



DARBO SANTYKIŲ  
IR VALSTYBINIO  
SOCIALINIO DRAUDIMO  
TEISINIS-ADMINISTRACINIS  
MODELIS

# Darbo kodekso projekto ekspertizės





Uždavinys Nr. 2-2

„Parengti darbo santykius reglamentuojančio teisės akto projektą“

### DARBO KODEKSO PROJEKTO EKPERTIZĖS

2015 m. kovo mėn.

Užsakovas – Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija  
Paslaugų teikėjai – Vilniaus universitetas, Mykolo Romerio universitetas, Socialinių tyrimų centras

Daugiau informacijos puslapyje [www.socmodelis.lt](http://www.socmodelis.lt)  
Pasiūlymus ir atsiliepimus prašome siųsti el. paštu [uzimtumas@socmodelis.lt](mailto:uzimtumas@socmodelis.lt)





## Turinys

JADVYGOS ANDRIUŠKEVIČIŪTĖS EKSPERTIZĖS IŠVADOS.....	6
DR. VILIAUS MAČIULAIČIO EKSPERTIZĖS IŠVADOS.....	26

## DARBO KODEKSO PROJEKTO

(2015 m. vasario 3 d. redakcijos)

### EKSPERTIZĖS IŠVADOS

#### Dėl bendrųjų nuostatų teisinio reguliavimo

Darbo kodekso projekto (toliau – DK, Kodeksas, projektas) 1 straipsnyje siūloma apibrėžti ne tik šio Kodekso reguliuojamus visuomeninius santykius, bet ir kitų darbo teisės normų reguliuojamus visuomeninius santykius. Toks siūlymas diskutuotinas, nes norminio teisės akto reguliuojami visuomeniniai santykiai apibrėžtini tame norminiame teisės akte, kuriame jie reguliuojami. Šiame Kodekse apibrėžtini jo reguliuojami visuomeniniai santykiai.

Palikus pasirinktą koncepciją, reikėtų tobulinti DK 1 straipsnio 3 dalies formuluotę „<...> kitų įstatymų nustatytais atvejais šis Kodeksas <...> reguliuoja ir kitus visuomeninius santykius <...>“, nes pagal cituotą formuluotę galima būtų suprasti, kad kiti įstatymai turėtų aukštesnę teisinę galią pagal santykį su Kodeksu ir juose galėtų būti apibrėžiami Kodekso reguliuojami visuomeniniai santykiai.

Taip pat svarstyтина šiame ir kituose Kodekso straipsniuose vartojama formuluotė „Darbo kodeksas ir kitos darbo teisės normos“. Iš esmės formuluotė „darbo teisės normos“ priimtina (pavyzdžiui, Kodekso 2 straipsnyje), tačiau tais atvejais, kai formuluojama nuoroda į Kodeksą, t. y. norminį teisės aktą, kartu siūlytina teikti nuorodą ne į normą, o į norminio teisės akto (aktų) rūšį (Įstatymą, nutarimą) arba vartoti bendro pobūdžio formuluotę „darbo įstatymai“ (pavyzdžiui, kaip tai nurodyta DK 15 straipsnio 1 dalyje).

#### Dėl terminų skaičiavimo taisyklių

DK 12 straipsnyje nustatytas termino apibrėžimas, o DK 13 straipsnyje – terminų skaičiavimas. Atsižvelgiant į šių straipsnių taisykles, siekiant išvengti skirtingo jų skaičiavimo interpretavimo, siūlytina tikslinti kai kuriuose Kodekso straipsniuose nustatytus terminus. Visų pirma, kur leidžia teisės ir bendrinės kalbos taisyklės, reikėtų atsisakyti žodelių „iki“, „nuo“ (DK 80 straipsnio 2 dalis ir kitur).

Kai kuriuose DK straipsniuose, apibrėžiant terminus, formuluotės stokoja norminio turinio. Pavyzdžiui, DK 62 straipsnio 4 dalyje nustatyti terminai „Įteikto įspėjimo termino *pabaiga* nukeliama, jei darbuotojas jo *pabaigos metu* <...>“ formuluotini, pavyzdžiui, taip „Įteikto įspėjimo terminas nukeliamas, jei darbuotojas jo paskutinę dieną <...>“. Termino apibrėžimo prasme tobulintina DK 37

straipsnio 4 dalies formuluotė „darbo sutarties pasibaigimo metu“, DK 78 straipsnio 3 dalies 2 punkto formuluotė „vėliau negu prieš tris mėnesius“.

DK 73 straipsnio 1 dalyje nustatyti siuntimo dirbti pas darbo naudotoją įteikimo darbuotojui terminai. Svarstyta, ar DK 72 straipsnio 1 ir 3 punktuose nustatytos pareigos laikinosios darbo sutarties šalims susitarti dėl tokio siuntimo tvarkos ir darbuotojo informavimo, neapima ir DK 73 straipsnio 1 dalyje nustatytų taisyklių, juo labiau, kad darbuotojas gali sutikti su vėlesniu (trumpesniu) siuntimo pas darbo naudotoją įteikimo terminu.

DK 66 straipsnio 2 dalį ir DK 71 straipsnio 2 dalį siūlytina papildyti ir nustatyti teisę darbo sutarties terminą apibrėžti ir metais, nes tai numato DK 67 straipsnis ir DK 71 straipsnio 3 dalis.

### **Dėl darbo sutarties sąvokos**

DK 31 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad „darbo sutartis – susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja darbdavio pavaldume ir jo naudai atlikti darbinę funkciją, o darbdavys įsipareigoja už tai atlyginti“. Šiame darbo sutarties sąvokos apibrėžime svarstytinas sampratos „darbinė funkcija“ įtvirtinimas. DK 33 straipsnio 2 dalyje apibrėžta, kas gali būti laikoma darbine funkcija. Nustatyta, kad „Darbine funkcija <...> laikomas <...> darbas“, t. y. bet kokie veiksmai, paslaugos, veikla, tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas. Teisės požiūriu, darbo sutarties apibrėžimas, kuriame vartojama darbinės funkcijos sąvoka, gali būti įtvirtintas, tačiau išnagrinėjus Kodekso turinį, išsakytina abejonė dėl sąvokos „darbinė funkcija“ įtvirtinimo kaip universalios sąvokos.

Pirma, per ilgą laiką susiklostė darbo teisės normos, kurios apibrėžia darbo sutartį, kaip susitarimą dirbti tam tikrą darbą arba eiti tam tikras pareigas, todėl naujadaras „darbinė funkcija“ kelia abejonių socialiniu požiūriu, nes darbo teisės normos, daugiau ar mažiau, aktualios kiekvienam asmeniui, todėl jų formuluotės neturėtų apsunkinti jų supratimo ir taikymo.

Antra, neneigiant sąvokos „darbinė funkcija“ įtvirtinimo teisėtumo, Kodekse daug formuluočių, kurios parodo, kad šios sąvokos įtvirtinimas yra dirbtinis, o taip pat įneša teisinio reguliavimo sunkumų formuluojant vienas ar kitas normas. Pavyzdžiui, DK 32 straipsnio 2 ir 3 dalyse, būtinios ir papildomos darbo sutarties sąlygos apibrėžtos kaip „susitarimai dėl darbo“, nors formaliai turėtų būti reguliuojami susitarimai dėl darbinės funkcijos. Kodekso straipsniuose vartojama terminija, kuri, galimai patenka į sąvokos „darbinė funkcija“ apibrėžimą, tačiau gali būti interpretuojama ir kitaip, todėl gali kelti jų taikymo problemų (pavyzdžiui, DK 73 straipsnio 2 dalyje – darbo funkcijos turinys, apimtis, DK 77 straipsnio 5 dalyje – darbo funkcija, DK 84 straipsnio 1 dalyje – darbinė veikla, DK 48 straipsnio 2 dalyje – darbas, o šio straipsnio 3 dalyje – darbo pareigos, DK 67 straipsnio 3 dalyje – darbo sutartys, sudarytos skirtingiems darbams. DK 152 straipsnio 4 dalyje apibrėžiama tokio paties darbo samprata. Kodekse taip pat įtvirtinti darbo užmokesčio, darbo

laiko, terminuoto, nuotolinio darbo ir kiti darbo teisės institutai, kurie kyla iš darbo, darbo santykių teisinio reguliavimo, todėl sąvoka „darbinė funkcija“ priimtina vartoti kaip speciali ar tiksliausiai nustatanti tam tikrą taisyklę, sąvoka (pavyzdžiui DK 34 straipsnyje), tačiau jos įtvirtinimas kaip bendrosios sąvokos, svarstyti.

### **Dėl darbo sutarčių teisinio reguliavimo**

1. DK 37 straipsnyje siūlytina aiškiau nustatyti kompensacijų už nekonkuravimą mokėjimo taisyklės. Teismų praktika (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. spalio 22 d. nutartis civ. b. Nr. 3K-3-415/2007, 2008 m. vasario 20 d. nutartis civ. b. Nr. 3K-3-121/2008) suformulavo taisyklę, numatančią pareigą mokėti sąžiningą ir teisingą kompensaciją, jei darbdavys siekia apsaugoti savo verslą nekonkuravimo susitarimu. Kompensacija mokama už nekonkuravimo susitarimo galiojimo laikotarpį, t. y. ir atliekant darbo funkcijas greita atlyginimo. Pagal DK 32 straipsnio 5 dalį, šalis negalės sudaryti civilinio pobūdžio susitarimų dėl šiame Kodekse nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, tokiems susitarimams būtų taikomos darbo teisės normos. Šiuo metu sudaromi susitarimai dėl nekonkuravimo laikomi civilinės teisės reguliavimo dalyku. Šios kompensacijos mokamos esant darbo santykiams su darbdaviu, su kuriuo sudarytas susitarimas dėl nekonkuravimo, darbdavys moka kompensaciją dar nežinodamas, ar darbuotojui kada nors ateityje turėtų būti mokama kompensacija. Galima preziumuoti, kad taip nustatomas neteisingas apmokėjimas už darbą. Be to, svarstyti, ar apibrėžiant asmenis, su kuriais gali būti sudaromi susitarimai dėl nekonkuravimo, kaip kriterijus, neturėtų būti nustatytas ir tam tikras darbo užmokesčio dydis, su kurį gaunančiu darbuotoju gali būti sudaromas šis susitarimas.

Pagal DK 37 straipsnio 1 dalį, draudimas konkuruoti galiotų tik pasibaigus darbo sutarčiai. Svarstyti, ar Kodekse neturėtų būti apibrėžtos darbo sutarties šalių elgesio taisyklės, jeigu darbuotojas norėtų pasirinkti ar pasirinktą konkuruojančią veiklą esant galiojančiai darbo sutarčiai.

2. DK 52 straipsnyje nustatyti darbo sutarties nutraukimo pagrindai. DK 79, 87, 97 straipsnio 1 ir 2 dalyse, 104 straipsnio 2 dalyje, 109, 117 straipsniuose teikiama nuoroda į Kodekso nustatytus darbo sutarties nutraukimo / pasibaigimo „bendruosius pagrindus“, „bendrą tvarką“ ir pan. siekiant teisinio reguliavimo nuoseklumo, siūlytina vietoj minėtų formuluočių teikti nuorodą į DK 52 straipsnį arba formuluotes tikslinti.

3. DK 62 straipsnio 2 dalyje ir DK 63 straipsnio 3 dalyje reikėtų tikslinti ir tarpusavyje derinti įspėjimo nutraukti darbo sutartį ir sprendimo nutraukti darbo sutartį turinį, nes juose nustatyta informacija tapati.

