

Prezidentės siūlomų naujos redakcijos Darbo kodekso pataisų apžvalga

Vadovaudamiesi LR Prezidento dekretu Nr. 1K-705, kuriuo vetuojamas naujos redakcijos Darbo kodeksas, parengėme Prezidentės pateiktų siūlymų apibendrinimo lentelę. Lentelėje lyginamas Seimo priimtas naujos redakcijos Darbo kodekso variantas su Prezidento dekretu pateiktais siūlymais, kaip naujos redakcijos Darbo kodeksas turėtų būti pakeistas.

Lentelėje pateiktų pakeitimų žymėjimas:

~~Išbrauktu tekstu~~ žymimas tekstas, kurį pataisomis siūloma išbraukti.

Pastorintuoju tekstu žymimi pakeitimai, kuriuos siūloma įtraukti į naujos redakcijos Darbo kodeksą.

| Pakeistas straipsnis | Prezidento dekretu siūlomų pataisų lyginamasis variantas | Prezidento dekretu pateikti komentarai |
|----------------------|---|--|
| DK 6 str. | Kai abejojama dėl darbo santykius reglamentuojančių sutarčių sąlygų, jos aiškinamos darbuotojų naudai. | Socialinis teisingumas neįsivaizduojamas be konkuruojančių interesų suderinimo, todėl įstatymų leidėjas, nustatydamas darbo santykių teisinį reguliavimą, privalo suderinti darbdavių ir darbuotojų interesus, taip pat atsižvelgti į tai, kad darbo sutarties pagrindu atsiradę teisiniai santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio skiriasi nuo santykių, susiklostančių civilinių sutarčių pagrindu, dėl esminės darbuotojo ir darbdavio derybinių pozicijų nelygybės, kuri tapo pagrindiniu veiksnium darbuotojo kaip silpnosios šalies instituto įsitvirtinimui šiuo metu galiojančiuose teisės aktuose ir tokiam jo aiškinimui Lietuvos teismų praktikoje. Dėl šių priežasčių į Kodeksą turi būti grąžinta nuostata, pagal kurią, kilus abejonių dėl darbo santykius reglamentuojančių sutarčių sąlygų, jos aiškinamos darbuotojų naudai. |
| 6 str. 12 d. | Valstybinė darbo inspekcija prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo | Kodekso 85 straipsnis įtvirtina naują |

| | | |
|------------------------------|---|---|
| | <p>ministerijos atlieka Darbo kodekso įgyvendinimo stebėseną ir iki 2018 metų ir kiekvienų vėlesnių metų gruodžio 31 dienos pateikia Lietuvos Respublikos Vyriausybei ir Lietuvos Respublikos Seimui Darbo kodekso įgyvendinimo stebėsenos ir pasiektų rezultatų įvertinimo pažymą, kurioje nurodomos teigiamos ir neigiamos Darbo kodekso ir su jo įgyvendinimu susijusių teisės aktų įgyvendinimo pasekmės (teisės pažeidimų skaičius ir klasifikacija (tarp jų darbo laiko apskaitos, informavimo ir konsultavimo, darbo apmokėjimo normų pažeidimai); atleidimų iš darbo skaičius pagal atleidimo pagrindus; darbo ginčų dėl teisės darbo ginčų komisijose skaičius, dalykas, rezultatai; pareikštų ieškinių teisme dėl darbo ginčų dėl teisės skaičius; terminuotų darbo sutarčių skaičius; nenustatytos apimties darbo sutarčių skaičius; įmonių, taikančių suminę darbo laiko apskaitą, skaičius; darbdavių prašymų suteikti sutikimą nutraukti darbuotojų atstovavimą darbdavio lygmeniu įgyvendinančių asmenų darbo sutartį darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir prašymų pabloginti būtinausias darbo sutarties sąlygas, palyginti su ankstesnėmis jų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis ar palyginti su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, skaičius ir tenkintų tokių prašymų skaičius; darbuotojų atstovų įmonėse skaičius) ir pasiūlymai dėl Darbo kodekso ir kitų su jo įgyvendinimu susijusių įstatymų tobulinimo.</p> | <p>darbo sutarčių rūšį – nenustatytos apimties darbo sutartis. Darbuotojui dirbant pagal tokią darbo sutartį, minimalioji darbo trukmė, kurią turi išdirbti darbuotojas, yra aštuonios valandos per kalendorinį mėnesį. Darbo užmokestis ir nuo jo priklausančios socialinio draudimo įmokos darbuotojui mokami tik už tą laiką, kurį darbuotojas turėjo vykdyti darbo funkciją pagal darbdavio kvietimą dirbti. Pagal savo esmę tai yra socialiai nesaugiausias darbo sutartis, nes darbuotojas negali planuoti savo pajamų, o nuo pajamų priklausančios nepastovaus dydžio socialinio draudimo įmokos turi neigiamos įtakos tokių darbuotojų socialinių garantijų dydžiui. Nenustatytos apimties darbo sutartis sukuria papildomas prielaidas piktnaudžiavimui slepiant tikrąsias darbo apimtis ir šešėlinio darbo masto augimui. Be to, labai svarbu atsižvelgti į tai, jog tiek darbdavių, tiek ir darbuotojų atstovai nepritaria nenustatytos apimties darbo sutarčių įteisinimui. Todėl šių rizikingiausių ir darbuotojo atžvilgiu nesaugiausių darbo sutarčių rūšies yra tikslinga atsisakyti, juolab kad Kodekse įtvirtinta darbo sutarčių įvairovė užtikrina darbo santykių lankstumą, pasinaudojant galimybe susitarti dėl ne viso darbo laiko, projektinio darbo, taip pat dirbti pagal laikinojo darbo sutartis ir pan.</p> |
| 66 str. 1 d. | <p>Darbo sutarčių rūšys yra šios:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) neterminuota darbo sutartis; 2) terminuota darbo sutartis; 3) laikinojo darbo sutartis; 4) pameistrystės darbo sutartis; 5) nenustatytos apimties darbo sutartis; 5) projektinio darbo sutartis; 6) darbo vietos dalijimosi darbo sutartis; 7) darbo keliems darbdaviams sutartis; 8) sezoninio darbo sutartis. | |
| 420 116 str. 1 d. | <p>Darbdavys privalo tvarkyti darbuotojų, dirbančių pagal suminę darbo laiko apskaitą ir darbuotojų, dirbančių nenustatytos apimties darba, naktį darbo laiko apskaitą.</p> | |
| 21 str. 2 d. | <p>Darbuotojas – fizinis asmuo, įsipareigojęs atlygintinai atlikti darbo funkciją pagal darbo sutartį su darbdaviu. Darbuotoju gali būti visiška civilinį darbinį teisnumą ir veiksnumą turintis asmuo, išskyrus darbus, kuriuos leidžiama dirbti asmenims iki aštuoniolikos metų Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka.</p> | <p>Darbo teisinių santykių prigimtis lemia darbo teisėje taikomo darbinio teismo ir veiksnumo skirtumus nuo civilinio teismo ir veiksnumo, todėl darbuotojo sąvoka sietina būtent su asmens darbinio teismumu ir veiksnumu. Atsižvelgiant į</p> |
| 21 str. 3 d. | <p>Darbdavys – asmuo, kurio naudai ir kuriam būdamas pavaldus darbo sutartimi darbo funkciją atlygintinai įsipareigojo atlikti fizinis asmuo. Darbdaviu gali būti Lietuvos</p> | |

