartyje vietoj vieno darbdavio gali būti nurodyti du ar daugiau darbdavių tai pačiai darbo funkcijai atlikti. 2. Kiekvienas darbdavys, atsižvelgdamas į jiems skirtą darbuotojo laiką, turi teisę darbuotojo atžvilgiu įgyvendinti darbdavio teises ir privalo vykdyti darbdavio pareigas, užtikrinti šio Kodekso ir kitų darbo teisės normų taikymą. 3. Darbo keliems darbdaviams sutartyje gali būti nustatyta, kad darbuotojo darbo laikas neskirstomas kiekvienam darbdaviui atskirai, jei darbuotojas vienu metu vykdo kelių darbdavių užduotis, tačiau nustatoma kiekvieno darbdavio apmokama darbo laiko normos dalis. - 96 straipsnis. Darbo laiko norma ir darbo laiko režimas 1. Jei sutarta, kad darbuotojo darbo laikas skirstomas kiekvienam darbdaviui atskirai, kiekvienam darbdaviui tenkanti darbuotojo darbo laiko norma nurodoma arba darbo sutartyje, arba ne vėliau kaip penkias darbo dienas jam pranešamame darbo grafike. 2. Darbo laiko režimas ir darbo laiko grafikas turi būti sudaryti taip, kad nebūtų pažeisti maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai. - 97 straipsnis. Pirmasis darbdavys ir kiti darbdaviai 1. Darbo keliems darbdaviams sutartyje darbdavių susitarimu privaloma nurodyti pirmąjį darbdavį, kuris atliks visas darbdavio funkcijas, susijusias su darbo grafiko sudarymu, darbuotojo pajamų apmokestinimu, socialinio draudimo ir kitų įmokų už šį darbuotoją sumokėjimu, informacijos apie jį pateikimu. 2. Kiti darbdaviai pirmajam darbdaviui privalo kompensuoti išlaidas pagal jų sudarytą susitarimą priklausomai nuo darbo laiko, kurį jiems dirbo šis darbuotojas. Šių išlaidų kompensavimas nelaikomas pirmojo darbdavio pajamomis, o visų darbdavių išlaidos prilyginamos darbo sąnaudoms. 3. Visi darbdaviai solidariai atsako dėl savo įsipareigojimų darbuotojui bei prievolių, susijusių su darbuotojo pajamų apmokestinimu, socialinio draudimo ir kitų įmokų už šį darbuotoją sumokėjimu, įvykdymo. 4. Darbuotojas turi teisę bet kurio darbdavio reikalauti įvykdyti darbdavio pareigas pagal darbo sutartį. 5. Pirmasis darbdavys atstovauja visus darbdavius darbo ginčuose su darbuotoju. - 98 straipsnis. Darbo keliems darbdaviams sutarties pasibaigimas 1. Darbuotojas turi teisę nutraukti darbo keliems darbdaviams sutartį šio Kodekso nustatytais pagrindais ir tvarka. Pareiškimas nutraukti darbo sutartį yra pateikiamas pirmajam darbdaviui. 2. Bet kuris darbdavys turi teisę inicijuoti darbo keliems
--	--	--

		darbdaviams sutarties nutraukimą šio Kodekso nustatytais pagrindais ir tvarka, pranešdamas apie tai visoms darbo keliems darbdaviams sutarties šalims. Sprendimą nutraukti darbo sutartį ar siūlyti darbuotojui pakeisti darbo sutartį priima visi darbdaviai kartu, o juos santykiuose su darbuotoju atstovauja pirmasis darbdavys. Atleidžiamam darbuotojui išmokamos sumos tarp darbdavių padalijamos proporeingai kiekvieno darbdavio apmokamai darbo laiko normos daliai. 3. Jei darbo sutartis nėra pakeičiama, nutraukus darbo keliems darbdaviams sutartį, darbuotojo darbo santykiai pasibaigia su visais darbdaviais.