4. DK 65 straipsnyje nustatytos darbo sutarčių rūšys, tačiau tokio skirstymo kriterijai tik numanomi iš nurodytų darbo sutarčių rūšių teisinio reguliavimo. Kiekviena iš šių sutarčių rūšių turi ir apibrėžtus teisinio reguliavimo ypatumus. DK II dalies VI skyriuje taip pat reguliuojami darbo



santykių ypatumai, tačiau šio skyriaus DK 105 ir 110 straipsnių ir kitų šiuos santykius reguliuojančių normų turinys leidžia teigti, kad čia reguliuojami ne darbo santykių ypatumai, o savarankiškos darbo sutarčių rūšys. Svarstyta, ar šio darbo sutarčių teisinio reguliavimo nereikėtų unifikuoti.

DK 65 straipsnio 1 dalies 3 punkte, atsižvelgiant į kituose šios dalies punktuose nustatytas darbo sutartis, reikėtų nurodyti laikinąją *darbo* sutartį, o nusprendus tikslinti DK 71–79 straipsnių nuostatas pagal žemiau teikiamą siūlymą – laikinojo *darbo* sutartį.

5. DK 71–79 straipsniuose reguliuojama laikinoji darbo sutartis. Atsižvelgiant į šios sutarties šalis – laikinasis darbuotojas, laikinojo įdarbinimo įmonė, laikinojo darbo naudotojas, taip pat į šios darbo sutarties turinį, šalių teises ir pareigas, siūlytina tikslinti sutarties pavadinimą ir reguliuoti laikinojo darbo teisinius santykius. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad DK 74 straipsnio 1 dalyje, 78 straipsnio 2 dalyje, 79 straipsnio 1 dalyje reguliuojama laikinojo darbo sutartis. DK 78 straipsnio 3 dalies 2 punkte – laikinojo įdarbinimo sutartis.

DK 71–79 straipsniuose reikėtų suvienodinti vartojamą terminiją. DK 71 straipsnio 1 dalyje pateikta santrumpa „laikinojo darbo naudotojas“, todėl reikėtų atitinkamai tikslinti šios santrumpos vartojimą kitose normose, taip pat tikslinti darbo sutarties rūšinį pavadinimą ir kitą terminiją.

6. DK 80 straipsnio 1 dalyje, atsižvelgiant į darbo sutarties sampratą ir kitų Kodekse numatytų darbo sutarčių apibrėžimus, reikėtų nurodyti darbinio mokymo darbo sutarties šalis ir sutarties dalyką (dėl ko susitariama).

DK 80 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad darbinio mokymo darbo sutartis su darbuotoju, kuriam nėra 18 metų, gali būti nutraukta tik tėvams (įtėviams), globėjams arba rūpintojams sutikus. Šią nuostatą reikėtų tikslinti atsižvelgiant į DK 22 straipsnio 2 dalį bei Civilinio kodekso 2.9 straipsnį (emancipacija).

7. DK 98 straipsnio 1 dalyje reikėtų nustatyti ir juridinio asmens vadovo teisę pakeisti darbo sutartis, taip pat teisę jas stabdyti, jeigu darbo sutarčių vykdymo sustabdymas turėtų būti įforminamas.

8. DK 101 straipsnyje reguliuojamas darbo sutarties su juridinio asmens vadovu pasibaigimas. Šio straipsnio 3 dalyje numatyta, kad viešuosiuose juridiniuose asmenyse galioja, t. y. taikomi DK 56 straipsnio 1 dalies 2 punkte (darbdavio netenkina darbuotojo darbo rezultatai; DK 101 straipsnio 3 dalyje „darbdavio netenkina *pablogėję* darbuotojo darbo rezultatai“) nustatyti reikalavimai. Atsižvelgiant į viešojo intereso principo viršenybę, taip pat į DK 56 straipsnio 4 dalyje nustatytas taisykles, kurių taikymas viešojo juridinio asmens vadovui keltų teisinių abejonių, svarstyta, ar šios taisyklės neturėtų būti atsisakyta.

DK 101 straipsnio 2 dalyje, atsižvelgiant į šio straipsnio 4 dalyje nustatytas vadovo pareigas, siūlytina numatyti juridinio asmens vadovo teisę sutikti nutraukti darbo santykius vėliau, nei buvo nustatyta jo pareiškime.

9. DK normose vartojamos kelios sąvokos, kurios nustato tam tikrą faktą, pavyzdžiui: 1) DK 62 straipsnyje – atleidimą iš darbo; 2) DK 62 straipsnyje, 102 straipsnio 1 dalyje – darbo sutarties nutraukimą; 3) DK 63 straipsnio 7 dalyje, 103 straipsnio 1 dalyje – darbo santykio pabaigą; 4) DK 237 – darbo sutarties pasibaigimą. DK siūlytina tikslinti darbo santykio faktus apibrėžiančias formuluotes, nes jų vartojimas ne visais atvejais tikslus, todėl, net ir esant galimybei aiškinti normos turinį, gali kilti normų taikymo problemų.

10. DK 105 straipsnio 1 dalyje apibrėžta kūrybinių (kultūros ir meno) darbuotojų samprata tikslintina, nes jos turinyje atskleista tik meno veikla, nors samprata turėtų apimti ir kultūros veiklą. Be to, atkreiptinas dėmesys į tai, kad Lietuvos Respublikos meno kūrėjo ir meno kūrėjų organizacijų statuso įstatyme (Žin., 1996, Nr. 84-2002) nustatyta meno kūrėjo samprata, kuri svarbi apibrėžiant kūrybinių darbuotojų teisinį statusą.

Atsižvelgiant į tai, kad įstatymai tam tikroms darbuotojų grupėms nustato specialias darbo ir socialines garantijas (išimtis draudimui dirbti vienoje valstybės ir savivaldybės institucijoje, kai darbuotojus sieja artimi giminystės ar svainystės ryšiai ir darbas susijęs su vieno iš jų tiesioginiu pavaldumu kitam arba vieno teisę kontroliuoti kitą, papildomas atostogos (DK 150 straipsnis), kompensacines išmokas teatrų ir koncertinių įstaigų kūrybiniams darbuotojams ir pan.), siekiant išvengti piktnaudžiavimo teisę, svarstyтина, ar Kodekse neturėtų būti nustatyta teisė Vyriausybei ar kitam subjektui nustatyti kūrybinių pareigybių ar veiklų sąrašą, nes pagal DK 105 straipsnio ir kitų normų nuostatas ne visada galima būtų aiškiai nustatyti, ar tam tikrą darbą dirbantis darbuotojas, pavyzdžiui, scenos apšvietėjas, grimeris, kostiumininkas priskirtini kūrybiniams darbuotojams.

### **Dėl darbo užmokesčio teisinio reguliavimo**

1. Reikėtų tarpusavyje derinti DK 64 straipsnio 1 dalies ir 158 straipsnio 2 dalies normas, nes jos skirtingai reguliuoja atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarką ir sąlygas. DK 64 straipsnio 1 dalyje diferencijuojami visų iš darbo santykio tenkančių / priklausančių sumų ir darbo užmokesčio sumokėjimo terminai: 1) iki darbo santykio pabaigos; 2) šalims susitarus – ne vėliau kaip per šešis mėnesius; 3) bet kuriuo atveju darbo užmokestis turi būti sumokėtas ne vėliau kaip per dvi savaites nuo darbo santykio pabaigos. DK 158 straipsnio 2 dalyje darbo užmokesčio mokėjimas atleidžiant darbuotoją diferencijuojamas pagal tai, ar darbuotojas dirba / nedirba atleidimo iš darbo dieną.

2. DK 158 straipsnio 2 dalyje vartojama sąvoka „darbo užmokesčio sumos“, kuri, atsižvelgiant į DK 64 straipsnio 1 dalį, yra siauresnė nei sąvoka „iš darbo santykio priklausančios sumos“ ir apima tik darbo užmokestį, todėl DK 158 straipsnio 2 dalyje darbo užmokesčio mokėjimas atleidžiant darbuotoją nėra išbaigtas.

3. DK 64 ir 158 straipsniuose reikėtų tikslinti ir tinkamai apibrėžti juridinius faktus, kuriems įvykus atsiranda tam tikros šalių teisės, pareigos ir joms įgyvendinti nustatyti terminai. Pavyzdžiui, DK 64 straipsnio 1 dalyje, vienas iš atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju terminų apibrėžtas

terminu „iki darbo santykio pabaigos“, DK 158 straipsnio 2 dalyje šie terminai siejami su darbo sutarties nutraukimu ir atleidimo iš darbo diena. Nepaisant to, kad šie faktai gali sutapti, formuluotes reikėtų derinti tarpusavyje.

4. DK 64 straipsnio 3 ir 4 dalių nuostatas, kurios reguliuoja atsakomybę uždelsus atsiskaityti su darbuotoju bei 158 straipsnio 2 dalies 2 punkte numatytą išimtį, kai darbdavys ne dėl darbuotojo kaltės negali padaryti bankinio pavedimo, siūlytina tarpusavyje derinti ir formuluoti viename iš straipsnių.

5. Tarpusavyje derintinos DK 64 straipsnio 2 dalies ir 158 straipsnio 3 dalies normos, kuriose reguliuojamas mirusiam darbuotojui priklausiusio darbo užmokesčio išmokėjimas (tikslintini subjektai, kuriems išmokamos iš darbo santykio priklausančios sumos, kreipimosi dėl jų išmokėjimo terminai ir išmokėjimo tvarka).

Reguliuojant mirusiam darbuotojui iš darbo santykio priklausiusių sumų išmokėjimo teisinius santykius svarstyтина, ar jos neturėtų būti paveldimos Civilinio kodekso nustatyta tvarka, nes darbuotojui iš darbo santykio priklausiusios sumos yra jo turtas, o ne laidojimo išmoka ar kitokia parama jį laidojusiesiems asmenims. Be to, kilus ginčui tarp šeimos narių ar laidojusių asmenų dėl teisės į mirusiam darbuotojui iš darbo santykio priklausiusių sumų išmokėjimo, darbdavys būtų įtrauktas į ginčą nesant tam objektyvių priežasčių.

6. DK 157 straipsnyje reguliuojamas vidutinio darbo užmokesčio mokėjimas. Nustatyta, kad šiame Kodekse ir kitose darbo teisės normose nurodytais atvejais darbuotojui išmokos skaičiuojamos pagal jo vidutinį darbo užmokestį. Vyriausybė tvirtina darbuotojų vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarką. Atsižvelgiant į šias nuostatas, reikėtų tikslinti DK straipsnius, kuriuose reguliuojamos išmokos, apibrėžtos vidutiniu darbo užmokesčiu, o taip pat išeitinių išmokų dydžiai. Pavyzdžiui, pagal DK 55 straipsnio 4 dalies formuluotę „darbdavys privalo sumokėti darbuotojui išeitinę išmoką, kurios dydis ne mažesnis nei jo dviejų savaitių vidutinis darbo užmokestis“, vidutinis darbo užmokestis turėtų būti apskaičiuojamas iš dviejų savaitių laikotarpio, nors čia, akivaizdu, kad siekiama apibrėžti ne išeitinės išmokos apskaičiavimo tvarką (ją pagal DK 157 straipsnį tvirtina Vyriausybė), bet išmokos dydį, t. y. kad išeitinė išmoka mokama dviejų savaitių dydžio.

DK 56 straipsnio 8 dalyje, 58 straipsnio 3 dalyje, 60 straipsnio 3 dalyje, 62 straipsnio 5 dalyje, 64 straipsnio 4 dalyje, 82 straipsnio 2 dalyje, 167 straipsnyje ir kitur reikėtų tikslinti nurodyto vidutinio darbo užmokesčio dydį (manyтina, kad tinkamai šis dydis apibrėžtas DK 68 straipsnio 3 dalyje).