| | | |
|-------------|--|---|
| | <p>Respublikos jurisdikcijai priklausantis juridinis ar fizinis asmuo, turintis visišką civilinį darbinį teisnumą ir veiksnumą, taip pat Lietuvos Respublikos teritorijoje įregistruotas užsienio valstybės jurisdikcijai priklausančio juridinio asmens ar kitos organizacijos padalinys (filialas, atstovybė) ar užsienio valstybės jurisdikcijai priklausantis fizinis ar juridinis asmuo, kita organizacija, juridinio asmens ar kitos organizacijos padalinys (filialas, atstovybė) arba tokių asmenų grupė.</p> | <p>tai ir siekiant nuoseklaus Kodekso taikymo ir aiškinimo, Kodekso 21 straipsnio 3 dalyje nustatyta darbdavio sąvoka taip pat turi būti siejama ne su jo visišku civiliniu, bet su darbinium teisnumu ir veiksnumu, kaip ir nustatyta šiuo metu galiojančio Lietuvos Respublikos darbo kodekso 14 straipsnyje.</p> |
| 24 str. 5d. | <p>Kiekviena iš šalių privalo vengti interesų konflikto ir siekti bendros darbdavio ir darbuotojo ar visų darbuotojų gerovės, darbo santykių darnaus vystymosi ir kitos darbo sutarties šalies teisėtų interesų gynimo.</p> | <p>Pirma, Kodekso 24 straipsnio 5 dalis nustato, jog kiekviena iš šalių privalo vengti interesų konflikto ir siekti bendros darbdavio ir darbuotojo ar visų darbuotojų gerovės, darbo santykių darnaus vystymosi ir kitos darbo sutarties šalies teisėtų interesų gynimo.</p> |
| 38 str. | <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. 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.</p> <p>4. Darbuotojas, pažeidęs susitarimą dėl nekonkuravimo, privalo susilygtam 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.</p> <p>5. Darbuotojas turi teisę vienašališkai nutraukti susitarimą dėl nekonkuravimo, kai darbdavys daugiau kaip du mėnesius vėluoja sumokėti nekonkuravimo kompensaciją ar jos dalį.</p> | <p>Nustatyta pareiga vengti interesų konflikto iš esmės suponuoja draudimą darbuotojui darbo sutarties galiojimo metu dirbti pas kitą darbdavį. Praktikoje ši nuostata įgyvendinama tarp darbdavio ir darbuotojo sudarant susitarimą dėl nekonkuravimo.</p> <p>Remiantis Kodekso 38 straipsnio 1 dalimi, galimybė sudaryti susitarimą nekonkuruoti ir darbdavio pareiga mokėti specialių žinių turinčiam darbuotojui kompensaciją yra nepagrįstai ribojama – ji nustatoma tik pasibaigus darbo santykiams. Atsižvelgiant į Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką, svarbu užtikrinti, jog visais susitarimo nekonkuruoti sudarymo atvejais, t. y. ir kai toks susitarimas sudaromas darbo santykių metu, darbdavys turi kompensuoti dėl tokio ribojimo darbuotojo patiriamus praradimus ir mokėti jam adekvačią kompensaciją, siekiančią ne mažiau kaip</p> |

| | | |
|--------------------------|--|--|
| <p>165 161 str. 3 d.</p> | <p>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 darbinį teisumą ir veiksnumą turintiems asmenims, įskaitant trečiųjų šalių piliečiams. Profesinės sąjungos taip pat individualiai gina savo narius ir jiems atstovauja individualiuosiuose darbo santykiuose. Kolektyvinės derybos, kolektyvinių sutarčių sudarymas ir kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų inicijavimas yra išimtinė profesinių sąjungų teisė.</p> | <p>keturiasdešimt procentų darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio, kaip ir susitarimo dėl nekonkuravimo po darbo santykių pasibaigimo atveju.</p> |
| <p>33 str. 4 d.</p> | <p>Darbo sutartyje, kurioje nustatytas mėnesinis darbo užmokestis yra ne mažesnis negu du trys Lietuvos statistikos departamento paskutinio paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžiai, 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 ir pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais, jeigu darbo sutartimi pasiekama darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyra. 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 nustatytoms imperatyvioms taisyklėms ar darbo sutartimi nėra pasiekama darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyra, darbo sutarties sąlyga negali būti taikoma, o turi būti taikoma šio kodekso ar darbo teisės normos taisyklė. Bet kuriuo atveju darbo sutarties sąlyga turi gerinti darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kuri nustatyta šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose.</p> | <p>Siekiant užtikrinti, jog nebūtų pažeidžiami darbuotojo, kaip paprastai silpnesnės darbo sutarties šalies, interesai, didesnė laisvė tartis su darbdaviu dėl individualių darbo sąlygų gali būti suteikta tik derybinę galią turintiems, darbo rinkoje itin vertinamiems, konkurencingiems darbuotojams. Darbdavių ir profesinių sąjungų atstovų pritarimu, siūlytina sudaryti galimybę Kodekso 33 straipsnio 4 dalies nuostatas taikyti darbuotojams, gaunantiems 3 Lietuvos statistikos departamento paskutinio paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžius, t. y. mažiausiai 2 244 eurus (remiantis naujausiais Lietuvos statistikos departamento duomenimis), ar didesnę darbo užmokestį.</p> |
| <p>45 str. 4 d.</p> | <p>Šio straipsnio 1 dalyje nepaminėtos darbo sąlygos darbdavio sprendimu gali būti keičiamos, pasikeitus jas reglamentuojančioms taisyklėms ar ekonominio, organizacinio ar gamybinio būtinumo atvejais. Apie šių sąlygų pakeitimus darbuotojas turi būti informuotas prieš protinę terminą, kuris negali būti trumpesnis negu trys darbo dienos. Darbdavys sudaro pakankamas sąlygas darbuotojui pasirengti būsimiems pasikeitimams.</p> | <p>Tais atvejais, kai darbo sutartis nutraukiama darbuotojo iniciatyva dėl to, kad jis negali tinkamai atlikti savo darbo dėl savo ligos ar neįgalumo arba dėl to, kad jis namuose slaugo šeimos narį, kuriam nustatytas specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis, taip pat ir tuo atveju, kai pagal neterminuotą darbo sutartį dirbančiam darbuotojui sukako įstatymų nustatytas senatvės pensijos amžius, didesnė nei</p> |
| <p>56 str. 2 d.</p> | <p>Nutraukiant darbo sutartį šiuo straipsnyje nustatytu pagrindu šio straipsnio 1 dalies 1 ir 2 punktuose nustatytais pagrindais, darbdavys privalo išmokėti darbuotojui vieno jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – pusės jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką. Nutraukiant darbo sutartį šio straipsnio 1 dalies 3 ir 4 punktuose nustatytais pagrindais, darbdavys privalo išmokėti darbuotojui dviejų jo vidutinių</p> | <p>šio straipsnio 1 dalies 1 ir 2 punktuose nustatytais pagrindais, darbdavys privalo išmokėti darbuotojui vieno jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – pusės jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką. Nutraukiant darbo sutartį šio straipsnio 1 dalies 3 ir 4 punktuose nustatytais pagrindais, darbdavys privalo išmokėti darbuotojui dviejų jo vidutinių</p> |

| | | |
|-------------------|--|---|
| | darbo užmokesčių dydžio išėtinę išmoką, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – vieno jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinę išmoką. | Kodekso 56 straipsnio 2 dalyje nustatyta išėtinę išmoka, t. y. siekianti ne vieno, o dviejų darbuotojo vidutinio darbo užmokesčių dydį, ženkliai prisidėtą prie didesnio tokių darbuotojų finansinio saugumo ir socialinio teisingumo visuomenėje. |
| 57 str. 1 d. 3 p. | Darbuotojas atsisako dirbti pakeistomis būtinosiomis (išskyrus darbo užmokestį) ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimo rūšį ar darbo vietovę | Siekiant išvengti darbdavių piktnaudžiavimo skubotu atleidimu nenurodant priežasčių ir dėl to patiriant minimalią finansinę žalą lyginant su darbuotojui kur kas didesnę saugumą užtikrinančiais atleidimo pagrindais, išėtinės išmokos dydžio pakėlimas nuo 6 iki 8 darbuotojo vidutinių darbo užmokesčių leistų ženkliai sumažinti galimas socialines įtampas, rizikas dėl darbdavių piktnaudžiavimo darbo sutarties nutraukimu darbdavio valia įspėjus darbuotoją vos prieš tris darbo dienas. |
| 57 str. 3 d. | Jeigu perteklinę darbo funkciją atlieka keletas darbuotojų, o atleidžiama tik dalis iš jų, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus patvirtina darbdavys, suderinęs su darbo taryba profesine sąjunga , kai jos nėra, – su profesine sąjunga darbo taryba . Tokiu atveju atranką vykdo ir pasiūlymus dėl darbuotojų atleidimo teikia darbdavio sudaryta komisija, į kurią turi būti įtrauktas bent vienas profesinės sąjungos ar darbo tarybos narys. Nustatant atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, turi būti užtikrinama darbuotojų pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti, taikoma šiems darbuotojams visų kitų atitinkamo darbdavio tos pačios specialybės darbuotojų atžvilgiu toje pačioje darbo vietovėje: 1) kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga; 2) kurie augina daugiau kaip tris vaikus (įvaikius) iki keturiolikos metų arba vieni augina vaikus (įvaikius) iki keturiolikos metų, augina neįgalų vaiką iki 18 metų arba prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas mažesnis negu penkiasdešimt penkių procentų darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius įstatymų nustatytą senatvės pensijos amžių, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis; 3) kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, kurie sukako įstatymų nustatytą senatvės pensijos amžių ir įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdami darbdavio įmonėje; 4) kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau kaip treji metai; 5) kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje; 6) kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovų, veikiančių darbdavio lygmeniu, valdymo organų narius. | |
| 57 str. 7 d. | Darbo sutartis nutraukiama įspėjus darbuotoją prieš vieną mėnesį, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – prieš dvi savaites. Šie įspėjimo terminai dvigubinami darbuotojams, kurie augina vaiką (įvaikį) iki keturiolikos metų, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip penkeri metai , ir trigubinami darbuotojams, kurie augina vaiką (įvaikį) iki keturiolikos metų ir, darbuotojams, kurie augina neįgalų vaiką iki 18 metų , taip pat neįgaliems darbuotojams ir darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko mažiau kaip dveji metai. | |