105		Argumentai: Darbo Kodekse turi būti nurodomi minimalūs dydžiai. Darbdaviai paprastai moka tik tai, kas rekomenduojama minimaliai. Pagal rengėjų pasiūlymą suteikiama galimybė visai nemokėti dienpinigių. Pasiūlymas: Pakeisti 105 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip: „3. Jei komandiruotė trunka ilgiau nei darbo diena (pamaina) arba komandiruojama į užsienį, darbuotojui privalo būti mokami dienpinigiai, kurių maksimalius minimalius dydžius ir tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė arba jos įgaliota institucija.“
110	1	Argumentai: Siekiant išvengti piktnaudžiavimo nustatant darbo laiko režimą bei apskaitant viršvalandžius, siūloma atsisakyti vidutinio darbo laiko sąvokos. Pasiūlymas: Pakeisti 110 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip: „1. Darbo laiko norma, tai yra laiko trukmė, kurią darbuotojas vidutiniškai per tam tikrą laikotarpį turi dirbti darbdaviui, kad atliktų pareigas pagal darbo sutartį (neskaitant papildomo darbo arba viršvalandžių), turi būti nustatyta darbo sutartyje.“
110	3	Argumentai: Vienas iš būdų mažinti bedarbystę yra darbo laiko trumpinimas. Taip pat reikia atsižvelgti ir į tai, kad darbo našumas nuolat didėja ir tam pačiam darbo kiekiui atlikti reikia mažiau darbuotojų. Pasiūlymas: Pakeisti 110 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip: „3. Darbuotojo darbo laiko norma yra 40 35 valandų 35 valandų per savaitę ir 7 valandos per dieną, nebent darbo teisės normos darbuotojui nustato sutrumpintą darbo laiko normą arba šalys susitaria dėl ne viso darbo laiko.“
111		Argumentai: Siekiant skatinti darbdavių dialogą su darbuotojais bei išvengti piktnaudžiavimo, siūloma palikti dabar galiojančią darbo grafikų derinimo tvarką. Pasiūlymas: Pakeisti 111 straipsnį ir jį išdėstyti taip: „1. Darbo laiko režimas yra darbo laiko normos faktinis paskirstymas per darbo

		dieną (pamainą), savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį, kuris negali viršyti trijų paeiliui einančių mėnesių. Kiekvieno darbuotojo darbo ir poilsio laiko paskirstymas (kaita) per parą, savaitę ar apskaitinį laikotarpį, taip pat kasdieninio darbo (pamainos) pradžia ir pabaiga nustatoma pagal įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisykles. Darbo (pamainų) grafikus tvirtina administracija, suderinusi su įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojų atstovais arba kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka. 2. Jei darbo teisės normose ar darbo sutartyje nenustatyta kitaip, darbo laiko režimą vienam ar keliems darbuotojams (darbuotojų grupei) arba visiems darbuotojams darbovietėje nustato darbdavys, nustatydamas nustatoma vieną iš šių darbo laiko režimo rūšių: 1) nekintančią darbo dienos (pamainos) trukmę ir darbo dienų per savaitę skaičių; 2) suminę darbo laiko apskaitą, kai viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko norma įvykdoma per apskaitinį laikotarpį; 3) lankstų darbo grafiką, kai darbuotojas privalo darbovietėje būti fiksuotomis darbo dienos (pamainos) valandomis, o kitas tos dienos (pamainos) valandas gali dirbti prieš ar po šių valandų; 4) suskaidytos darbo dienos laiko režimą, kai tą pačią dieną (pamainą) dirbama su pertrauka pailsėti ir pavalgyti, kurios trukmė ilgesnė nei nustatyta maksimali pertraukos pailsėti ir pavalgyti trukmė; 5) individualų darbo laiko režimą. 3. Jei nenustatyta kitaip, laikoma, kad darbo laiko norma įvykdoma per apskaitinį vienos savaitės laikotarpį, kai dirbama penkias dienas per savaitę, o kiekvienos savaitės darbo dienomis valandų skaičius yra vienodas. 4. Darbo laiko režimą valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė, vadovaudamasi šio skyriaus nuostatomis.