DK 62 straipsnio 6 dalyje nustatyta, kad naujo darbo paieškoms suteiktu metu darbuotojui paliekamas jo darbo užmokestis. Analogiška taisyklė nustatyta DK 179 straipsnio 1 dalyje. Svarstyтina, ar čia neturėtų būti nustatyta, kad paliekamas darbuotojo vidutinis mėnesinis darbo

užmokestis, nes, priklausomai nuo darbuotojo darbo apmokėjimo sistemos, nustatyti jo darbo užmokesčio dydį kai jis nedirba, gali būti neįmanoma.

7. DK 107 straipsnio 1 ir 2 dalių, DK 112 straipsnio siūlytina atsisakyti, nes juose nėra nustatyta specialių darbo apmokėjimo taisyklių.

8. DK 151 straipsnyje apibrėžta darbo užmokesčio sąvoka. Šio straipsnio 2 dalies 2 punkte, kaip darbo užmokesčio sudedamoji dalis nurodyta „papildoma darbo užmokesčio dalis“, tačiau kokios išmokos laikytinos papildomomis, neapibrėžta. Šio straipsnio 2 dalies 3 punkte nurodytos išmokos (priedai, priemokos, premijos), kurios taip pat laikytinos papildoma darbo užmokesčio dalimi (tai patvirtina ir DK 152 straipsnio 3 dalies formuluo­ t e „papildomo apmokėjimo (priedų ir priemokų)“, todėl neaišku, kodėl 2 ir 3 punkte nurodytos darbo užmokesčio dalys reguliuojamos atskirai ir kokios išmokos apibrėžtos 2 punkte, nes teisiniai pagrindai jas mokėti yra analogiški (nustato šalių susitarimas, darbo teisės normos, darbo apmokėjimo sistema). DK 33 straipsnio 3 dalyje šios išmokos taip pat apibrėžtos kaip papildoma darbo užmokesčio dalis.

9. DK 151 straipsnio 2 dalies 3 (faktiškai 4) punkte nurodytos „skatinamojo pobūdžio išmokos, kurios yra neprivalomos pagal darbo teisės normas“. Svarsty­tina, ar šio punkto nereikėtų atsisakyti arba sujungti su 2 ir 3 punktais. Taip pat, reikėtų tikslinti jo formuluo­ t e, nes neaiškus nuostatos „išmokos <...> neprivalomos pagal darbo teisės normas“ turinys. Darbo teisės normos gali skatinamojo pobūdžio išmokos nenustatyti, tačiau darbo teisės normose gali būti nustatytos taisyklės, iš kurių sektų, kad išmoka turi ar gali būti nustatyta, pavyzdžiui, kolektyvinėje sutartyje ir mokėtina sąlygas atitinkančiam darbuotojui. Taigi, būtų neaišku, ar tokia išmoka privaloma / neprivaloma pagal darbo teisės normas.

10. DK 33 straipsnio 3 dalyje formuluo­ t e „bazinis (nekintantis), 152 straipsnio 3 dalyje vartojama terminija „pagrindinio (tarifinio)“, „papildomo apmokėjimo“, DK 152 straipsnio 5 dalyje formuluo­ t e „pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius“ tikslintinos atsižvelgiant į DK 151 straipsnio nuostatas. Taip pat reikėtų apibrėžti ar skliausteliuose paaiškinti DK 152 straipsnio 3 dalies sampratą „apmokėjimo formos“.

11. Tarpusavyje derintinos formuluo­ t s – DK 151 straipsnyje apibrėžta „darbo apmokėjimo sistema“ ir 152 straipsnyje nurodyta „darbuotojų apmokėjimo sistema“. Tikslinant šių straipsnių nuostatas atkreiptinas dėmesys į tai, kad pagal DK 210 straipsnio 5 dalies 2 punktą, darbo apmokėjimo organizavimo sąlygos nustatomos darbdavio lygio kolektyvinėje sutartyje, todėl DK 151 ir 152 straipsniuose sampratų „darbovietė“, „darbovietėje patvirtinta“ vartojimas nėra tikslus.

12. DK 151 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad darbuotojų apmokėjimo sistema įmonėje įstaigoje, organizacijoje nustatoma kolektyvine sutartimi, o nesant tai nustatančios kolektyvinės sutarties, ją privalo patvirtinti darbdavys darbovietėse, kuriose vidutinis darbuotojų skaičius viršija

50. Reikėtų apibrėžti darbuotojų apmokėjimo sistemos nustatymo taisykles, kai vidutinis darbuotojų skaičius neviršija 50.

13. DK 152 straipsnio 3 dalyje darbovietė apibrėžta kaip alternatyva įmonei, įstaigai organizacijai („Darbo apmokėjimo sistema darbovietėje ar darbdavio įmonėje, įstaigoje, organizacijoje <...>“). Šią formuluotę siūlytina tikslinti atsižvelgiant į DK 22 straipsnio 4 dalį.

14. DK 156 straipsnyje nustatytas mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandinį darbą. Pagal šio straipsnio normas, už darbą poilsio, švenčių dienomis ir viršvalandinį darbą, darbo užmokestis sudarytų pusantro ar didesnę bazinį (tarifinį) dydį, t. y. tik DK 151 straipsnio 2 dalies 1 punkte nustatyto darbo užmokesčio padidintą dalį. Toks darbo apmokėjimo nustatymas nederą su teisingo apmokėjimo už darbą principu, nes darbuotojas netektų teisės į DK 151 straipsnio 2 dalies 2 ir 3 punktuose nustatytą papildomą darbo užmokesčio dalį ir priedus, pavyzdžiui, už nukrypimus nuo normalių darbo sąlygų. Akivaizdu, kad visas DK 151 straipsnio 2 dalyje nustatytas šalių sulygtas darbo užmokesčio dalis didinti tiek kartų, kiek numatyta DK 156 straipsnyje nėra objektyvių pagrindų, tačiau manytina, kad DK 156 straipsnyje numatytais atvejais, be nustatyto pusantro ar didesnio bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio, turėtų būti mokamos įprastos (nepadidintos) DK 151 straipsnio 2 dalies 2 ir 3 punktuose nustatytos darbo užmokesčio dalys.

#### **Dėl darbuotojo prašymu teikiamų dokumentų ir informacijos**

Pagal DK 63 straipsnio 8 dalį, darbdavys per 10 dienų privalo išduoti darbuotojui šioje dalyje nurodyto turinio pažymą (apie vykdytą darbo funkciją, jos pradžią ir pabaigą, gautą darbo užmokestį). DK 159 straipsnio 3 dalyje taip pat reguliuojamas darbuotojo reikalavimu privalomos išduoti pažymos turinys, kuris, sprendžiant iš formuluotės „atleidimo iš darbo priežastį“, nustatytas teikiant pažymą atleistam iš darbo darbuotojui. Siūlytina šiose normose, o taip pat DK 43 straipsnio 1 dalies 4, 5, 9 (esant reikalui ir kituose) punktuose, DK 70 straipsnio 2 dalyje, DK 77 straipsnio 5 dalyje, DK 133 straipsnio 4 dalyje ir kitose normose nurodytą informaciją tikslinti ir tarpusavyje derinti, kad darbdavio teikiama tam tikra rūšiniu požymiu apibrėžta informacija galėtų būti iš anksto kaupiama pagal tam tikrus kriterijus, o darbuotojams teikiama informacija lygiavertė.

#### **Dėl darbo laiko teisinio reguliavimo**

1. DK 126 straipsnio 2 dalyje, jeigu nesusitarta tarp čia apibrėžtų šalių kitaip, nustatytas baigtinis darbdaviui leidžiamų nustatyti darbo laiko režimo rūšių sąrašas. Svarstyтина, ar toks reguliavimas neapriboja darbdavio teisės ir pareigos tinkamai organizuoti darbą, nes, pagal šios dalies ir šio straipsnio 3 dalies normas, darbdavys negalėtų nustatyti šiuo metu įprasto penkių dienų per savaitę darbo laiko režimo, kai per savaitę dirbamas ne vienodas darbo valandų skaičius (keturias dienas dirbama ilgiau ir vieną dieną, paprastai penktadienį – trumpiau).

2. Atsižvelgiant į tai, kad valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose, organizacijose darbo laiko režimas yra nustatytas Vyriausybės ir šių įstaigų darbo laikas reikšmingas viešojo intereso požiūriu, siūlytina nustatyti, kad valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose, organizacijose darbo laiko režimą nustatyto Vyriausybė.

3. DK 136 straipsnio pavadinime, atsižvelgiant į DK 137 straipsnio turinį, siūlytina atsisakyti teksto „ir poilsio dienos“.

4. DK 136 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad skirti dirbti švenčių dieną galima darbuotojo sutikimu. Tokio sutikimo nereikia dirbant pagal suminę darbo laiko apskaitą ar kitais įstatymų numatytais atvejais. Svarstyтина, ar šioje dalyje neturėtų būti nustatyta, kad sutikimo skirti dirbti švenčių dieną nereikia ir nepertraukiamai veikiančiose įmonėse, įstaigose, organizacijose, jeigu dirbama pagal nustatytą grafiką.

### **Dėl poilsio laiko teisinio reguliavimo**

1. DK 140 straipsnio 5 dalyje numatyta, kad „Teisė pasinaudoti visomis ar dalimi kasmetinių atostogų (arba gauti piniginę kompensaciją už jas įstatymų numatytais atvejais) prarandama praėjus trims metams nuo kalendorinių metų, kuriais buvo įgyta teisė į visos trukmės kasmetines atostogas, pabaigos.“ Ši imperatyvi norma kelia abejonių, neaišku, kokių tikslų siekiama siūlomu teisiniu reguliavimu. Visų pirma, nuostata, pagal kurią panaikinama teisė pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis ar jų dalimi praėjus trims metams nuo kalendorinių metų, kuriais buvo įgyta teisė į visos trukmės kasmetines atostogas, pabaigos, vertintina kaip pažeidžianti asmenų lygiateisiškumo principą, nes sudaro prielaidas apriboti darbuotojų teises į poilsį. Gali būti aplinkybių, dėl kurių darbuotojas objektyviai negalėjo pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis. Pavyzdžiui, darbuotoja, kuriai buvo suteiktos vaiko priežiūros atostogos, pagal siūlomą teisinį reguliavimą, galėtų netekti teisės į kasmetines atostogas, įgytas iki nėštumo ir gimdymo atostogų pradžios, ypač, jeigu jai buvo suteiktos vaiko priežiūros atostogos dėl paeiliui gimusių vaikų.

2. DK 143 straipsnio pavadinime ir Kodekso turinyje vartojama sąvoka „atostogpinigiai“ jos vartojimo patogumo prasme svarstyтина, galimai priimtinesnė būtų formuluotė „atostogų pinigai“, „atostoginiai pinigai“ (<http://vlkk.lt/lit/438>).

3. DK atitinkamuose straipsniuose siūlytina apibrėžti atostogpinigių, kaip išmokos, teisinį statusą, nes gali kilti kai kurių DK normų, kuriose nurodomas darbo užmokestis, taikymo neaiškumų, pavyzdžiui, darant išskaitas iš darbo užmokesčio pagal DK 151 straipsnio 2 dalį.

4. DK 139 straipsnio 1 dalyje tikslintina formuluotė „paliekant darbo užmokestį“, nes ji nedera su 143 straipsnio 1 dalimi.

5. DK 140 straipsnio 4 dalyje nustatyti laikotarpiai, kurie įskaitomi į darbo metus kasmetinėms atostogoms suteikti. Siekiant teisinio reguliavimo aiškumo, nepaisant šios dalies 8 punkto taisyklės,

siūlytina šiame ar kitame DK straipsnyje aiškiau nustatyti DK 67 straipsnio 2 dalyje nustatytą laikotarpį tarp darbo sutarčių įskaitymo į darbuotojo *darbo trukmę* ir šio straipsnio 3 dalyje – į darbuotojo *darbo pas darbdavį trukmę*, teisinės pasekmes, ir apibrėžti, ar šie laikotarpiai įskaitomi į darbo metus kasmetinėms atostogoms suteikti.