| | | |
|--------------|---|--|
| 59 str. 1 d. | Darbdavys, išskyrus valstybės ar savivaldybės institucijas ar įstaigas, išlaikomas iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ar savivaldybės įmonės, viešąsias įstaigas, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, ir Lietuvos banką, turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju dėl priežasčių, nurodytų šio kodekso 57 straipsnio 1 dalyje, įspėjęs prieš tris darbo dienas ir sumokėjęs ne mažesnę mažiau šešių aštuonių mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išaitinę išmoką. | |
| 67 str. 4 d. | Terminuota darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbams darbu negali gali būti daugiau kaip dvidešimt procentų visų darbdavio sudarytų darbo sutarčių skaičiaus sudaroma, jeigu dėl to sutariama kolektyvinėje sutartyje. Terminuotų darbo sutarčių nuolatinio pobūdžio darbams negali būti daugiau kaip dvidešimt procentų visų darbdavio sudarytų darbo sutarčių skaičiaus. | Kodekso 67 straipsnio 4 dalyje įtvirtinama galimybė išplėsti terminuotų darbo sutarčių taikymą, numatant, kad jos gali būti sudaromos ir nuolatinio pobūdžio darbui, siekiant didesnės darbuotojų interesų apsaugos, būtina, be jau šioje dalyje esančio tokių darbdavio sudarytų sutarčių skaičiaus ribojimo (tokių sutarčių negali būti daugiau nei dvidešimt procentų visų darbdavio sudarytų darbo sutarčių), numatyti ir papildomą saugiklį, t. y. terminuotas sutartis nuolatinio pobūdžio darbui leisti sudaryti tik tada, kai dėl to susitariama kolektyvinėje sutartyje. |
| 72 str. 1 d. | 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. Laikinojo darbo sutarties šalis, kaip darbdavė, gali būti tik Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka licenciją gavusi laikinojo įdarbinimo įmonė. | Laikinojo įdarbinimo forma dažniausiai pasirenkama tais atvejais, kai darbams atlikti nereikalinga aukšta darbuotojų kvalifikacija, o tokios kategorijos darbuotojai priklauso vienai socialiai ir finansiškai pažeidžiamiausiai darbuotojų grupei, būtina imtis papildomų priemonių ir tokių darbuotojų finansiniam saugumui užtikrinti, nustatant, kad laikotarpiai tarp siuntimų dirbti iki penkių darbo dienų iš eilės neapmokami tik ne dažniau kaip kartą per mėnesį. Įvertinus tai, kad laikinojo įdarbinimo sektoriuje dažni darbo laiko apskaitos pažeidimai, būtina taip pat numatyti, kad laikinojo darbo sutartyje turi būti aiškiai susitariama ir nustatoma laikino darbuotojo darbo laiko režimo ir |
| 73 str. | Be šiame kodekse nustatytų būtinųjų darbo sutarties sąlygų, laikinojo darbo sutartyje turi būti susitarta dėl: 1) laikinojo darbuotojo siuntimo dirbti laikinojo darbo naudotojui ir atšaukimo iš laikinojo darbo naudotojo formos ir tvarkos, nepažeidžiant šio kodekso 74 straipsnio reikalavimų; 2) laikinojo darbuotojo sutikimo dirbti pagal siuntimą laikinojo darbo naudotojui formos ir tvarkos; 3) darbo užmokesčio už darbą laikinojo darbo naudotojui ir darbo užmokesčio, jeigu jis mokamas už laikotarpius tarp siuntimų dirbti laikinojo darbo naudotojams, dydžių ir mokėjimo tvarkos; 4) darbo laiko režimo ir darbo laiko normos. | Laikinojo darbuotojo darbo laiko režimo ir darbo laiko normos. |
| 75 str. 2 d. | Laikinojo įdarbinimo įmonė privalo užtikrinti, kad už darbą laikinojo darbo naudotojui | |

| | | |
|--------------------------|--|---|
| | <p>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, ir kitų pareigų įvykdymą laikinojo darbo naudotojas atsako subsidiariai. Vykdam šią pareigą laikinojo darbo naudotojas turi pateikti informaciją laikinojo įdarbinimo įmonei apie jo įdarbintiems atitinkamos kategorijos darbuotojams mokamą vidutinį darbo užmokestį.</p> | |
| 76 str. | <p>Pagal neterminuotą laikinojo darbo sutartį dirbančio laikinojo darbuotojo, taip pat laikinojo darbuotojo, kurio terminuota laikinojo darbo sutartis nesibaigia pasibaigus darbui pas konkretų laikinojo darbo naudotoją, laikotarpiai tarp siuntimų dirbti iki penkių darbo dienų iš eilės neapmokami ne dažniau kaip kartą per mėnesį. Už kitas dienas tarp siuntimų dirbti laikinajam darbuotojui turi būti mokama ne mažiau kaip Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga, nebent laikinasis darbuotojas atsisakė dirbti pas darbdavio nurodytą konkretų laikinojo darbo naudotoją.</p> | |
| 79 str. 4 d. | <p>Laikinojo darbo naudotojas kartą per metus teikia savo įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tarybai darbuotojų atstovavimą įgyvendinantiems asmenims informaciją apie laikinojo darbo būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, nuroydamas per metus dirbusių ar dirbančių laikinųjų darbuotojų skaičių, užimamas pareigybes ir darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį.</p> | |
| 112 108 str. 4 d. | <p>Lietuvos Respublikos Vyriausybė nustato sutrumpintas darbo laiko normas, taip pat kasdienės ir savaitės darbo laiko trukmės nustatymo ir apmokėjimo tvarką asmenims, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, ir asmenims, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje įvertinus riziką nustatyta, kad sveikatai kenksmingų veiksnių 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. Už sutrumpintą darbo laiką mokama kaip už visą darbo laiką.</p> | <p>Asmenims, kurių pagal Kodekso 112 straipsnio 4 dalį darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, ir asmenims, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje, įvertinus riziką, nustatyta, kad sveikatai kenksmingų veiksnių 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, taip pat darbuotojams pagal Kodekso 177 straipsnio 4 dalį dirbantiems naktį, dėl tokio darbo daromos didesnės žalos darbuotojo sveikatai jokiais objektyviais argumentais nepateisinamas šiuo metu</p> |