112		Argumentai: Siekiant išvengti piktnaudžiavimo nustatant darbo laiko režimą bei apskaitant viršvalandžius, siūloma atsisakyti vidutinio darbo laiko sąvokos. Pasiūlyta atsisakyti papildomo darbo sutarčių. Darbo laiko trumpinimas didina užimtumą šalyje. Pasiūlymas: Pakeisti 112 straipsnį ir jį išdėstyti taip: „Jei šio Kodekso normos nenustato kitaip, darbo laiko režimas negali pažeisti šių maksimaliojo darbo laiko reikalavimų: 1) vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, tačiau neįskaitant darbo pagal susitarimą dėl papildomo darbo laiko, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį negali būti ilgesnis kaip 48 valandos; 2) darbo laikas, įskaitant viršvalandžius ir darbą pagal susitarimą dėl papildomo darbo, per darbo dieną (pamainą) negali būti ilgesnis kaip 12 valandų, neįskaitant pietų pertraukos, ir 60 48 valandas per kiekvieną septynių dienų laikotarpį; 3) turi būti laikomasi darbo laiko režimo ypatumų dirbantiems naktį darbuotojams (šio Kodekso 115 straipsnis), nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ir krūtimi maitinančioms darbuotojoms ir asmenims iki aštuoniolikos metų, kaip numatyta Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme; 4) negali būti dirbama daugiau kaip šešias dienas per septynias paeiliui einančias dienas.“

113		Argumentai: Siekiant apginti darbuotojų interesus bei išvengti piktnaudžiavimų nustatant suminę darbo laiko apskaitą, siūloma tai suderinti su darbuotojų atstovais. Siūloma atsisakyti išimtinių atvejų, kai darbo grafikai galėtų būti keičiami, įspėjus darbuotoją prieš dvi darbo dienas, nes tai galėtų pažeisti darbuotojo interesus, darbo ir poilsio laiko planavimą, šeiminių įsipareigojimų vykdymą. Siūloma palikti šiuo metu egzistuojantį reguliavimą. Taip pat siūloma už neišdirbtą darbo laiko normą mokėti tiek pat, kaip ir už prastovą. Pasiūlymas: Pakeisti 113 straipsnį ir jį išdėstyti taip: „1. Jei nustatyta suminė darbo laiko apskaita, dirbama darbo pamainų grafikuose nurodytu laiku, laikantis nustatytų maksimalaus darbo laiko reikalavimų. Įmonėse, įstaigose ir organizacijose, atskiruose cechuose, baruose ir darbams esant būtinumui ir suderinus su darbuotojų atstovais ar kitais kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais galima taikyti suminę darbo laiko apskaitą. Darbo laiko trukmė per apskaitinį laikotarpį neturi viršyti tai darbuotojų kategorijai nustatyto darbo valandų skaičiaus. Jeigu taikoma suminė darbo laiko apskaita, negali būti dirbama daugiau kaip keturiasdešimt aštuonias valandas per savaitę ir dvylika valandų per darbo dieną (pamainą). Apskaitinio laikotarpio trukmė negali būti ilgesnė negu du mėnesiai. 2. Darbo pamainų grafikai pranešami darbuotojams ne vėliau kaip penkios darbo dienos 14 dienų iki jų įsigaliojimo. Jie gali būti keičiami tik išimtiniais atvejais, įspėjus darbuotoją prieš dvi darbuotojo darbo dienas. Kolektyvinėje sutartyje, o kai jos nėra, – darbo tvarkos taisyklėse gali būti nurodyti atvejai, kai darbo grafikai paskelbiami ne vėliau kaip prieš savaitę iki šių grafikų įsigaliojimo. 3. Darbdavys privalo užtikrinti tolygų darbuotojų keitimąsi pamainomis. Teisę pasirinkti pamainą per dvi darbo dienas nuo jų pranešimo turi asmenys, auginantys vaiką iki trejų metų amžiaus, o asmenys, auginantys vaiką iki septynerių metų amžiaus, jeigu yra tokia galimybė. 4. Darbdavys privalo sudaryti darbo pamainų grafikus taip, kad kiek įmanoma tolygiau paskirstytų darbuotojo darbo laiką per apskaitinį laikotarpį. Draudžiama skirti darbuotoją dirbti dvi pamainas iš eilės. 