6. DK 144 straipsnyje nustatytos tikslinių atostogų rūšys. Neaišku, kodėl šiame straipsnyje nenurodytos savo esme tikslinės kūrybinės atostogos, reguliuojamos DK 108 ir 113 straipsniuose.

7. DK 145 straipsnio 3 dalies ir DK 146 straipsnio 2 dalies siūlytina atsisakyti, nes ji yra blanketinio pobūdžio. Be to, darbuotojams, kurie neatitiks Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo nustatytų reikalavimų, pavyzdžiui, turėti specialųjį draudimo stažą, nebus pagrindo taikyti šias normas. Tokiu atveju būtų skiriamos ir mokamos išmokos vadovaujantis kitais įstatymais.

8. DK 147 straipsnio 4 dalies reikėtų atsisakyti kaip perteklinės, nes šios nuostatos jau įtvirtintos DK 138 straipsnio 2 dalyje ir DK 144 straipsnio 2 dalyje.

### **Žalos atlyginimo teisinis reguliavimas**

1. DK 76 straipsnio 2 dalyje neviseškai aiškiai nustatyta žalos atlyginimo tvarka, neaišku kokiame kontekste čia nurodyta regreso tvarka. Diskutuotina imperatyvi nuostata, pagal kurią darbuotojo kaltė ir padarytos žalos dydis gali būti įrodyti tik dalyvaujant darbuotojui. Visų pirma, darbuotojas gali negalėti dalyvauti įrodinėjimo procese dėl objektyvių priežasčių arba dėl kitų, galimai negeranoriškų, paskatų. Antra, asmens ar darbuotojo kaltė gali būti objektyviai įrodyta įvairiomis priemonėmis, todėl neaišku, kodėl darbuotojo kaltė ir, juo labiau, padarytos žalos dydis, gali būti nustatomi tik dalyvaujant darbuotojui.

2. DK 115 straipsnio 2 dalies 2 punkte numatyta, kad darbo sutartyje dėl sportinės veiklos, nukrypstant nuo šio Kodekso nustatytų taisyklių, šalys gali susitarti dėl pasirengimo varžyboms ir varžybų metu darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo. Iš pateiktos formuluotės neaišku, dėl ko konkrečiai šalims leidžiama susitarti – dėl žalos atlyginimo tvarkos, terminų ar dydžio. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad pagal Civilinio kodekso 6.252 straipsnį, draudžiama apriboti ar panaikinti civilinę atsakomybę už sveikatos sužalojimą, gyvybės atėmimą ar neturtinę žalą. Šalys savo susitarimu negali pakeisti imperatyviųjų teisės normų, nustatančių civilinę atsakomybę, jos formą ar dydį.

3. DK 160 straipsnio 2 dalyje, apibrėžiant piniginius reikalavimus, siūlytina atsižvelgti į Kodekso II dalies X skyriuje vartojamą terminiją ir tiksliau apibrėžti, dėl ko atsiradusi žala atlyginama pagal šios dalies taisykles.

4. DK 164 straipsnio 3 dalyje nustatyta grupinė atsakomybė („grupinės atsakomybės dalyviai“) turėtų būti tikslinama arba apibrėžta jos samprata.

5. DK 167 straipsnio 3 dalyje reikėtų nustatyti darbdavio teisę darbuotojui padarytą žalą atlyginti geranoriškai, nes tai galėtų būti teisiniu pagrindu priimti sprendimus dėl žalos atlyginimo, ypač viešajame sektoriuje.

6. DK 168 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad šioje dalyje numatytais atvejais „žalos atlyginimo sumos kaupiamos“, tačiau iš šios dalies turinio neaišku, ar čia kalbama apie neišmokėtų žalos atlyginimo išmokų tam tikrą apskaitą, ar apie tam tikrų lėšų žalos atlyginimui kaupimą.

7. DK 171 ir DK 118 straipsniuose reguliuojamas žalos atlyginimas. Šių straipsnių normas siūlytina dėstyti Kodekso II dalies X skyriuje, reguliuojančiame žalos atlyginimą, ypač atsižvelgiant į DK 166 straipsnio 2 dalį. Reguluojant atlygintinos žalos dydį būtina atsižvelgti į tai, kad Civilinio kodekso 6.290 straipsnyje nustatytas socialinio draudimo išmokų įskaitymas. Pagal šį straipsnį, į atlygintinos žalos dydį yra įskaitomos socialinio draudimo išmokos, mokamos sveikatos sužalojimo ar gyvybės atėmimo atvejais. Pažymėtina, kad DK 166 straipsnio 2 dalyje nurodyta nevysiškai tiksliai apibrėžta ir tik viena iš CK 6.290 straipsnyje nurodytų išmokų, todėl reguliavimą būtina tobulinti. Reguluojant Kodekso II dalies X skyriuje nustatytus teisinius santykius atsižvelgtina į Civilinio kodekso 6.264, 6.282, 6.283, 6.284 straipsnius.

8. DK 235 straipsnio 2, 3 ir 5 dalyse nustatyta darbo ginčus nagrinėjančio organo teisė priteisti „patirtą žalą“. Šio straipsnio 5 dalyje nustatytas kompensacijos dėl patirtos žalos dydis. DK 235 straipsnio 5 dalyje taip pat numatyta kompensacija dėl neteisėto atleidimo, tačiau jos dydis neapibrėžtas. Šias nuostatas reikėtų tikslinti keliais aspektais. Visų pirma, neaišku, kokią žalą apibrėžia samprata „patirta žala“, todėl neaišku ką kompensuotų darbdavys, išmokėdamas kompensaciją dėl patirtos žalos. Antra, atlygintinos žalos (nuostolių) dydis negali būti nustatytas iš anksto, nes jis nustatomas tik konkrečiai žalai atsiradus (DK 164 ir 165 straipsniai, Civilinio kodekso 6.249 ir 6.250 straipsniai).

9. DK 235 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad darbo ginčus nagrinėjantis organas gali priteisti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos, tačiau ne daugiau kaip už vienerius metus. Svarstyтина, ar darbo ginčus nagrinėjančiam organui nereikėtų suteikti teisės priimti sprendimą mažinti kompensacijos už priverstinę pravaikštą dydį ar skirti ją už trumpesnę, nei priverstinės pravaikštos laikas, terminą.

Reguluojant kompensaciją už priverstinės pravaikštos laiką (tiek neteisėto nušalinimo, tiek neteisėto atleidimo iš darbo atveju) siūlytina atsižvelgti į teismų praktiką nagrinėjant tokio pobūdžio ginčus (pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. spalio 11 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-384/2011). Teisėjų kolegija minėtoje byloje pasisakė, kad ne visais atvejais būtų teisinga ir pagrįsta taikyti darbuotojo negautų pajamų visiško atlyginimo principą už sutrukdymą jam dirbti konkrečiame darbe. Darbuotojo praradimai dėl darbo netekimo pagal įstatymą – DK 297 straipsnio 3 ir 4 dalis – atlyginami iki darbuotojo pažeistos teisės dirbti



atkūrimo procedūros pabaigos, t. y. jo grąžinimo į darbą, arba teismo sprendimo konstatavimo dėl darbo santykių pabaigos. Tai yra įstatymo leidėjo nustatyta bendroji taisyklė ir situacija. Jeigu yra esminių nukrypimų nuo jos, kurie išdėstyti pirmiau, teismas gali svarstyti, taip pat konkrečiu atveju spręsti ir pripažinti, kad kompensacija už priverstinės pravaikštos laiką gali būti sumažinta. LAT pažymėjo, kad kai byloje keliamas klausimas dėl DK 297 str. įtvirtintos kompensacijos – vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką – dydžio atitikties jos tikslams, esmei bei bendriesiems teisingumo, sąžiningumo, proporcingumo principams, teismas svarsto, ar konkretus priteistinas dydis nepaneigia šio instituto socialinės funkcijos, t. y. kompensuoja darbuotojo dėl neteisėto atleidimo iš darbo patirtus praradimus, tačiau nėra neadekvatus tokios kompensacijos tikslui, nelemia darbdaviui pernelyg sunkių padarinių.

### **Dėl socialinės partnerystės teisinio reguliavimo**

1. DK 179 straipsnio pavadinime, atsižvelgiant į jo turinyje pateiktą santrumpą ir kitur vartojamą terminiją, siūlytina vietoj sąvokos „atstovų“ vartoti sąvoką „asmenų“.

2. DK 182 straipsnio 2 dalyje nustatyta pirmuosius rinkimus vykdančios rinkimų komisijos sudarymo tvarka. Numatyta, kad šią komisiją įsakymu sudaro darbdavys. Šioje dalyje svarstyтина rinkimų komisijos narių parinkimo tvarka, t. y. reikalavimai, kurie taikomi norint paskirti asmenį rinkimų komisijos nariu. Visų pirma, esant reikalavimų visetui, svarstyтина, ar nebus sukurtos taisyklės, nepagrįstai sunkinančios rinkimų komisijos sudarymą. Pavyzdžiui, rinkimų komisijos nariais gali būti skiriami darbuotojai, kurių darbo santykiai su darbdaviu trunka ilgiausiai. Tačiau, taip pat nustatytas reikalavimas, kad ne mažiau kaip pusę šios komisijos narių šio Kodekso 180 straipsnio 1 dalies atveju turi sudaryti darbdavio lygiu veikiančių darbuotojų atstovų skirti asmenys. Visų pirma, įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje gali nebūti darbdavio lygiu veikiančių darbuotojų atstovų, antra, net ir esant nurodytų darbuotojų atstovų, neaišku, ar galėtų būti tokių asmenų, kurie atitiktų visus nustatytus kriterijus, trečia, neaišku, kokių tikslų siekiama nustatant tokią rinkimų komisijos narių skyrimo tvarką.

DK 182 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad vėlesnius rinkimus organizuoja ir vykdo pati darbo taryba, tačiau neaišku, ar ji taip pat privalo laikytis šioje dalyje nustatytų reikalavimų. Šiame kontekste reikėtų tikslinti 187 straipsnio 2 dalį, pagal kurią pareiga sudaryti rinkimų komisiją nustatyta darbdaviui.

DK 182 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad rinkimų komisijos nariais skiriami rinkimų teisę turintys darbuotojai, atsižvelgiant į tai tikslintina šio straipsnio 5 dalis.

DK 182 straipsnio 5 dalyje nustatyta kandidatų į darbo tarybos narius siūlymo tvarka. Svarstyтина, ar neturėtų būti nustatyta teisė rinkimų teisę turinčiam darbuotojui pačiam kandidatuoti.

DK 182 straipsnyje nustatyti darbo tarybos rinkimai, kurie apima kelias šių rinkimų procedūras, todėl siūlytina šio straipsnio 6–10 dalyse, kur tai pagal teisinę prasmę gali būti nustatoma, reguliuoti balsavimo (ne rinkimų) teisinius santykius, nes antraip, pavyzdžiui, šio straipsnio 10 dalies formuluotė „pakartotiniai rinkimai“ gali būti suprasta kaip reikalavimas vykdyti visas procedūras iš naujo.

3. DK 186 straipsnio 3 dalyje siūlytina atsisakyti joje nustatyto darbo tarybos ir darbdavio susitarimo galiojimo apribojimo – ne ilgiau nei nustatyta darbo tarybos kadencija. Visų pirma, toks reguliavimas gali sudaryti teisinį vakuumą, antra, pagal šio straipsnio 2 dalį, gali būti sudaryti susitarimai dėl darbo ar kitais klausimais, kurie nereguliuoti kolektyvinėje sutartyje, todėl toks susitarimų galiojimo reguliavimas apribotų šalių teisės nesant tam objektyvių priežasčių.