| | | |
|-------------------|--|--|
| | | tokiems darbuotojams galiojančių garantijų sumažinimas, todėl už sutrumpintą darbo laiką jiems turi būti apmokama kaip už visą darbo laiką. |
| 115 111 str. 2 d. | Darbo (pamainų) grafikai pranešami darbuotojams ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas iki jų įsigaliojimo. Jie gali būti keičiami tik išimtiniais atvejais, įspėjus darbuotoją prieš dvi darbuotojo darbo dienas. Darbo (pamainų) grafikus tvirtina administracija, darbo (pamainų) grafikų derinimo tvarką suderinusi su įmonėje veikiančia darbo taryba veikiančiais darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis arba kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka. | Kodekso 115 straipsnio 2 dalis numato darbdaviui galimybę keisti darbuotojo darbą grafiką įspėjus jį vos prieš dvi jo darbo dienas. Darbdaviui piktnaudžiaujant tokia galimybe, dažnas darbo grafiko keitimas gali turėti neigiamos įtakos darbuotojo socialiniam ir finansiniam saugumui, nes tokia nuostata ne tik neleidžia darbuotojui planuoti savo laisvo laiko, bet leidžia darbdaviui išvengti dvigubo apmokėjimo darbuotojui už darbą poilsio dieną. Atsižvelgiant į tai, kad darbas poilsio dieną, jeigu darbuotojas su tuo sutinka, yra atlyginamas dvigubai pagal Kodekso 144 straipsnio 1 dalį, siūloma atsisakyti Kodekso 115 straipsnio 2 dalies nuostatos, jog darbo grafikas gali būti keičiamas įspėjus darbuotoją vos prieš dvi darbo dienas ir visais atvejais darbuotojui sutikus, už jo darbą poilsio dieną mokėti dvigubai. |
| 117 113 str. 3 d. | Dirbančio naktį darbuotojo darbo laikas vidutiniškai negali viršyti aštuonių septynių valandų per darbo dieną (pamainą) per apskaitinį vieno mėnesio laikotarpį. Ši taisyklė netaikoma, kai pagal darbo sutartį darbuotojas yra priimtas darbui naktį. Už sutrumpintą darbo laiką naktį mokama kaip už visą darbo laiką. | |
| 117 113 str. 4 d. | Dirbančių naktį darbuotojų, išskyrus darbuotojus, nurodytus šio kodekso 118 114 straipsnyje, kurių darbas susijęs su ypatingais pavojais arba kurio fizinis ar protinis darbo krūvis yra didelis (šio kodekso 112 108 straipsnio 4 dalis), bet kuriuo dvidešimt keturių valandų trukmės laikotarpiu, kai jis dirba naktį, darbo laikas per dieną (pamainą) negali viršyti septynių darbo valandų. Už sutrumpintą darbo laiką naktį mokama kaip už visą darbo laiką. | |
| 119 115 str. 3 d. | Per septynių paeiliui einančių kalendorinių dienų laikotarpį negali būti dirbama ilgiau kaip aštuonias valandas viršvalandžių, nebent darbuotojas savo sutikimą dirbti iki dvylikos valandų viršvalandžių per savaitę išreikštų raštu. Tokiais atvejais negali būti pažeista maksimali vidutinė keturiasdešimt aštuonių valandų darbo laiko trukmė per savaitę, skaičiuojant per vieno mėnesio apskaitinį laikotarpį. Maksimali viršvalandžių trukmė per metus – vienas šimtas aštuoniasdešimt valandų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti susitarta dėl ilgesnės viršvalandžių trukmės. | Kodekso 119 straipsnio 3 dalyje nenustatytas aiškus apskaitinis laikotarpis, remiantis kuriuo skaičiuojamas viršvalandinis darbuotojo darbas. Toks neapibrėžtumas sukuria prielaidas darbdaviams skaičiuojant viršvalandžius ir už juos atsiskaitant su darbuotoju taikyti darbuotojams mažiau palankų 3 mėnesių apskaitinį laikotarpį, todėl būtina aiškiai nustatyti, jog, skaičiuojant darbuotojų viršvalandžius, taikomas vieno mėnesio apskaitinis laikotarpis. |
| 120 116 str. 2 d. | Darbdavys privalo įtraukti į darbo laiko apskaitą darbuotojo faktiškai dirbtus: 1) viršvalandžius; 2) darbo laiką švenčių dieną; 3) darbo laiką poilsio dieną, jeigu jis nenustatytas pagal grafiką; 4) darbo laiką naktį; 5) darbą pagal susitarimą dėl papildomo darbo laiko. | |
| 128 124 str. 4 d. | Kasmetinių atostogų suteikimo eilė darbovietėje sudaroma, atsižvelgiant į šių darbuotojų pageidavimus (prioriteto tvarka): | Siūloma nustatyti tris kartus ilgesnius įspėjimo dėl atleidimo terminus |

| | | |
|--------------------------|---|---|
| | <p>1) nėščios darbuotojos ir darbuotojai, auginantys bent vieną vaiką iki trejų metų; 2) darbuotojai, auginantys bent vieną iki dešimt keturiolikos metų ar neįgalų vaiką; 3) darbuotojai, auginantys du ir daugiau vaikų; 4) darbuotojai, paskutiniaisiais kalendoriniais metais atostogavę mažiau negu dešimt darbo dienų; 5) darbuotojai, turintys nepanaudotų kasmetinių atostogų už praėjusius darbo metus.</p> | <p>darbuotojams, auginantiems vaikus iki 14 metų, darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki 18 metų, įtvirtinti pirmenybę likti darbe darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki 18 metų, nustatyti ilgesnes kasmetines atostogas darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų, taip pat darbuotojams iki 18 metų ir neįgaliams darbuotojams. Tais atvejais, kai darbo sutartis nutraukiama darbuotojo iniciatyva dėl to, kad jis negali tinkamai atlikti savo darbo dėl savo ligos ar neįgalumo arba dėl to, kad jis namuose slaugo šeimos narį, kuriam nustatytas specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis, taip pat ir tuo atveju, kai pagal neterminuotą darbo sutartį dirbančiam darbuotojui sukako įstatymų nustatytas senatvės pensijos amžius, didesnė nei Kodekso 56 straipsnio 2 dalyje nustatyta išėtinė išmoka, t. y. siekianti ne vieno, o dviejų darbuotojo vidutinio darbo užmokesčių dydį, ženkliai prisidėtų prie didesnio tokių darbuotojų finansinio saugumo ir socialinio teisingumo visuomenėje.</p> |
| <p>138 134 str.</p> | <p>1. Darbuotojams iki 18 metų, darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų ir neįgaliams darbuotojams suteikiamos dvidešimt penkių septynių darbo dienų kasmetinės atostogos (jeigu dirbama šešias penkias dienas per savaitę) arba trisdešimt dviejų darbo dienų kasmetinės atostogos (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos penkių savaitinių trukmės atostogos. Darbuotojams, kurių darbas susijęs su didesne nervine, emocine, protine įtampa ir profesine rizika, taip pat kurių darbo sąlygos yra specifinės, suteikiamos iki keturiasdešimt vienos darbo dienos (jeigu dirbama penkias dienas per savaitę) arba iki penkiasdešimt darbo dienų (jeigu dirbama šešias dienas per savaitę), arba iki aštuonių savaitinių (jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas) pailgintos atostogos. Lietuvos Respublikos Vyriausybė tvirtina darbuotojų, turinčių teisę į šias atostogas, kategorijų sąrašą ir nustato konkrečią pailgintų atostogų trukmę kiekvienai darbuotojų kategorijai.</p> <p>2. Darbuotojams už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą toje pačioje darbovietėje, už darbą sąlygomis, jeigu yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų ir tokių nukrypimų negalima pašalinti, ir už ypatingą darbų pobūdį suteikiamos papildomos atostogos. Papildomų atostogų trukmę, suteikimo sąlygas ir tvarką nustato Vyriausybė ir kolektyvinės sutartys.</p> <p>3. Darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų, – dvi dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį. Darbuotojų, dirbančių ilgesnėmis negu aštuonios darbo valandos pamainomis, prašymu šis papildomas poilsio laikas gali būti sumuojamas kas trys mėnesiai.</p> <p>4. Teisės į šio straipsnio 3 dalyje nustatytas papildomas poilsio dienas neturintiems darbuotojams, auginantiems bendrojo ugdymo mokykloje besimokantį vaiką iki keturiolikos metų, suteikiama ne mažiau kaip pusė darbo dienos laisvo nuo darbo laiko per metus pirmąją mokslo metų dieną, mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį.</p> <p>5. Darbo teisės normose ar darbo sutartyse gali būti nustatytos ilgesnės trukmės ir kitų rūšių atostogos, papildomos lengvatos pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, nustatyti didesni mokėjimai už kasmetines ir tikslines atostogas, negu garantuoja šis kodeksas.</p> | <p>Darbo netekusio asmens finansinio saugumo neleidžia užtikrinti Kodekso</p> |
| <p>147-143 str. 2 d.</p> | <p>Darbo santykiams pasibaigus, o darbdaviui ne dėl darbuotojo kaltės uždelsus atsiskaityti su darbuotoju (šio kodekso 146 142 straipsnio 2 dalis), darbdavys privalo mokėti</p> | <p>Darbo netekusio asmens finansinio saugumo neleidžia užtikrinti Kodekso</p> |