5. Jei apskaitinio laikotarpio pabaigoje darbuotojas dėl jam sudaryto darbo laiko režimo nėra išdirbęs bendros viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko normos, už neįvykdytą darbo laiko normą sumokama pusė du trečdaliai jam priklausančio darbo užmokesčio. 6. Jei apskaitinio laikotarpio pabaigoje darbuotojas yra išdirbęs daugiau valandų, negu bendra viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko norma, už viršytą darbo laiko normą jam apmokama kaip už viršvalandinį darbą. 7. Dirbant pagal suminę darbo laiką apskaitą, darbo užmokestis mokamas už faktiškai išdirbtą laiką, išskyrus šio straipsnio 5 ir 6 dalyse numatytus atvejus. Darbdavys turi teisę per kiekvieną apskaitinio laikotarpio mėnesį mokėti pastovų darbo užmokestį, nepriklausomai nuo faktiškai išdirbtos darbo laiko normos, o galutinį atsiskaitymą už darbą per apskaitinį laikotarpį pagal faktinius duomenis atlikti apmokėdamas už darbą paskutinį apskaitinio laikotarpio mėnesį.“
-----	--	---

116		Argumentai: Projekte rengėjai visiškai neatsižvelgia į darbuotojo kaip silpnesnės darbo santykių pusės interesus. Pagal jų pasiūlymą, budėjimas – tai tam tikras „namų areštas“ darbuotojui. Darbuotojui nėra numatytos pakankamos socialinės garantijos. Siūlome palikti dabar galiojantį budėjimo namuose reglamentavimą. Pasiūlymas: Pakeisti 116 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip: „4. Darbuotojo buvimas ne darbovietėje, bet esant pasirengusiam atlikti tam tikrus veiksmus ar atvykti į darbovietę kilus būtinybei įprastiniu poilsio laiku (pasyvusis budėjimas namie), nelaikomas darbo laiku, išskyrus faktiškai atliktų veiksmų laiką. Toks budėjimas negali trukti ilgesnį kaip dviejų savaitių per keturias savaites laikotarpį. Dėl tokio pasyviojo budėjimo namie turi būti susitarta darbo sutartyje ir darbuotojui mokama ne mažesnė kaip 10 procentų dydžio vidutinio darbo užmokesčio per mėnesį priemoka už kiekvieną budėjimo ne darbovietėje savaitę. Už faktiškai atliktus veiksmus apmokama kaip už faktiškai dirbtą darbo laiką. Ypatingais atvejais darbdavys gali pavesti darbuotojui ne dažniau kaip kartą per mėnesį, o darbuotojo sutikimu – ne dažniau kaip kartą per savaitę budėti namuose pasibaigus darbo dienai arba poilsio ir švenčių dienomis. Budėjimo laikas namuose negali viršyti aštuonių valandų per parą. Budėjimas namuose prilyginamas – ne mažiau kaip pusei darbo laiko. Už budėjimą namuose per artimiausią mėnesį privalo būti suteikiamas poilsio laikas tokios pat trukmės kaip darbo laikui prilygintas budėjimo laikas (budint namuose), arba darbuotojo pageidavimu šis poilsio laikas gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų, arba apmokama kaip už viršvalandinį darbą.“
122	1	Argumentai: Siekiant derinti darbuotojo šeimos interesus, reikia nustatyti bendras poilsio dienas. Darbas savaitgaliais apsunkina darbuotojams bendravimą su vaikais. Pasiūlymas: Pakeisti 122 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip: „1. Poilsio diena – diena, kurią nedirbama pagal darbo laiko režimą. Bendra poilsio diena yra sekmadienis, o esant penkių dienų darbo savaitei, – šeštadienis ir sekmadienis.“