### **Dėl darbo ginčų teisinio reguliavimo**

1. DK 102 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbo ginčai tarp juridinio asmens ir jo vadovo nagrinėjami individualiems darbo ginčams nagrinėti nustatyta tvarka (išskyrus šio straipsnio 2 dalyje nurodytus ginčus). DK 102 straipsnio 2 dalyje nurodytus teisme nagrinėjamus ginčus siūlytina tikslinti, atsižvelgiant į 230 straipsnio 3 dalyje apibrėžtą individualaus ginčo sampratą (pvz., individualiu ginču laikomas ginčas dėl darbo sutarties keitimo), DK 103 straipsnio 1 dalyje nustatytus tam tikri įvykius – išrinkimą, atšaukimą, DK 235 straipsnyje reguliuojamą ginčą dėl nušalinimo nuo darbo, antraip, paminėti ginčai turėtų būti nagrinėjami DK 102 straipsnio 1 dalyje nustatyta tvarka.

2. DK 115 straipsnio 2 dalies 9 punkte numatyta, kad darbo sutarties šalys gali susitarti dėl ginčų tarp šalių dėl sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo žinybingumo ir teisingumo, įskaitant susitarimus dėl ginčų sprendimo komerciniame arbitraže. Tokia nuostata kelia abejonių dėl jos atitikties Civilinio proceso kodekso 32 straipsniui, pagal kurį šalys gali rašytiniu tarpusavio susitarimu pakeisti teritorinį tos bylos teisingumą. Išimtinis ir rūšinis teisingumas šalių susitarimu negali būti pakeičiamas.

Be to, DK 115 straipsnio 2 dalies 9 punkte formuluotė „įskaitant susitarimus dėl ginčų sprendimo komerciniame arbitraže“ suponuoja, kad šalims leidžiama susitarti dėl ginčų nagrinėjimo žinybingumo ne tik komerciniame arbitraže, kaip jurisdikcinėje žinyboje. Žinybingumas, kaip teisinis institutas, yra visuma teisės normų, nustatančių įvairių jurisdikcinių organų kompetenciją nagrinėti ir spręsti vienokio ar kitokio pobūdžio ginčus dėl teisės<sup>1</sup>, todėl šalys gali kreiptis dėl ginčo nagrinėjimo ir sprendimo tik į kompetentingą žinybą. Iš DK 115 straipsnio 2 dalies 9 punkto formuluotės neaišku, kokios jurisdikcinės žinybos be paminėto komercinio arbitražo, čia turimos omeny.

---

<sup>1</sup> V. Mikelėnas. Civilinis procesas. 1994 AB „Teisė“ ISBN 9986-567-01-7 (pirma dalis), 76 psl.

3. DK 230 straipsnio 3 dalį siūlytina papildyti ir nustatyti (po žodžių „<...> turintys teisę į darbuotojo darbo užmokestį <...>“), kad darbo ginčo šalimi gali būti ir asmenys, turintys teisę į darbuotojui iš darbo santykio priklausančias sumas (lėšas, pinigus) (žiūr. DK 64 straipsnio 1 dalį), nes pagal DK 151 straipsnį, atostogpinigiai (DK 143), kompensacijos (DK 51 straipsnio 4 dalis, DK 119 straipsnio 2 dalis) nėra priskiriami darbo užmokesčiui.

4. DK 234 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad darbo ginčą nagrinėjantis organas turi teisę darbo teisės normas ar susitarimus pažeidusiai šaliai kitos šalies naudai skirti iki 3000 eurų baudą, tačiau nustatyta, kad ši bauda išieškoma į valstybės biudžetą, todėl reguliavimą reikėtų tikslinti.

5. DK 240 straipsnio 3 dalies siūlytina atsisakyti, nes joje reguliuojami teisiniai santykiai nėra DK reguliavimo dalyku.

6. DK 242 straipsnio 1 dalies 1 punkte numatyta, kad komisija *atsisako* nagrinėti prašymą, jeigu *byla buvo nutraukta*. Šią nuostatą siūlytina tarpusavyje derinti (jeigu šios nuostatos susijusios) su šio straipsnio 2 dalies formuluote, pagal kurią komisija *nutraukia ginčo nagrinėjimą*.

DK 242 straipsnio 1 dalyje, kaip pagrindą, kuriuo remiantis komisija atsisako nagrinėti prašymą, siūlytina nustatyti nesilaikymą išankstinės ginčo nagrinėjimo tvarkos, kai ji privaloma.

7. DK 251 straipsnyje nustatyta sankcija darbdaviui už darbo ginčų komisijos ar teismo sprendimo nevykdymą. Jų sprendimu darbuotojui išieškomas darbo užmokestis už visą laiką nuo sprendimo (nutarties) priėmimo dienos iki jo įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už šešis mėnesius. Atsižvelgiant į tai, kad DK 235 straipsnyje numatytos sprendimų dėl neteisėto nušalinimo ar atleidimo iš darbo teisinės pasekmės, siekiant nenustatyti darbdaviui dvigubos atsakomybės už tą patį pažeidimą, DK 251 straipsnyje reikėtų nustatyti jo taikymo išimtis.

DK 251 straipsnyje reikėtų tikslinti ir išieškomo darbo užmokesčio sampratą, nes čia, matyt, siekiama nustatyti vidutinį mėnesinį darbo užmokestį.

### **Dėl kolektyvinių darbo ginčų teisinio reguliavimo**

1. DK 254 straipsnio 4 dalyje svarstytinos sąlygos inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą:

1) „jeigu derybos pasibaigia“, nes derybų pabaiga ne visais atvejais yra pagrindas inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą;

2) derybos vienos iš šalių yra nutraukiamos; svarstytina, ar čia teisė inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą neturėtų būti nustatyta tuo atveju, jeigu derybas nutraukia darbdavys (darbdavio organizacijos), nes antraip būtų sudarytos teisinės prielaidos piktnaudžiauti teise. Dėl analogiškos priežasties svarstytina DK 262 straipsnio 2 dalies 1 punkto nuostata, pagal kurią teisė skelbti streiką atsiranda, jei viena iš šalių pasitraukia iš derybų.

2. DK 255 straipsnyje numatyta, kad šalys sudaro ginčo komisiją, kuri toliau vadinama ir komisija. DK 256 straipsnio 4 dalyje nurodyta kolektyvinio ginčo komisija. Siūlytina pastarąją

sampratą arba sampratą „kolektyvinio darbo ginčo komisija“ vartoti čia aptariamai komisija apibrėžti, nes jos tiksliausiai atspindi komisijos paskirtį.

3. DK 255 straipsnio 6 dalyje siūlytina atsisakyti formuluotės „pasibaigus komisijos darbui“, nes ji nėra tiksli nuosekliai nustatant kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimo etapus.

4. DK 262 straipsnio 3 dalyje nustatyti atvejai, kai darbdaviai ar jų organizacijos turi teisę organizuoti lokautą. DK 275 straipsnyje apibrėžta lokauto sąvoka. Atsižvelgiant į ją, reikėtų tiksliau apibrėžti DK 262 straipsnio 3 dalyje nustatytus galimus lokauto atvejus. Svarstyтина, ar DK 262 straipsnio 3 dalies normos neturėtų būti formuluojamos DK 275 straipsnyje.

5. DK 265 straipsnio 1 dalyje reikėtų tikslinti streikų rūšis, nes, antraip, būtų neaiškūs įspėjimo apie jų pradžių terminai. DK 270 straipsnyje nustatytas penkių dienų terminas kreiptis į teismą dėl streiko teisėtumo. Atsižvelgiant į DK 265 straipsnyje nustatytus įspėjimo apie būsimą streiką terminus, reikėtų tikslinti DK 270 straipsnyje nurodytą streiko rūšį arba tarpusavyje derinti straipsnių normas.

6. Atsižvelgiant į DK 140 straipsnį, DK 277 straipsnio 3 dalies paskutinio sakinio formuluotę siūlytina tikslinti ir nustatyti, kad lokauto laikas neįskaitomas į darbo metus.

### **Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos teisinio reguliavimo**

Darbo kodekso II dalies XI skyriuje „Darbuotojų sauga ir sveikata“ pasirinktas konceptualiai racionalus darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas, kuriame nustatytos esminės kodifikuotos šį teisės institutą reguliuojančios normos ir nustatyta pirmenybės teisė reguliuoti šiuos santykius Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme. Atsižvelgiant į tai, DK 76 straipsnio 1 dalies, DK 77 straipsnio 1 ir 3 dalių, DK 89 straipsnio 4 dalies nuostatų, reguliuojančių tas pačias taisykles, kurios kitiems darbuotojams nustatytos specialiomis normomis, reikėtų atsisakyti, nes antraip, tie patys reikalavimai to paties darbdavio toms pačioms darbuotojų grupėms bus nustatyti skirtingos teisinės galios teisės aktais tik dėl to, kad jie sudarę skirtingų rūšių darbo sutartis.

### **Dėl socialinės partnerystės teisinio reguliavimo**

1. DK 179 straipsnio 1 dalyje nustatytos garantijos darbuotojų atstovavimą įgyvendinantiems asmenims. Šioje dalyje numatyta, kad nurodytos garantijos taikomos, jeigu darbo teisės normose, kolektyvinėje sutartyje ar rašytiniu susitarimu tarp profesinės sąjungos, darbo tarybos ar darbuotojo patikėtinio nenumatyta kitaip. Tokia formuluotė leidžia preziumuoti, kad gali būti nustatytos teisinę padėtį, palyginus su nustatyta Kodekse, bloginančios nuostatos. Be to, šio straipsnio 6 dalyje, DK 193 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad šios garantijos taikomos ne visiems darbuotojų atstovavimą įgyvendinantiems asmenims ir profesinės sąjungos valdymo organo nariams, o tik apibrėžtam jų

skaičiui. Toks reguliavimas kelia abejonių, nes iš esmės paneigia darbuotojų atstovų apsaugą nuo diskriminacijos.

2. DK 22 straipsnio 4 dalyje apibrėžta darbovietės sąvoka, pagal kurią, darbovietė yra darbdavio veiklą vykdančios struktūriniai organizaciniai dariniai – filialai, atstovybės ar kiti struktūriniai, gamybiniai, prekybiniai ar kitos veiklos padaliniai. Pagal šio straipsnio 3 ir 4 dalis, darbdavys ir darbovietė gali sutapti, tačiau gali ir nesutapti. Pagal DK 180 straipsnio 1 dalį, darbo taryba privalo būti sudaroma įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, tai yra apima darbdavį, kaip juridinį asmenį. DK 180 straipsnio 2 dalies formuluotė „Jeigu darbdavio vidutinis darbuotojų skaičius <...>“ suponuoja išvadą, kad ir čia kalbama apie darbdavį, kaip juridinį asmenį (žiūr. DK 20 straipsnio 2 dalį), tačiau DK 187 straipsnio 1 dalies 5 punkte numatytas veikusios darbo tarybos įgaliojimo laikas iki naujos darbo tarybos verslo perdavėjo įmonėje, įstaigoje, organizacijoje ar jo *darbovietėje* sudarymo. Pagal šią formuluotę, taip pat DK 189 straipsnį, galima preziumuoti, kad darbo taryba turėtų būti sudaroma ir *darbovietėje*, tačiau, atsižvelgiant į darbdavio ir darbovietės, kaip subjektų, skirtingą turinį, toks reguliavimas, galima, nėra tikslus. Be formaliosios sąvokų turinio problemos, kiltų neaiškumų ir įgyvendinant šias nuostatas.

3. DK 187 straipsnio 1 dalies 5 punkto paskutiniame sakinyje, nurodytas terminas „iki <...> naujos darbo tarybos verslo *perdavėjo* įmonėje <...> sudarymo“, galimai, tikslintinas į terminą „iki <...> naujos darbo tarybos verslo *perėmėjo* įmonėje <...> sudarymo“.