| | | |
|---------------------|--|--|
| | <p>netesybas, kurių dydis – darbuotojo vidutinis darbo užmokestis per mėnesį, padaugintas iš uždelstų mėnesių skaičiaus, tačiau ne daugiau kaip iš trijų. 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 trijų.</p> | <p>147 straipsnio 2 dalies nuostata, pagal kurią, pasibaigus darbo santykiams ir darbdaviui delsiant atsiskaityti su darbuotoju, darbdavys privalo mokėti netesybas, tačiau jų dydis yra apribotas trimis darbuotojo vidutinio darbo užmokesčiais. Atsižvelgiant į tai, kad darbuotojas yra tiek socialiai, tiek ekonomiškai silpnesnė darbo santykių šalis, būtina nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kuris skatintų darbdavius laiku atsiskaityti su darbuotojais ir dirbtinai neribotų netesybų dydžio tais atvejais, kai darbdavys delsia atsiskaityti su atleistu darbuotoju ne dėl darbuotojo kaltės.</p> |
| <p>185 181 str.</p> | <p>1. Socialinių partnerių susitarimu Lietuvos Respublikos trišalė taryba (toliau – Trišalė taryba) yra sudaroma Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu ketverių metų kadencijai iš penkiolikos narių iš vienodo skaičiaus lygiateisių narių: penkių nacionaliniu lygmeniu veikiančių profesinių sąjungų organizacijų atstovų, darbdavių organizacijų atstovų ir penkių Lietuvos Respublikos Vyriausybės atstovų.</p> <p>2. Profesinių sąjungų organizacijos ir darbdavių organizacijos (toliau – organizacijos), pretenduojančios deleguoti savo atstovą į Trišalę tarybą, turi atitikti šiuos kriterijus: Trišalė taryba svarsto klausimus ir teikia išvadas bei pasiūlymus šiose darbo ir socialinės politikos srityse:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) turi juridinio asmens statusą; užimtumo ir darbo santykių; 2) turi ne mažiau kaip penkis darbuotojus, dirbančius pagal neterminuotas darbo sutartis; darbo užmokesčio politikos; 3) veikia nepertraukiamai bent trejus metus; socialinio draudimo ir socialinės apsaugos; 4) dėl jų nėra galiojančio apkaltinamojo teismo nuosprendžio; darbuotojų saugos ir sveikatos; 5) joms neiškelta bankroto byla arba bankroto procesas nevykdomas ne teismo tvarka, nesiekiamo priverstinio likvidavimo procedūros ar susitarimo su kreditoriais; | <p>Pagal priimto Kodekso 185 straipsnio 1 dalį Trišalė taryba būtų sudaroma Vyriausybės nutarimu, o pagal Kodekso 185 straipsnio 3 dalį organizacijų, pretenduojančių deleguoti savo atstovą į Trišalę tarybą, atitiktį nustatytiems kriterijams vertintų Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija.</p> <p>Tai reiškia, kad vienam iš stipriausių socialinių partnerių – Vyriausybei – būtų suteikta teisė vienam formuoti svarbiausią socialinio dialogo instituciją valstybėje. Atsižvelgiant į tai, būtina keisti Kodekso 185 straipsnį ir aiškiai nustatyti Trišalės tarybos sudarymo principus, iš kurių svarbiausias yra tai, kad Trišalė taryba sudaroma socialinių partnerių susitarimu iš vienodo skaičiaus lygiateisių narių.</p> |

socialinės partnerystės ir kolektyvinių darbo santykių;

6) jos neturi mokesstinės nepriemokos Lietuvos Respublikos valstybės biudžetui, savivaldybių biudžetams, fondams, į kuriuos mokamus mokesčius administruoja Valstybinė mokesčių inspekcija (išskyrus atvejus, kai mokesčių, delspinigių, baudų mokėjimas atidėtas Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka arba dėl nesumokėtų mokesčių, delspinigių, baudų vyksta mokesstinis ginčas), ir jos nėra skolingos Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetui; klausimų, kuriuos reikia apsvarstyti remiantis Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“ nuostatomis.

7) profesinių sąjungų organizacijos jungia ne mažiau kaip 0,5 procento Lietuvos Respublikos teritorijoje pagal darbo sutartį ir kitais Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais dirbančių asmenų, o darbdavių organizacijų nariai darbdaviai įdarbina ne mažiau kaip tris procentus pagal darbo sutartį ar kitais Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais Lietuvos Respublikos teritorijoje dirbančių asmenų.

3. Organizacijų atitiktį šio straipsnio 2 dalyje nustatytiems kriterijams vertina Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Organizacijos, atitinkančios šio straipsnio 2 dalyje nustatytus kriterijus, surašomos eilės tvarka, vadovaujantis šio straipsnio 2 dalies 7 punkto kriterijumi, pirmiausia įrašant daugiausia dirbančiųjų jungiančias profesinių sąjungų organizacijas ar daugiausia asmenų įdarbinančius darbdavius jungiančias darbdavių organizacijas. Pirmos penkios organizacijos darbdavių organizacijų sąrašė ir pirmos penkios profesinių sąjungų organizacijų sąrašė nurodytos organizacijos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos kviečiamos deleguoti į Trišalę tarybą po vieną narį ir jo pakaitinį narį. Bet kuri organizacija kartu su savo narių organizacijomis turi teisę deleguoti į Trišalę tarybą po vieną narį ir jo pakaitinį narį. Ši taisyklė netaikoma, jeigu organizacijų, atitinkančių šio straipsnio 2 dalyje nustatytus kriterijus, sąrašė yra mažiau kaip penkios. Tokiu atveju sąrašė nurodytos organizacijos eilės tvarka įgyja teisę deleguoti į Trišalę tarybą dar po vieną narį ir jo pakaitinį narį, iki šio sąrašo organizacijų deleguojamų narių skaičius pasiekia penkis. **Trišalės tarybos funkcijas, teises, sudarymo, darbo organizavimo tvarką nustato Trišalės tarybos nuostatai. Juos tvirtina ir keičia šio straipsnio 1 dalyje nurodytos šalys.**

4. Lietuvos Respublikos Vyriausybė savo atstovus į Trišalę tarybą deleguoja Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu. **Profesinių sąjungų bei darbdavių organizacijų ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės atstovai turi suteikti Trišalei tarybai būtiną**

informaciją svarstomais klausimais.

~~5. Trišalės tarybos nariais galima būti ne daugiau kaip dvi kadencijas iš eilės. Trišalė taryba gali sudaryti trišalius susitarimus dėl darbo santykių ir su jais susijusių socialinių bei ekonominių sąlygų ir tarpusavio santykių reglamentavimo.~~

~~6. Trišalės tarybos nario kadencija anksčiau laiko baigiasi:~~

~~1) jam atsistatydinus;~~

~~2) dėl jo įsiteisėjus teismo apkaltinamajam nuosprendžiui;~~

~~3) jį delegavusiai organizacijai ar Lietuvos Respublikos Vyriausybei atšaukus savo atstovą;~~

~~4) jam mirus;~~

~~5) jį delegavusiai organizacijai pasibaigus Lietuvos Respublikos civilinio kodekso nustatyta tvarka.~~

Trišalės tarybos sudėties pakeitimai, įtraukiant į jos veiklą naujas profesinių sąjungų organizacijas ir darbdavių organizacijas, svarstomi Trišalėje taryboje. Sprendimai šiuo klausimu priimami jos narių, atstovaujančių profesinių sąjungų organizacijoms, daugumai ir narių, atstovaujančių darbdavių organizacijoms, daugumai bei narių, atstovaujančių Lietuvos Respublikos Vyriausybei, daugumai pritarus.”

~~7. Jeigu, nepasibaigus Trišalės tarybos kadencijai, šio straipsnio 6 dalyje numatytais pagrindais baigiasi kurio nors Trišalės tarybos nario kadencija, jį delegavusios organizacijos sprendimu Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijai teikiamas naujas Trišalės tarybos narys ir jo pakaitinis narys, o jeigu organizacija pasibaigusi, jis teikiamas kitos organizacijos, šio straipsnio 3 dalyje nurodytame sąraše einančios eilės tvarka po jau delegavusios į Trišalę tarybą narių organizacijos.~~

~~8. Trišalės tarybos pirmininkas skiriamas šešiams mėnesiams iš Trišalės tarybos narių šalių (profesinių sąjungų organizacijų, darbdavių organizacijų ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės atstovų) susitarimu rotacijos principu.~~

~~9. Trišalė taryba svarsto klausimus ir teikia išvadas ir pasiūlymus šiose darbo, socialinės ir ekonominės politikos srityse:~~