124	2	Argumentai: Vienas iš būdų mažinti bedarbystę yra darbo laiko trumpinimas. Taip pat reikia atsižvelgti ir į tai, kad darbo našumas nuolat didėja ir tam pačiam darbo kiekiui atlikti reikia mažiau darbuotojų. Pasiūlymas: Pakeisti 122 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip: „2. Darbuotojams suteikiamos ne mažiau kaip dvidešimties keturiasdešimties darbo dienų (jei dirbama penkias darbo dienas per savaitę) arba ne mažiau kaip dvidešimt keturių keturiasdešimt aštuonių darbo dienų (jei dirbama šešias darbo dienas per savaitę) kasmetinės atostogos. Jei darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos ne trumpesnės kaip keturių šešių savaitių trukmės atostogos.“
141	2	Argumentai: Darbuotojas ne visada gali nuspręsti, ar darbo norma yra

		nustatyta teisingai, ar nepažeidžiamos įstatymų nuostatos. Tam reikalingos specialios žinios. Siūlome skatinti darbdavių ir darbuotojų atstovų bendradarbiavimą ir palikti šiuo metu galiojantį reguliavimą. Pasiūlymas: Pakeisti 141 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip: „2. Ginčus dėl netinkamai nustatytų darbo normų sprendžia individualius darbo ginčus nagrinėjantys organai, kurie turi teisę panaikinti darbdavio nustatytą (pakeistą) darbo normą, kuri nustatyta neatsižvelgiant į profesinę riziką, darbo laiko sąnaudas ir darbo funkcijos vykdymo aplinkybes. Darbo normos, darbų ir darbuotojų tarifavimo tvarka nustatomi kolektyvinėse sutartyse.“
142	6	Argumentai: Siūlomi papildymai yra galiojančioje Darbo kodekso redakcijoje. Be to, jie atitinka Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2011 m. balandžio 4 d. nutartį, kur nustatyta, kad galiojančio DK 192 str. norma yra imperatyvi ir darbdavys privalo mokėti padidintą palyginti su normaliomis darbo sąlygomis darbo užmokestį. Siekiant padidinti darbdavių motyvaciją gerinti darbo sąlygas, būtina numatyti minimalius apmokėjimo dydžius. Pasiūlymas: Papildyti 142 straipsnį 6 dalimi ir jį išdėstyti taip: „6. Jeigu yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, už darbą tokiomis sąlygomis mokama ne mažesniu kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio tarifu.“
145	2	Argumentai: Sankcijos dėl pažeidžiamų darbuotojų interesų turi būti atgrasančios. Siūloma didinti sankcijas. Pasiūlymas: Pakeisti 145 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip: „2. Darbo santykiams pasibaigus, o darbdaviui uždelsus atsiskaityti su darbuotoju (šio Kodekso 144 straipsnio 2 dalis), darbdavys privalo mokėti netesybas, kurių dydis – darbuotojo darbo užmokestis per mėnesį už uždelstą atsiskaityti laikotarpį, bet ne daugiau kaip už tris mėnesius metus. Jei uždelsta suma yra mažesnė nei darbuotojo vieno mėnesio darbo užmokestis, netesybų dydį sudaro darbdavio uždelsta suma už kiekvieną uždelstą atsiskaityti mėnesį, bet negali viršyti trių dvylikos mėnesių darbuotojo darbo užmokesčio.“
152	1	Argumentai: Darbdavys, vykdydamas veiklą, prisiima riziką. Padidinus darbuotojų atsakomybę yra tikslinga, kad darbdavys apdraustų darbuotojų civilinę atsakomybę. Pasiūlymas: Pakeisti 152 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip: „1. Jei dDarbdavys buvo apdraudęs privalo apdrausti darbuotojo civilinę atsakomybę (taip pat ir trečiųjų asmenų atžvilgiu), darbdavys privalo kreiptis dėl draudimo atlyginimo išmokėjimo tiesiogiai į draudiką. Jeigu draudimo atlyginimo nepakanka žalai visiškai atlyginti, draudimo atlyginimo ir faktinės žalos dydžio skirtumą atlygina asmuo, atsakingas už

			žalos padarymą.“