4. DK 189 straipsnyje siūlytina išbraukti žodį „kolektyvo“.

### **Dėl profesinių sąjungų teisinio reguliavimo**

1. Pagal DK 192 straipsnio 1 dalį, teisę steigti profesines sąjungas, stoti į jas ir dalyvauti jų veikloje turi darbuotojai ir Užimtumo įstatyme nurodyti asmenys, dirbantys kitais pagrindais. DK 192 straipsnio 1 dalyje taip pat numatyta, kad nacionaliniu, šakos, teritoriniu (*lygiu – paaiškinta mano*) ar profesiniu pagrindu veikiančių profesinių sąjungų nariais profesinių sąjungų įstatų (statuto) nustatytais atvejais gali būti ir laikinai nedirbantys asmenys bei nedirbantys asmenys, sukakę senatvės pensinio amžiaus. Ši nuostata tarpusavyje nedera su DK 194 straipsnio normomis, pagal kurias tik profesiniu pagrindu steigiamą profsąjungą gali steigti fiziniai asmenys (pagal DK 192 straipsnio 1 dalį – ir neapibrėžto amžiaus laikinai nedirbantys). DK 194 straipsnio 2-5 dalių nuostatos derintinos tarpusavyje, taip pat su DK 192 straipsnio nuostatomis. Pagal DK 194 straipsnio 2 dalį, profesinių sąjungų organizacijas, veikiančias nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygiu, gali steigti ir stoti į jas tik profesinės sąjungos. Taigi, darbuotojai ir Užimtumo įstatyme nurodyti asmenys, dirbantys kitais pagrindais, taip pat laikinai nedirbantys asmenys bei nedirbantys asmenys, sukakę senatvės pensinio amžiaus, negali būti nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygiu veikiančių profesinių sąjungų organizacijų steigėjais ir tiesiogiai šiais lygiais veikiančių profesinių sąjungų (*organizacijų – paaiškinta mano*) nariais. Šiame kontekste atkreiptinas dėmesys į tai, kad profesinių sąjungų įstatai (DK 192 straipsnio

1 dalis) negali nustatyti profesinių sąjungų organizacijų įstatų reguliuojamų dalykų, pvz, apibrėžti jų narių. Iš aptariamų DK normų turinio neaišku kokiam lygiui priskirtina profesiniu pagrindu veikianti profesinė sąjunga.

DK 194 straipsnyje nustatyta profesinių sąjungų teisė steigti profesinių sąjungų organizacijas tik Kodekse nustatytais nacionaliniu, šakos, teritoriniu ir profesiniu požymiu kelia abejonių keliais aspektais. Pirma, profesinių sąjungų (laikantis DK terminijos – profesinių sąjungų organizacijų) šakiniai, teritoriniai, profesiniai dariniai susiformavo istoriškai tiek Lietuvoje, tiek kitose Europos valstybėse, todėl neaišku, kuo grindžiamas siūlymas apibrėžti jų leidžiamus vienijimosi pagrindus. Manytina, tad toks reguliavimas varžytų konstitucinę darbuotojų teisę laisvai jungtis į profesines sąjungas. Antra, tokia profesinių sąjungų organizacijų steigimo tvarka nėra objektyviai pagrįsta, ji varžytų teisę jungtis į profesinių sąjungų organizacijas esant kitų interesų ar objektyvių priežasčių, neprisidėtų prie profesinių sąjungų vienijimosi procesų. Pažymėtina, kad Kodekse reguliuojami ir darbdavių asociacijų atstovavimo lygiai, jų asociacijų steigimas šakos, teritoriniu, nacionaliniu ar kitu požymiu nėra imperatyviai nustatytas, tačiau, atsižvelgiant į DK 208, 209 straipsnių nuostatas, galima preziumuoti tam tikrą imperatyvą, nes tik šakos, teritoriniu, nacionaliniu požymiu identifiukuota darbdavių organizacija turės teisę būti atitinkamos kolektyvinės sutarties šalimi. Atsižvelgiant į šiuo metu jau veikiančias profesinių sąjungų organizacijas, neaišku, kaip siūlomas teisinis reguliavimas būtų įgyvendintas.

2. DK 195 straipsnyje reguliuojami profesinių sąjungų ir profesinių sąjungų organizacijų nuosavybės teisiniai santykiai. Sąlygos, susijusios su profesinės sąjungos, kaip juridinio asmens, teisių įgijimu, nustatytos DK 192 straipsnio 5 dalyje. Profesinės sąjungos, kaip juridinio asmens, teisinė forma yra organizacija. Pagal DK 192 straipsnio 4 dalį, profesinė sąjunga laikoma įsteigta nuo tos dienos, kai yra įvykdytos šios straipsnio 3 dalyje nurodytos sąlygos, tačiau ji neturi juridinio asmens teisių, todėl negali įgyti DK 195 straipsnyje nustatytų teisių.

3. DK 200 straipsnio pavadinime ir turinyje apibrėžiamas darbdavių organizacijų funkcijas reikėtų susieti loginiu ir kalbiniu ryšiu.

### **Dėl kolektyvinių derybų teisinio reguliavimo**

1. DK 205 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad kolektyvinėse derybose darbuotojus gali atstovauti tik profesinės sąjungos. Laikantis Kodekse apibrėžtos profesinės sąjungos sampratos, darytina išvada, kad DK 205 ir 209 straipsnių normos tarpusavyje nedera.

2. DK 211 straipsnio 1 dalį reikėtų tikslinti, nes pagal jos formuluotę, Vyriausybė ar jos įgaliota institucija yra nurodyta ne tik valstybės, bet ir savivaldybių įmonių, įstaigų ir organizacijų, kaip darbdavių, atstovu.

3. DK 211 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad Vyriausybė gali betarpiškai dalyvauti kolektyvinėse derybose, kaip šakos kolektyvinės sutarties šalis arba tam įgalioti atitinkamos valdymo srities ministeriją ar kitą įstaigą. Apibrėžiant kolektyvinių sutarčių viešajame sektoriuje šalis, siūlytina aiškiai apibrėžti ir atriboti pačių šalių ir jų įgaliotų asmenų kompetenciją. Manytina, kad viešojo sektoriaus įstaigos ir organizacijos kolektyvinės sutarties šalis – darbdavys - yra įstaigos ar organizacijos steigėjas ir jis gali veikti, o taip pat įgalioti atstovauti jį, tik tiek, kiek kompetencijos jam suteikta kaip steigėjui.

DK 211 straipsnyje viešajam sektoriui neturėtų būti priskiriamos ir reguliuojamos valstybės ir savivaldybių įmonių kolektyvinės derybos.

4. Atsižvelgiant į tai, kad Kodekse pasirinkta griežta kolektyvinių sutarčių šalių, jų lygių bei šalims leidžiamų sudaryti kolektyvinių sutarčių rūšių reguliavimo tvarka, šiuos teisinius santykius reguliuojančias nuostatas reikėtų papildyti keliais aspektais. DK 192 straipsnyje nustatyta teisė steigti profesines sąjungas profesiniu pagrindu, DK 194 straipsnio 1 dalyje nustatytas tokios profesinės sąjungos steigėjų skaičius, tačiau Kodekse nėra aiškiai nustatytos profesiniu pagrindu įsteigtos profesinės sąjungos teisės, pavyzdžiui, sudarant kolektyvines sutartis.

DK 208 straipsnyje nurodytas baigtinis kolektyvinių sutarčių, kurios gali būti sudaromos, sąrašas. Atsižvelgiant į tai, kad pagal DK 194 straipsnį, profesinės sąjungos, be kitų pagrindų, gali steigtis profesiniu pagrindu ir teritoriniu lygiu, DK 208 straipsnyje reikėtų apibrėžti atitinkamas kolektyvinių sutarčių rūšis ir nustatyti šių sutarčių šalis (DK 209 straipsnis), turinį (DK 210 straipsnis) ir, esant reikalui, tikslinti kitas nuostatas.

5. DK 176 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad profesinės sąjungos šio Kodekso ir kitų įstatymų nustatytais atvejais kolektyviai atstovauja: 1) savo narius – darbuotojus; 2) asmenis, dirbančius kitais pagrindais. Vadovaujantis šia nuostata DK 214 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad kolektyvinės sutartys taikomos darbuotojams – jas sudariusių profesinių sąjungų nariams. Svarstyтина, ar neturėtų būti nustatyta kolektyvinės sutarties šalių ir darbdavio teisė taikyti kolektyvinių sutarčių nuostatas ir kitiems darbuotojams. Toks papildymas ypač aktualus valstybės ir savivaldybių įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms.

6. DK 214 straipsnio 3 dalyje reikėtų apibrėžti asmenis, kuriems taikomos šioje dalyje nurodytos kolektyvinės sutartys, nes DK 214 straipsnio 1 dalyje profesinių sąjungų sąvoka šio Kodekso prasme apima tik įmonės, įstaigos ir organizacijos darbuotojus.

7. DK 225 straipsnio 1 dalies nuostatos tarpusavyje derintinos su DK 50 straipsnio 5 dalies nuostatomis.

**Dėl kai kurių Kodekso straipsnių pavadinimų, normų formuluočių ir teisės technikos**

1. Keletas Kodekso straipsnių turi vienodus pavadinimus, todėl, nepaisant to, kad tie straipsniai skirtinguose skyriuose, jų pavadinimus reikėtų tikslinti (DK 87, 93, 97, 117 straipsniai; DK 108 ir 113 straipsniai).

2. Siūlytina tikslinti ir tų Kodekso straipsnių pavadinimus, kurie pažodžiui nėra vienodi, bet šiuose straipsniuose reguliuojami vienuodūs teisiniai santykiai, pavyzdžiui, darbo laiko režimas, apmokėjimas už darbą, o straipsnių pavadinimai reguliuojamus teisinius santykius apibrėžia, teisės požiūriu, ydingai. Pavyzdžiui DK 90 straipsnio pavadinimas „Apmokėjimas už darbą“, DK 107 ir 112 straipsnių – „Darbo apmokėjimas“, DK 89 straipsnio pavadinimas „Darbo laiko norma ir režimas“, DK 92 straipsnio – „Darbo laiko režimas“, DK 95 straipsnio – „Darbo laiko norma ir darbo laiko režimas“, DK 111 straipsnio – „Darbo laiko reguliavimas“.

3. Kai kurių DK straipsnių nuostatos tikslintinos, nes nėra aiškiai suformuluotos (DK 66 straipsnio 2 dalis, 80 straipsnio 3 dalis, 93 straipsnio 1 dalis, 110 straipsnio 1 dalis, 119 straipsnio 4 dalis, 140 straipsnio 4 dalies 4 punktas).

4. Atsižvelgiant į juridinės technikos taisykles, reikėtų tikslinti:

1) DK 3 straipsnyje suvienodinti sąvokų „vietinis teisės aktas“, „vietinis norminis aktas“ vartojimą;

2) DK 56 straipsnio dalių numeraciją;

3) DK 47 straipsnyje, DK 60 straipsnio 4 dalyje ir kitur – tikslinti valstybės įstaigų, galiojančių įstatymų pavadinimus;

4) DK 62 straipsnio 5 dalyje – nuorodą „šio straipsnio 5 dalyje“;

5) DK 63 straipsnio 1 dalyje – nuorodas į kitus DK straipsnius;

6) DK 120 straipsnio 4 dalyje – nuorodą į 1 dalį keisti nuoroda į 2 dalį;

7) DK 121 straipsnio 1 dalyje esanti nuoroda į šio straipsnio 2 dalį galimai turėtų būti nuoroda į DK 120 straipsnio 2 dalį;

8) DK 122 straipsnyje – punktų numeraciją (du 8 punktai);

9) DK 123 straipsnyje – punktų numeraciją;

10) DK 127 straipsnio 3 punkte – nuorodą į atitinkamą šio Kodekso straipsnį;

11) DK 130 straipsnio 4 dalyje – nuorodą į atitinkamą šio Kodekso straipsnį;

12) DK 136 straipsnyje – suteikti 2 daliai numerį;

13) DK 140 straipsnio 4 dalies 6 punkte „darbo vieta (pareigos)“;

14) DK 151 straipsnio 2 dalyje – punktų numeraciją;

15) DK 152 straipsnio 3 dalyje vietoj sampratos „darbdavio įmonė“ reikėtų rašyti „įmonė“;

16) DK 188 straipsnyje – tikslinti dalių numeraciją;

17) DK 235 straipsnyje – dalių numeraciją (dvi 5 dalys);

18) DK 237 straipsnio 4 dalyje – nuorodą į 1 dalį keisti nuoroda į 2 dalį;



- 19) DK 241 straipsnyje – dalių numeraciją;
- 20) DK 254 straipsnio 4 dalyje – nuorodą į 1 dalį keisti nuoroda į 2 dalį;
- 21) DK 276 straipsnyje – dalių numeraciją (dvi 3 dalys).