~~1) užimtumo ir darbo santykių;~~

~~2) darbo užmokesčio politikos;~~

~~3) socialinio draudimo ir socialinės apsaugos;~~

| | | |
|--------------|---|--|
| | <p>4) darbuotojų saugos ir sveikatos;</p> <p>5) socialinės partnerystės ir kolektyvinių darbo santykių;</p> <p>6) klausimų, kuriuos reikia apsvarstyti remiantis Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“ nuostatomis.</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> | |
| 6 str. 10 d. | Darbdaviai, kurių vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius Darbo kodekso įsigaliojimo dieną yra dvidešimt ir daugiau, per šešis mėnesius nuo Darbo kodekso įsigaliojimo dienos įsakymu sudaro gali sudaryti darbo tarybos rinkimų komisiją Darbo kodekso 171 167 straipsnyje nustatyta tvarka. | Kodekso 169 straipsnio 1 dalis nustato privalomą darbo tarybų steigimą įmonėse, kuriose vidutinis darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau. |
| 23 str. 2 d. | <p>Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip dvidešimt, darbo tarybai ir profesinei sąjungai profesinei sąjungai ar darbo tarybai privalo teikti bent kartą per metus atnaujinamą informaciją apie:</p> <p>1) darbuotojų, išskyrus vadovaujančias pareigas einančius darbuotojus, nuasmenintus duomenis apie vidutinį darbo užmokestį pagal profesijų grupes ir lytį;</p> <p>2) kitą informaciją, kurią skelbti įpareigoja įstatymai, kolektyvinės sutartys, darbdavio ir darbo tarybos susitarimai.</p> | Privalomą informavimą ir konsultavimą, jei įmonėje dirba daugiau kaip 50 darbuotojų, Europos Sąjungos valstybės nares įpareigoja įgyvendinti 2002 m. kovo 11 d. Europos Bendrijos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 2002/14/EB „Dėl Europos Bendrijos darbuotojų bendros informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo“ (toliau – Direktyva), tačiau Direktyva nenumato privalomo darbo tarybų steigimo; privalomo informavimo ir konsultavimo funkcijas gali vykdyti profesinė sąjunga, jei darbo tarybos nėra ar ją atsisako sudaryti darbuotojų susirinkimas. |
| 40 str. 8 d. | Darbdaviai reguliariai, bet ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus, teikia darbo tarybai darbuotojų atstovavimą įgyvendinantiems asmenims informaciją apie ne visą darbo laiką įmonėje, įstaigoje, organizacijoje dirbančius darbuotojus, nurodydami darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, skaičių, užimamas pareigybes ir darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį. | (toliau – Direktyva), tačiau Direktyva nenumato privalomo darbo tarybų steigimo; privalomo informavimo ir konsultavimo funkcijas gali vykdyti profesinė sąjunga, jei darbo tarybos nėra ar ją atsisako sudaryti darbuotojų susirinkimas. |
| 52 str. 8 d. | Darbdavys privalo reguliariai, bet ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus, informuoti darbo tarybą darbuotojų atstovavimą įgyvendinančius asmenis apie nuotolinio darbo būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, nuroydamas taip dirbančių darbuotojų skaičių, užimamas pareigybes ir darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų pogrūpius ir | Nors nustatyta teisiniu reguliavimu ir siekiama socialinio dialogo tarp darbdavio ir darbuotojų |

| | | |
|-------------------|--|--|
| | lytį. | |
| 63 str. 3 d. | Prieš priimdamas sprendimą nutraukti darbo sutartį ar inicijuoti darbo sutarties nutraukimą, darbdavys privalo informuoti darbo tarybą profesinę sąjungą , kai jos nėra, – profesinę sąjungą darbo tarybą , ir konsultuotis su ja dėl būsimo grupės darbuotojų atleidimo iš darbo padarinių sušvelninimo (perkvalifikavimo, perkėlimo į kitas darbo vietas, darbo laiko režimo pokyčių, didesnių, negu šiame kodekse numatytos, išeitinių išmokų, įspėjimo terminų pratęsimo, laisvo laiko darbo paieškoms ir kita) priemonių. Konsultacijų metu šalys turi siekti sudaryti susitarimą. | skatinimo, toks privalomas reikalavimas ženkliai padidintų administracinę naštą įmonėms ir neprisidėtų prie efektyvesnio darbuotojų atstovavimo: Europos Sąjungoje atliktuose darbuotojų atstovavimo tyrimuose pripažįstama, jog bendrojoje regiono tendencijoje būtent profesinių sąjungų vaidmuo yra dominuojantis, o darbo tarybos prie darbuotojų atstovavimo reikšmingai neprisideda. Atsižvelgiant į tai, galimybė rinkti darbo tarybą įmonėje turėtų būti nustatyta tik tais atvejais, kai nėra veikiančios profesinės sąjungos. |
| 63 str. 4 d. | Apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą darbdavys privalo raštu pranešti teritorinei darbo biržai Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka, pasibaigus konsultacijoms su darbo taryba darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis ir ne vėliau kaip prieš trisdešimt dienų iki darbo santykių pasibaigimo, bet ne vėliau kaip įspėdamas grupės darbuotojus apie jų atleidimą. Darbdavys tokio pranešimo kopiją pateikia darbo tarybai darbuotojų atstovavimą įgyvendinantiems asmenims, kuri kurie gali pateikti teritorinei darbo biržai savo pastabas ir pasiūlymus. | Siekiant užtikrinti tinkamą darbuotojų interesų gynimą ir pasibaigus darbo santykiams, būtina suteikti galimybę profesinėms sąjungoms atstovauti visiems darbinį teisingumą ir veiksnumą turintiems asmenims, t. y. ne tik savo nariams, kurie dirba pagal darbo sutartis ar kitais Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatyme nustatytais pagrindais, bet ir, pavyzdžiui, asmenims, kurie yra galimai neteisėtai atleisti iš darbo ir savo atleidimo teisėtumą ginčija įstatymų nustatyta tvarka. |
| 63 str. 5 d. | Darbo sutartis negali būti nutraukta pažeidus pareigą pranešti teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą ar pareigą konsultuotis su darbo taryba darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis. | Atsisakius privalomo darbo tarybų steigimo ir siekiant užtikrinti tinkamą darbuotojų atstovavimą, būtina grąžinti profesinėms sąjungoms darbuotojų konsultavimo ir informavimo funkciją, kuri priimtame Kodekse visa apimtimi buvo perduota darbo taryboms. |
| 71 str. 3 d. | Darbdaviai ne rečiau kaip kartą per metus teikia darbo tarybai darbuotojų atstovavimą įgyvendinantiems asmenims informaciją apie terminuotų darbo sutarčių būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, nurodydami darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas sutartis, skaičių, užimamas pareigybes ir darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį. | Siekiant išvengti kolektyvinių derybų vilkinimo, būtina nustatyti aiškias nuostatas dėl profesinių sąjungų jungtinės atstovybės sudarymo, nes tai ypač aktualu derybų dėl kolektyvinės sutarties atvejais, kai įmonėje veikia dvi |
| 168 164 str. 3 d. | 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 profesinės sąjungos valdymo organo vadovu, su darbo tarybos pirmininku ir darbuotojų patikėtiniu darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis negali būti nutraukta tol, kol vyksta darbo ginčas. | ir daugiau profesinių sąjungų. |
| 169 165 str. | 1. Darbo taryba darbdavio iniciatyva privalo gali būti, darbuotojų prašymu privalo būti sudaryta, kai vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau darbuotojų. 2. Darbo taryba sudaroma trejų metų kadencijai, kuri pradedama skaičiuoti nuo darbo tarybos įgaliojimų pradžios. 3. Jeigu darbovietėje yra veikianti profesinė sąjunga, kurios nariais yra daugiau kaip pusė visų darbovietės darbuotojų, darbo taryba nesudaroma, o profesinė sąjunga įgyja visus darbo tarybos įgaliojimus ir vykdo visas šio kodekso darbo tarybai priskirtas funkcijas. | |
| 171 167 str. 3 d. | Rinkimų komisija turi susirinkti į pirmąjį posėdį ir pradėti darbo tarybos rinkimų organizavimą ne vėliau kaip per septynias dienas nuo jos sudarymo dienos, išskyrus šio kodekso 165 straipsnio 3 dalyje nustatytą atvejį. | |
| 176 172 str. 4 d. | Jei nepasibaigus darbo tarybos kadencijai nustatyta tvarka įmonėje yra įsteigiama ir pradeda veikti įmonės profesinė sąjunga ar įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkciją perduoda atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbo taryba tęsia savo veiklą. Jei įmonėje veikia ir profesinė sąjunga, ir darbo taryba, įmonės kolektyvinę sutartį sudaryti bei kitas darbuotojų atstovų funkcijas atlikti turi teisę jungtinė profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybė. Darbo tarybai ir profesinei sąjungai nesusitarus dėl jungtinės atstovybės sudarymo, sprendimą dėl atstovavimo priima darbuotojų kolektyvo susirinkimas (konferencija). | |
| 188 184 str. 2 d. | Jeigu darbdavio arba darbovietės lygmeniu veikia kelios profesinės sąjungos ir nesudaroma jungtinė jų atstovybė, darbdavio lygmens ar darbovietės lygmens kolektyvinę sutartį gali sudaryti sudaro daugiausiai narių turinti įmonės profesinė sąjunga arba jungtinė profesinių sąjungų atstovybė ir darbdavys. Jungtinė profesinių sąjungų atstovybė sudaroma profesinių sąjungų susitarimu. Profesinėms sąjungoms nesusitarus dėl jungtinės atstovybės sudarymo, sprendimą dėl atstovavimo priima darbuotojų (profesinių sąjungų narių) susirinkimas slaptu balsavimu. Profesinėms sąjungoms nesusitarus dėl jungtinės atstovybės sudarymo, profesinių sąjungų narių susirinkimui (konferencijai) nepriėmus sprendimo dėl atstovavimo ar darbuotojų kolektyvo susirinkimui darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavus atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, kolektyvinę sutartį sudaro daugiausiai narių turinti įmonės profesinė sąjunga. | |
| 203 199 str. 1 d. | Šio kodekso, kolektyvinių sutarčių, darbdavio ir darbo tarybos darbuotojų atstovų susitarimų ir kitų darbo teisės normų nustatytais atvejais ir tvarka darbuotojai per darbo | |