165	3-5		Argumentai: Valstybės institucijų neveikimas neturi tapti pagrindu pažeisti darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių darbuotojų teises. Darbdavys VDI pateiks tik sau palankią informaciją. Toks reglamentavimas nesuderinamas su Lietuvos įsipareigojimais pagal Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 135 Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje nuostatomis (<i>Darbuotojų atstovai įmonėje naudojami efektyviu gynimu nuo bet kokių veiksmų, kurie gali padaryti jiems žalą, įskaitant atleidimą iš darbo dėl jų statuso arba jų, kaip darbuotojų atstovų, veiklos, arba dėl jų narystės profesinėse sąjungose, arba veiklos profesinėse sąjungose tokiu mastu, koku jie veikia pagal galiojančius įstatymus ar kolektyvinius susitarimus, arba pagal kitas bendrai suderintas sąlygas</i>). Pasiūlymas: Pakeisti 165 straipsnio 3-5 dalis ir jas išdėstyti taip: „3. Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir 6 mėnesius po jų kadencijos pabaigos negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir jų būtiniosios 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 tos profesinės sąjungos atstovaujamojo ir (arba) valdymo organo išankstinio sutikimo. Darbdavio motyvuotą prašymą suteikti sutikimą nutraukti darbo sutartį ar pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius profesinės sąjungos atstovaujamojo ir (arba) valdymo organas turi išnagrinėti ir darbdaviui pateikti atsakymą per dvidešimt darbo dienų nuo pareiškimo gavimo. Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius profesinės sąjungos atstovaujamojo ir (arba) valdymo organas suteikia sutikimą nutraukti darbo sutartį ar pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas, jei 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. Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus prašymu darbuotojų atstovai ir pats darbuotojas turi teisę pateikti savo nuomonę. 4. Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus Profesinės sąjungos atstovaujamojo ir (arba) valdymo organo sprendimą atsisakyti duoti sutikimą nutraukti darbo sutartį darbdavys gali ginčyti Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatyme nustatyta tvarka per trisdešimt dienų. Teismo sprendimo dėl Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus profesinės sąjungos atstovaujamojo ir (arba) valdymo organo sprendimo atsisakyti duoti sutikimą įsigaliojimas suteikia teisę darbdaviui per vieną mėnesį pradėti darbo sutarties nutraukimo procedūrą šio Kodekso nustatyta tvarka. Teismo sprendimo dėl Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo

		inspektoriaus profesinės sąjungos atstovaujamojo ir (arba) valdymo organo sprendimo atsisakyti duoti sutikimą įsigaliojimas savaime nenustato darbo sutarties pasibaigimo teisėtumo. 5. Jeigu per nustatytą laikotarpį Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius profesinės sąjungos atstovaujamojo ir (arba) valdymo organas darbdaviui sprendimo nepateikia, darbdavys turi teisę atlikti šiuos veiksmus be sutikimo. Tai neturi įtakos darbuotojo teisei ginčyti darbdavio veiksmų teisėtumą individualiems darbo ginčams nagrinėti nustatyta tvarka.“
213	1	Argumentai: Siūlome skatinti darbuotojų dalyvavimą įmonių valdyme. Tikslinga, kad darbuotojų atstovų dalyvavimas įmonių kolegialaus valdymo ar priežiūros organuose taptų privalomu. Pasiūlymas: Pakeisti 213 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip: 1. Šio Kodekso, kitų įstatymų ir darbo teisės normų nustatytais atvejais ir tvarka darbuotojų atstovai turi teisę skirti skiria dalį juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo, kuris skiriamas ar renkamas pagal šių juridinių asmenų veiklą reglamentuojančius teisės aktus ar steigimo dokumentus, narių.“

Teikia
Seimo narys

Naglis Puteikis