**Dėl Darbo kodekso įsigaliojimo ir įgyvendinimo**

Siekiant tinkamai įgyvendinti Darbo kodeksą, papildomai turėtų būti:

- 1) nurodytas priedas, minimas DK 3 straipsnio 9 dalyje;
- 2) nustatyta Darbo kodekso įsigaliojimo ir įgyvendinimo tvarka;
- 3) kartu teikiami įstatymų, kuriuos reikia pakeisti, įstatymų projektai.

*Nepriklausoma ekspertė*

*Jadvyga Andriuškevičiūtė*

## **DARBO KODEKSO PROJEKTO**

**(2015 m. vasario 15 d. redakcijos)**

### **EKSPERTIZĖS IŠVADOS**

Parengto Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto vertinimas atliekamas atsižvelgiant į galiojančio bei siūlomo teisinio reglamentavimo lyginamąją analizę, susiformavusią teisminę praktiką bei Lietuvos Respublikos tarptautinius įsipareigojimus: ratifikuotas Tarptautinės darbo organizacijos konvencijas, reikalavimus perkelti Europos Sąjungos direktyvų nuostatas, Europos Sąjungos reglamentus bei kitus tarptautinės teisės šaltinius.

Analizuojant Darbo kodekso projektą pagrindinis dėmesys buvo teikiamas siūlomo teisinio reguliavimo galimam poveikiui darbo teisiniams santykiams, kaip tai galėtų paveikti darbo teisinio santykio šalių teisinę padėtį. Nebuvo vertinamos atskiros įstatymo normų formuluotės, tačiau pasisakyta dėl jų neaiškumo. Pastebėjimai pateikiami nuosekliai pagal Darbo kodekso projekto dalis, skyrius ir poskyrius.

#### **I dalis. Bendrosios nuostatos.**

##### **I skyrius. Darbo teisės normos ir jų reguliuojami visuomeniniai santykiai.**

1. Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir kitų darbo teisės normų reguliuojamus visuomeninius santykius apibrėžia Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto 1 straipsnis. Pažymėtina, kad Darbo kodekso projekte darbo teisės normomis reguliuojami teisiniai santykiai apibrėžti detaliau ir aiškiau, palyginti su galiojančiu teisiniu reguliavimu. Siūloma Kodekso ir kitų darbo teisės normų apibrėžtis apima: a) individualiuosius darbo santykius pagal sudarytą darbo sutartį Kodekso nustatyta tvarka; b) visuomeninius santykius, kurie yra susiję su individualiaisiais darbo santykiais (santykius iki darbo sutarties sudarymo, po darbo sutarties nutraukimo, kolektyvinius darbo santykius, ginčų nagrinėjimą, įstatymų laikymosi ir priežiūros santykius ir kt.), bei c) kitus visuomeninius santykius, atsirandančius įgyvendinant profesinę, tarnybinę, kūrybinę ir sportinę veiklą. Atkreiptinas dėmesys, kad pastaroji apibrėžtis Lietuvos darbo teisėje yra nauja, šiuo metu galiojantys darbo įstatymai iš esmės kūrybinės ar sportinės veiklos nereglamentuoja. Siūlomas darbo įstatymų apibrėžties praplėtimas vertintinas pozityviai, kadangi savo esme į darbo santykius panašios (ar net tapačios) veiklos šiuo metu yra reguliuojamos atskirų teisės normų (pvz. Lietuvos Respublikos kūno kultūros ir sporto įstatymu reglamentuojami profesionalaus sporto santykiai, savo esme panašūs į darbo santykius, tačiau į darbo įstatymų taikymo sritį nepatenkantys; tam tikra vadovaujančių asmenų, kūrybinių darbuotojų, pedagogų veiklos specifika taip pat nepatenka į darbo įstatymų teisinio reguliavimo sritį), kas sukelia teisės taikymo problemų dėl ne tik taikytinų teisės normų, bet ir pačios taikytinos teisės šakos nustatymo sprendžiant atitinkamus ginčus.

2. Darbo kodekso projekto 2 straipsnyje darbo santykių teisinio reguliavimo principai, skirtingai nuo esamo teisinio reglamentavimo, nėra detalizuojami. Darbo kodekso projekte įtvirtinta, kad darbo teisiniams santykiams reglamentuoti taikomi universalūs teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos bei visokeriopos darbo teisių gynybos principai. Kitus darbo teisės principus numato atskirų darbo teisės institutų normos. Pažymėtina, kad tokia darbo teisės principų sistema logiškai orientuota į darbo santykių šalių tarpusavio teisių ir pareigų įgyvendinimo apsaugą ir atitinka bendrą Darbo kodekso projekto teisinę konstrukciją, skatinančią darbo teisinių santykių šalis aktyviai dalyvauti susikuriant abipuses teises ir pareigas, o tuo pačiu ir įgalinančią naudotis prieinamomis gynybos priemonėmis, esant galimai pažeistai darbinei teisei. Be to, atkreiptinas dėmesys į tai, kad siūloma

teisinė konstrukcija - perkelti darbo teisės principus į konkrečias teisės normas, iš esmės atitinka darbo teisės principų realizavimo mechanizmą. Taip pat pažymėtina, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas jau kuris laikas savo praktikoje pažymi, kad įstatymais neįmanoma sureguliuoti visų darbo teisinių santykių subjektų veiksmų tiek dėl ekonominių ir socialinių santykių dinamikos, tiek dėl siektino darbo teisės sistemos stabilumo. Ekonominiai ir socialiniai santykiai gana dažnai keičiasi, beveik kasdien susiklosto nauji, jie plėtojasi, keičiasi, išnyksta bei transformuojasi į naujus santykius. Dėl to praktiškai tampa neįmanoma įstatymais ar kitais teisės aktais reglamentuoti besikeičiančius darbo santykius, o bandymas įstatymuose detalčiai viską reglamentuoti sukeltų nuolatinę įstatymų kaitą.<sup>2</sup> Todėl galima daryti prielaidą, kad konkrečių darbo teisės principų perkėlimas į teisės normas sudaro sąlygas darbo santykių šalims lanksčiau nusistatyti bei įgyvendinti tarpusavio teises ir pareigas.

3. Darbo kodekso projekto 3 straipsnis nurodo darbo teisės šaltinius. Atkreiptinas dėmesys, kad darbo kodekso projekte pateikiamas ne tik darbo teisės šaltinių sąrašas (kaip nustatyta šiuo metu galiojančiose teisės normose), tačiau sistemiškai reglamentuojamos darbo teisės šaltinių taikymo sąlygos bei išlygos, nurodomi tarptautinių darbo teisės šaltinių taikymo Lietuvos nacionalinėje teisėje bendrieji principai.

## **II skyrius. Tarptautinio pobūdžio darbo santykiams taikytina teisė.**

4. Darbo kodekso projekte tarptautinio pobūdžio santykiams taikytinos teisės parinkimo reguliavimas išskirtas į atskirą skyrių. Pažymėtina, kad šiuo metu Lietuvos Respublikos darbo kodekse tarptautinio pobūdžio darbo santykių teisinio reglamentavimo principams apibrėžti skirti vos 2 straipsniai. Atsižvelgiant į globalėjančias darbo rinkas, manytina, kad tarptautinio pobūdžio elementui skirtinas ypatingas dėmesys. Darbo kodekso projekte tarptautinio pobūdžio darbo santykiams taikytinos teisės principai išskirstomi pagal aktualiausias darbo teisės sritis, kuriose tarptautinio pobūdžio elementas yra neišvengimas: darbuotojų komandiravimo, darbo santykių transporto priemonėse reguliavimo, tarptautinio pobūdžio individualiuose bei kolektyviniuose santykiuose taikytina teisė. Pažymėtina, kad aiškesnis ir detalesnis tarptautinio pobūdžio darbo santykiams taikytinų darbo teisės normų reglamentavimas sudaro prielaidas darbo santykių šalims aiškiau nusistatyti bei įgyvendinti tarpusavio teises ir pareigas.

## **III skyrius. Terminai.**

5. Darbo kodekso projekto III skyriuje įtvirtintas terminų darbo santykiuose reguliavimas iš esmės labai panašus į šiuo metu galiojančiame Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatytą teisinį reglamentavimą. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad darbo kodekso projekto 14 straipsnyje nustatytas ieškinio senaties apibrėžimas yra papildytas, nustatant, kad tai yra įstatymų nustatytas laiko tarpas (terminas), per kurį asmuo gali apginti savo pažeistas teises pareikšdamas ieškinį ar prašymą išnagrinėti darbo ginčą. Tokiu būdu išsprendžiamas teisinis neaiškumas, kaip turėtų būti traktuojamas teisės kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus laikotarpis, aiškiai nustatant, kad tai yra ieškinio senatis.

6. Darbo kodekso projekto 15 straipsnyje taip pat naujai įtvirtinama procedūrinių terminų atnaujinimo taisyklė, nustatanti, kad darbo kodeksui nenumačius kitaip, praleistas procedūrinis terminas gali būti atnaujinamas jį taikančios šalies ar institucijos, jei ji pripažįsta, kad terminas praleistas dėl svarbių priežasčių. Sprendimas atsisakyti atnaujinti praleistą procedūrinį terminą gali būti skundžiamas darbo ginčams nagrinėti nustatyta tvarka.

## **IV. skyrius. Darbo teisių gynimas.**

---

<sup>2</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. birželio 2 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-306/2008.

7. Esminis pokytis darbo kodekso projekte, susijęs su darbo teisių gynimu, sietinas su kontrolės sąvokos atsisakymu. Kontrolės funkcija pagal įstatymus nustatyta valstybinės priežiūros institucijoms (darbo santykių srityje – Valstybinei darbo inspekcijai). Tuo tarpu darbo santykių šalių atstovai vykdo ne kontrolinę, o atstovavimo funkciją, kurios viena iš realizavimo formų – narių teisinė gynyba. Darbo kodekso projekto 18 straipsniu šios kompetencijos ir yra patikslinamos.