| | | |
|---------------------|--|--|
| | <p>tarybas darbuotojų atstovavimą įgyvendinančius asmenis turi teisę būti informuojami ir dalyvauti konsultacijose su darbdaviais ir jų atstovais su darbuotojų darbo, socialinių, ekonominių teisių bei interesų įgyvendinimu ir gynimu susijusiais klausimais.</p> | |
| <p>204 200 str.</p> | <p>1. Informavimas – informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojams ar darbo tarybai darbuotojų atstovavimą įgyvendinantiems asmenims siekiant supažindinti su klausimo, susijusio su darbuotojų darbo, socialinėmis, ekonominėmis teisėmis ir interesais, esme. Konsultavimas – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbo tarybų darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų ir darbdavio užmezgimas ir plėtojimas.</p> <p>2. Informavimo metu darbdavys privalo laiku nemokamai raštu teikti informaciją darbo tarybai darbuotojų atstovavimą įgyvendinantiems asmenims ir atsako už šios informacijos teisingumą.</p> <p>3. Darbo tarybos Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys pateikusių pateikę rašytinį įsipareigojimą neatskleisti komercinės (gamybinės) ar profesinės paslapties, turi teisę susipažinti su informacija, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, bet yra būtina jų pareigoms atlikti. Neatsižvelgiant į darbo tarybų darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų buvimo vietą ir darbo santykių ar atstovavimo įgaliojimų pasibaigimą, jiems draudžiama žinoma tapusią informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, naudoti ne pagal paskirtį ar ją atskleisti darbuotojams ar tretiesiems asmenims. Supažindinimą su valstybės, tarnybos paslaptimis ir atsakomybę už jų atskleidimą ar neteisėtą panaudojimą reglamentuoja specialūs įstatymai.</p> <p>4. Darbo tarybų Darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų reikalavimu darbdavys turi pradėti konsultavimosi procedūras ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo reikalavimo gavimo dienos. Konsultavimosi procedūrų metu darbo tarybos nariai darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys turi teisę susitikti su darbdaviu ir jo atstovais, prireikus – ir kitais įmonės, įstaigos, organizacijos valdymo organų nariais, ir per penkiolika darbo dienų, jeigu nesusitarta dėl kito termino, nuo pirmos konsultacijų dienos raštu pateikti savo pasiūlymus. Darbo tarybai Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantiems asmenims raštu pateikus motyvuotą prašymą, tuo laikotarpiu darbdavys negali imtis jokių veiksmų, dėl kurių pradėtos konsultavimosi procedūros. Pasibaigus šiam terminui, jeigu darbo tarybos nepateikia savo nuomonės, darbdavys gali nutraukti konsultavimosi procedūras. Konsultacijomis turi būti siekiama abi šalis tenkinančio sprendimo. Konsultacijų rezultatai įforminami protokolu, susitarimu arba priimami vietiniai norminiai teisės aktai.</p> <p>5. Darbdavys gali raštu atsisakyti suteikti informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, arba atsisakyti pradėti konsultacijas su darbo tarybomis darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis, jeigu tokia informacija arba konsultavimasis dėl savo pobūdžio pagal objektyvius kriterijus pakenktų ar galėtų labai pakenkti įmonei, įstaigai, organizacijai arba jos veiklai. Darbdavio sprendimas atsisakyti suteikti informaciją gali būti skundžiamas darbo ginčams dėl teisės</p> | |

| | | |
|---------------------|---|--|
| | <p>nagrinėti nustatyta tvarka. Jeigu darbo ginčą nagrinėjantis organas nustato, kad darbdavio atsisakymas pateikti informaciją ar pradėti konsultacijas yra nepagrįstas, darbdavys įpareigojamas per protingumo kriterijus atitinkantį laikotarpį tokią informaciją suteikti arba pradėti konsultacijas.</p> | |
| <p>205 201 str.</p> | <p>1. Darbdavys, įdarbinantis vidutiniškai dvidešimt ir daugiau darbuotojų, kartą per kalendorinius metus, tačiau ne vėliau kaip iki balandžio 1 dienos, pateikia informaciją darbo tarybos darbuotojų atstovavimą įgyvendinantiems asmenims apie dabartinę ir būsimą įmonės, įstaigos, organizacijos (esant darbovietės lygmenis socialinei partnerystei – ir darbovietės) veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę darbo tarybos darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų reikalavimu ir privalo konsultuotis su jomis.</p> <p>2. Darbdavys turi pateikti informaciją apie:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) darbdavio būklę, struktūrą, galimus įmonės, įstaigos ar organizacijos ir jos padalinių užimtumo pokyčius, ypač iškilus grėsmei užimtumui, įskaitant informaciją apie darbuotojų skaičių, kategorijas, tarp jų ir laikinuosius darbuotojus, įvykusius ir planuojamus personalo pokyčius, galinčius turėti lemiamą reikšmę darbuotojų darbo sąlygoms ir daryti įtaką darbuotojų atleidimui iš darbo; 2) įvykusius darbo užmokesčio pokyčius ir numatomas jo tendencijas; 3) darbo laiko organizavimo ypatumus, įskaitant informaciją apie viršvalandinio darbo laiko trukmę ir jo organizavimo priežastis; 4) darbuotojų saugos ir sveikatos priemonių, kurios padeda gerinti darbo aplinką, įgyvendinimo rezultatus; 5) dabartinę ir galimą įmonės, įstaigos ar organizacijos arba padalinių veiklos plėtrą ir ekonominę padėtį, įskaitant informaciją, pagrįstą įmonės, įstaigos, organizacijos finansinėmis ataskaitomis ir metiniu pranešimu (jeigu įmonė pagal teisės aktų reikalavimus privalo juos sudaryti); 6) kitus klausimus, turinčius ypatingą svarbą ekonominei ir socialinei darbuotojų padėčiai. <p>3. Ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos darbo taryba darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys gali pareikalauti pradėti konsultacijas. Suteiktos informacijos pagrindu ne vėliau kaip per penkiolika darbo dienų nuo informacijos gavimo dienos pradedamos darbdavio konsultacijos su darbo taryba darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis. Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga darbo tarybos ar darbo tarybos turi būti informuojama apie konsultacijų eigą ir turi teisę pareikšti savo nuomonę jai ir darbdaviui.</p> <p>4. Kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra darbo tarybos arba jos funkcijas įgyvendinančio darbuotojų patikėtinio, darbdavys privalo pateikti informaciją darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai. Profesinė sąjunga turi teisę pareikšti savo nuomonę darbdaviui dėl šios informacijos. Darbdavys privalo vesti konsultacijas ne trumpiau kaip penkias darbo dienas nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys sutinka su kitokiu terminu.”</p> | |

| | | |
|---------------------|--|--|
| | <p>5. Darbdavys privalo vesti konsultacijas ne trumpiau kaip penkias darbo dienas nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent darbo taryba sutinka su kitokiu terminu.</p> | |
| <p>206 202 str.</p> | <p>1. Darbdavys, įdarbinantis vidutiniškai dvidešimt ir daugiau darbuotojų, privalo informuoti darbo tarybą darbuotojų atstovavimą įgyvendinančius asmenis ir su ja jais konsultuotis priimdamas sprendimus dėl šių vietinių norminių teisės aktų patvirtinimo ar pakeitimo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) dėl darbo tvarkos taisyklių, nustatančių bendrąją tvarką įmonėje; 2) dėl darbo normų nustatymo taisyklių ar darbo normų; 3) dėl darbo apmokėjimo sistemos, kai nėra tai nustatančios kolektyvinės sutarties; 4) dėl naujų technologinių procesų įvedimo tvarkos; 5) dėl informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo bei darbuotojų stebėsenos ir kontrolės darbo vietoje tvarkos; 6) dėl darbuotojų privataus gyvenimo apsaugą galinčių pažeisti priemonių nustatymo; 7) dėl darbuotojų asmens duomenų saugojimo politikos ir jos įgyvendinimo priemonių; 8) dėl lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonių; 9) dėl įtampą darbe mažinančių priemonių nustatymo; 10) dėl kitų darbuotojų socialinei ir ekonominei padėčiai aktualių teisės aktų. <p>2. Apie tokius būsimus sprendimus dėl vietinių norminių teisės aktų darbo taryba darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys informuojama informuojami prieš dešimt darbo dienų iki planuojamo jų patvirtinimo.</p> <p>3. Ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos darbo taryba darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys gali pareikalauti pradėti konsultacijas. Suteiktos informacijos pagrindu ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo darbo tarybos darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų pareikalavimo pradedamos darbdavio konsultacijos su darbo taryba. Dėl šio straipsnio 1 dalyje nustatytų darbdavio sprendimų gali būti sudaromi darbdavio ir darbo tarybų darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų susitarimai.</p> <p>4. Kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra darbo tarybos arba jos funkcijas įgyvendinančio darbuotojų patikėtinio, darbdavys privalo pateikti informaciją darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai. Profesinė sąjunga turi teisę pareikšti savo nuomonę darbdaviui dėl būsimų darbdavio sprendimų.</p> <p>5. 4. Darbdavys privalo vesti konsultacijas ne trumpiau kaip penkias darbo dienas nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent darbuotojų atstovai sutinka su kitokiu terminu.</p> | |
| <p>207 203 str.</p> | <p>1. Prieš priimdamas sprendimą dėl grupės darbuotojų (kaip tai nustatyta šio kodekso 63 straipsnyje) atleidimo iš darbo, kaip nustatyta šiame kodekse, darbdavys privalo informuoti darbo tarybą darbuotojų atstovavimą įgyvendinančius asmenis ir su jais jais konsultuotis.</p> <p>2. Ne vėliau kaip prieš septynias darbo dienas iki numatomų konsultacijų pradžios</p> | |

| | | |
|--------------|--|--|
| | <p>darbdavys darbo taryboms darbuotojų atstovavimą įgyvendinantiems asmenims raštu turi suteikti informaciją apie:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) planuojamo atleidimo priežastis; 2) bendrą ir atleidžiamų darbuotojų skaičių pagal jų kategorijas; 3) laikotarpį, per kurį bus nutrauktos darbo sutartys; 4) atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus; 5) darbo sutarčių nutraukimo sąlygas ir kitą svarbią informaciją. <p>3. Kai įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nėra darbo tarybos arba jos funkcijas įgyvendinančio darbuotojų patikėtinio, darbdavys privalo pateikti šio straipsnio 2 dalyje nurodytą informaciją joje nurodytais terminais darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, taip pat darbuotojams tiesiogiai arba visuotiniame darbdavio darbuotojų susirinkime. Profesinė sąjunga turi teisę pareikšti savo nuomonę darbdaviui dėl būsimų darbdavio sprendimų.</p> <p>4.3. Suteiktos informacijos pagrindu per penkias dienas nuo informacijos gavimo dienos pradedamos konsultacijos su darbo tarybomis darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis, kuriomis siekiama susitarti, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti grupės darbuotojų atleidimo arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šio atleidimo padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, numatomiems atleisti darbo tarybos darbuotojams perkvalifikuoti arba iš naujo įdarbinti. Konsultacijomis turi būti siekiama darbdavio ir darbo tarybos darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų susitarimo sudarymo. Darbdavio lygmeniu veikianči profesinė sąjunga darbo tarybos turi būti informuojama apie konsultacijų eigą ir turi teisę pareikšti savo nuomonę jai ir darbdaviui.</p> <p>5.4. Darbdavys privalo vesti konsultacijas ne trumpiau kaip dešimt darbo dienų nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent darbo taryba darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys sutinka su kitoku terminu.</p> | |
| 208 204 str. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Prieš priimdamas sprendimą dėl įmonės reorganizavimo, verslo ar jo dalies perdavimo ir kitus sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisinei padėčiai, darbdavys privalo informuoti darbo tarybas darbuotojų atstovavimą įgyvendinančius asmenis ir konsultuotis su jais jais dėl tokio sprendimo priežasčių bei teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams ir dėl numatytų priemonių galimiems padariniams išvengti arba jiems sušvelninti. 2. Ne vėliau kaip per penkias darbo dienas iki numatomų konsultacijų pradžios darbdavys darbo taryboms raštu turi suteikti informaciją apie: | |

| | | |
|-------------------|--|---|
| | <p>1) perdavimo datą arba siūlomą perdavimo datą; 2) perdavimo teisinį pagrindą; 3) perdavimo teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojams; 4) priemones, numatytas darbuotojams.</p> <p>3. Kai įmonėje nėra darbo tarybos arba jos funkcijas įgyvendinančio darbuotojų patikėtinio, darbdavys privalo pateikti šio straipsnio 2 dalyje nurodytą informaciją joje nurodytais terminais darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, taip pat darbuotojams tiesiogiai arba visuotiniame darbdavio darbuotojų susirinkime. Profesinė sąjunga turi teisę pareikšti savo nuomonę darbdaviui dėl būsimų darbdavio sprendimų.</p> <p>4.3. Suteiktos informacijos pagrindu vyksta konsultacijos su darbo tarybomis darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis, kuriomis siekiama susitarti, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti verslo ar jo dalies perdavimo neigiamų teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams ar juos sušvelninti. Konsultacijomis turi būti siekiama darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimo sudarymo. Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga ar, jos nesant, darbo tarybas turi būti informuojama apie konsultacijų eigą ir turi teisę pareikšti savo nuomonę jai ir darbdaviui.</p> <p>5.4. Darbdavys privalo vesti konsultacijas ne trumpiau kaip penkias darbo dienas nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent darbo taryba darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys sutinka su kitokiu terminu.</p> | |
| 209 205 str. 1 d. | <p>Jeigu darbdavys pažeidė informavimo ir konsultavimosi pareigas, darbo taryba darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys turi teisę inicijuoti darbo ginčą dėl teisės. Jeigu šis kodeksas nenustato kitaip, darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas turi teisę panaikinti darbdavio sprendimus ir įpareigoti atlikti tam tikrus veiksmus, taip pat taikyti šio kodekso ar kitų įstatymų nustatytą atsakomybę.</p> | |
| 250 246 str. 6 d. | <p>6. Priėmus sprendimą dėl streiko ir lokauto draudimo laikotarpiu darbdaviui draudžiama:</p> <p>1) priimti bet kokį vienašališką sprendimą visiškai arba iš dalies nutraukti įmonės, įstaigos, organizacijos ar struktūrinio padalinio darbą (veiklą);</p> <p>2) trukdyti visiems ar paskiriems darbuotojams ateiti į darbo vietas, atsisakyti suteikti darbuotojams darbą ar darbo įrankius;</p> <p>3) sudaryti kitas sąlygas ar sprendimus, kurie visiškai ar iš dalies gali sustabdyti visos įmonės, įstaigos, organizacijos ar atskirų jos grandžių darbą (veiklą).</p> | Konstitucijos 51 straipsnis įtvirtina darbuotojų teisę streikuoti ginant savo ekonominius ir socialinius interesus. Streiko atveju, t. y. kai profesinės sąjungos ar jų organizacijos organizuoja darbuotojų darbo nutraukimą, siekdamas kolektyvinio darbo ginčo sprendimo arba pasiekto sprendimo įvykdymo, Kodekso 250 straipsnyje neužtikrinus streikuojantiems darbuotojams apsaugos nuo atleidimo prasidėjus streikui iki lokauto paskelbimo, baimė būti atleistam galėtų turėti lemiamos neigiamos įtakos konstitucinės teisės streikuoti įgyvendinimui. |
| 250 246 str.7 d. | <p>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.</p> | |