8. Darbo kodekso projekto 21 straipsniu įtvirtinamas naujas darbuotojų informavimo instrumentas, leidžiantis efektyviau ginti darbuotojų darbinės teises. Darbdavių prievolė teikti informaciją darbuotojams turėtų sudaryti sąlygas darbuotojams aktyviau dalyvauti procesuose ir gauti informacijos, galinčios padėti įvertinti ar nėra pažeidžiamos darbuotojų darbinės teisės, bei sudarančios galimybę efektyviau reaguoti esant tokioms prielaidoms. Kita vertus diskutuotina, ar Darbo kodekse turėtų būti įtvirtinamas konkretus tokios informacijos pateikimo būdas (savo interneto puslapyje), kadangi būdų pateikti informaciją gali būti įvairių. Manytume, kad Darbo kodekso projekto struktūrą ir teisinę logiką visiškai atitiktų tik pačios prievolės įtvirtinimas, tuo tarpu informacijos pateikimo būdo pasirinkimą paliekant pačiam darbdaviui. Tuo pačiu pažymėtina, kad toks reikalavimas nesukurs ženklesnės naštos darbdaviams, kadangi Darbo kodekso projekto 21 straipsnyje nustatytas darbuotojų skaičius (50) yra pakankamai ženklus ir rinkoje tokių dalyvių nėra kritinis skaičius.<sup>3</sup>

## **II dalis. Individualūs darbo santykiai.**

### **I skyrius. Darbo sutarties šalys ir jų bendrosios pareigos.**

9. Lyginant analizuojamą Darbo kodekso projektą su esamu teisiniu reguliavimu akivaizdu, kad Darbo kodekso projekto rengėjai pasirinko kitokį, unikalų teisės akto konstruktyvą. Kai kurios šiuo metu galiojančio Darbo kodekso Bendrosiose nuostatose įtvirtintos normos Darbo kodekso projekte perkeltos į konkrečius darbo teisės institutus, pvz. Darbo kodekso projekto 22 straipsnis įtvirtina darbo sutarties šalių sąvokas, ko dabar galiojančiame Darbo kodekse nėra. Atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodekso projekto 22 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta darbuotojo sąvoka skiriasi nuo šiuo metu galiojančiosios, darbuotoju įvardijamas fizinis asmuo, įsipareigojęs atlygintinai atlikti darbinę funkciją pagal darbo sutartį su darbdaviu. Darbuotoju gali būti visišką civilinį teisnumą ir veiksnumą turintis asmuo, išskyrus Vyriausybės nustatytus darbus, kuriuos leidžiama dirbti jauniems asmenims Vyriausybės nustatyta tvarka. Tokiu būdu asmuo visišką darbinį subjektiškumą įgyja sulaukęs 18 metų, skirtingai nuo šiuo metu nustatomo 16 metų darbinio subjektiškumo cenzo. Pažymėtina, kad išimtis, leidžiančias dirbti ir jaunesniems nei 18 metų darbuotojams, deleguojama nustatyti Vyriausybei. Siūlomas teisinis reguliavimas vertintinas teigiamai, kadangi, nustačius aukštesnę darbuotojo teisinio subjektiškumo ribą, bus galima išvengti esamo teisinio reguliavimo spragų, kai darbo santykių šalimi asmuo gali tapti (įgyja visišką darbinį teisnumą ir veiksnumą) 16 metų, tačiau tokio amžiaus darbuotojui taikoma visa eilė įstatyminių išlygų: neleidžiama sulygti dėl išbandymo laikotarpio (DK 105 str.), darbo sutartis darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės gali būti nutraukiama tik ypatingais atvejais (DK 129 str. 4 d.), nustatomas sutrumpintas darbo laikas (DK 145 str. 1 d. 1 p.), neleidžiama skirti dirbti viršvalandinio darbo (DK 150 str. 3 d.), draudžiama skirti dirbti naktį (DK 154 str. 3 d.), neleidžiama skirti budėti (DK 155 str. 4 d.), nustatomas specialus poilsio režimas (DK 161 str. 7 d.; 166 str. 2 d. 1 p.; 169 str. 4 d. 1 p.), neleidžiama siųsti į komandiruotes (DK 220 str. 3 d.), neleidžiama sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutarčių (DK 256 str. 3 d.) ir kt. Taigi, nors šiuo metu galiojančio darbo kodekso 13 str. 2 d. įtvirtinamas visiškas darbinis teisinis subjektiškumas asmenims, sulaukusiems 16 metų, akivaizdu, kad įvairios teisinio reguliavimo išlygos jį riboja. Darbo kodekso projekte ši problema išsprendžiama.

10. Darbo kodekso 22 straipsnio 3 dalis apibrėžia darbdavio sąvoką. To paties straipsnio 4 dalyje nustatomas darbdavio ir jo darboviečių santykis. Pažymėtina, kad siūlomas teisinis reguliavimas

<sup>3</sup> Statistikos departamento duomenimis 2015 m. pradžioje ūkio subjektų, kuriuose dirbo 50 ir daugiau darbuotojų buvo 4490 (iš 93017). Žiūrėta 2015-02-04. <http://osp.stat.gov.lt/web/guest/statistiniu-rodikliu-analize?portletFormName=visualization&hash=8f6e7e35-5730-4eb5-ae12-4866a9aff401>

išsprendžia šiuo metu egzistuojančią teisinę problemą, kai darbdaviu gali būti pripažįstama net ir organizacinė struktūra, neturinti jokio teisinio statuso (DK 16 str.). Darbo kodekso projekto 22 str. 4 d. aiškiai apibrėžiama, kas yra laikoma darbdaviu esant išplėstai organizacinei struktūrai.

11. Darbo kodekso projekto II dalies I skyriuje be darbo sutarties šalių apibrėžimo taip pat nustatomos ir bendrosios darbo sutarties šalių pareigos. Pasirinktą Darbo kodekso projekto struktūrinę logiką šiuo atžvilgiu vertintume teigiamai, o išplėstas darbo teisnių santykių šalių bendrųjų pareigų (abipusių teisių ir pareigų įgyvendinimo principų) sąrašas aiškiai nustato abipusius lūkesčius ir pareigą gerbti konkrečias vertybes: įgyvendinant savo teises bei vykdant pareigas veikti sąžiningai, gerbti bendro gyvenimo taisykles, nepiktnaudžiauti teise (DK projekto 23 str.), teisingo informavimo pareiga bei konfidencialios informacijos apsauga (DK projekto 24 str.), darbuotojų diskriminacijos draudimas (DK projekto 25 str.), darbuotojo asmens duomenų ir jo teisės į privatų gyvenimą apsauga (DK projekto 26 str.), darbuotojo šeimyninių išpareigojimų gerbimas (DK projekto 27 str.), darbuotojo profesinio tobulėjimo siekio gerbimas (DK projekto 28 str.), darbuotojų garbės ir orumo gynimas (DK projekto 29 str.), turtinių ir neturtinių interesų apsauga (DK projekto 30 str.). Atkreiptinas dėmesys į Darbo kodekso projekto 24 str. 1 d. nustatytą darbo sutarties šalių prievolę laiku pranešti apie bet kokias aplinkybes, galinčias reikšmingai daryti įtaką darbo sutarties sudarymui, vykdymui ir nutraukimui. Ši informacija darbuotojui turi būti pateikiama teisinga, nemokamai ir nustatytais protingais terminais. Manytina, kad būtų tikslinga aiškiau reglamentuoti informacijos pateikimo terminus, nes kas yra „nustatyti protingi terminai“ iš Darbo kodekso projekto konteksto nėra aišku.

## **II skyrius. Darbo sutarties sąvoka ir darbo sutarties sąlygos.**

### **I poskyris. Darbo sutarties sąvoka, jos turinys. Būtiniosios sutarties sąlygos.**

12. Darbo kodekso projekto 31 straipsnyje nustatoma darbo sutarties sąvoka. Pažymėtina, kad siūlomame teisiniame reguliavime atsisakyta šiuo metu įtvirtintos griozdiškos darbo sutarties sąvoką nustatančios teisės normos konstrukcijos. Darbo sutartimi įvardijamas susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio, pagal kurį darbuotojas išsipareigoja darbdavio pavaldume ir jo naudai atlikti darbinę funkciją, o darbdavys išsipareigoja už tai atlyginti. To paties straipsnio 2 dalyje įtvirtinamas darbinės subordinacijos (pavaldumo) principo turinys. Manytina, kad Darbo kodekso projekte nurodomų darbo sutarties požymių visiškai pakanka darbo santykių identifikavimui ir teigiamai paveiks kai kurių rūšių darbo ginčų, susijusių su darbo sutarties požymiais, sprendimą.

13. Darbo kodekso projekte įtvirtintas detalesnis būtinųjų ir papildomų darbo sutarčių sąlygų reglamentavimas vertintinas teigiamai atsižvelgiant į Darbo kodekso projekte įtvirtinamą platesnę darbo sutarties šalių diskreciją susitarti dėl darbo sutarties sąlygų bei kitų tarpusavio teisių ir išpareigojimų. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Darbo kodekso projekto 33 str. 2 d. įtvirtinamas darbo funkcijos, kaip būtiniosios darbo sutarties sąlygos turinys, ko šiuo metu galiojantis teisinis reguliavimas neapibrėžia. Darbo kodekso projekte taip pat konkrečiai apibrėžiama, kaip turi būti sulygstama dėl darbo apmokėjimo sąlygos. Be to, teigiamai vertintina ir Darbo kodekso projekto 33 str. 4 d. nustatyta darbovietės nustatymo taisyklė – konkretaus darbdavio veiklą vykdančio struktūrinio organizacinio darinio, kuriame darbuotojas vykdys savo darbinę funkciją. Šiuo metu galiojantis teisinis reguliavimas darbo sutarties būtinųjų sąlygų nedetalizuoja, ginčai dėl jų nustatymo sprendžiami atsižvelgiant į šalių valią, teismų praktika nėra vienoda. Manytina, kad aiškesnis būtinųjų darbo sutarties sąlygų reglamentavimas sudarys sąlygas išvengti kai kurių darbo ginčų dėl darbo sutarties turinio.

### **II poskyris. Papildomos darbo sutarties sąlygos.**

14. Papildomos darbo sutarties sąlygos individualizuoja darbo sutartį ir dėl jų susitarusioms darbo sutarties šalims yra privalomos.<sup>4</sup> Pažymėtina, kad teismų praktikoje jau kuris laikas sprendžiami įvairūs ginčai, susiję su darbo sutarties šalių sulygtomis, tačiau Lietuvos Respublikos darbo kodekso nereglamentuojamomis sąlygomis – konfidencialumo įsipareigojimų sulaužymu, nekonkuravimu ir pan. Be to, šiuo metu galiojantis Darbo kodeksas iš esmės nedetalizuoja, kokios yra papildomos darbo sutarties sąlygos. Atsižvelgiant į atskirų galimų susitarimų specifiką, pozityviai vertintinas Darbo kodekso projekte įtvirtintas siekis konkrečiau apibrėžti kai kurių specifinių papildomų darbo sutarčių sąlygų taikymo ribas. Be kita ko, Darbo kodekso projekto 34 str. išsprendžiama teisinė problema, kai darbuotojas dirba papildomą darbą tam pačiam darbdaviui – ypač, kai papildomas darbas dirbamas viršijant nustatytą įprastinę 8 valandų darbo dienos trukmę. Nesant teisinio reguliavimo ilgą laiką vyravo praktika, kai toje pačioje darbovietėje buvo sudaromos kelios darbo sutartys, kurios buvo vykdomos atskirai, ir tik 2012 metais teismų praktiką šią spragą ištaisė.<sup>5</sup> Siūlomas teisinis reglamentavimas šią spragą pašalintų jau pačiame įstatyme.

15. Susitarimai dėl išbandymo laikotarpio bei mokymo išlaidų kompensavimo reglamentuojami ir galiojančiame Darbo kodekse, tačiau Darbo kodekso projektu siūlomi tam tikri teisinio reglamentavimo pokyčiai. Darbo kodekso projekto 35 str. 2 d. be jokių išlygų nustatoma, kad išbandymo laikotarpis negali būti ilgesnis nei 3 mėnesiai, tačiau atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodekso projekto 122 str. 1 d. 3 p. leidžia nustatyti ir ilgesnį – iki 6 mėnesių išbandymo laikotarpį. Taip pat diskutuotina ar turėtų būti diferencijuojami įspėjimo terminai siekiant nutraukti darbo sutartį išbandymo laikotarpiu (DK projekto 35 str. 3 d. ir 4 d.). Darbo kodekso projektu siūloma keisti ir susitarimų dėl darbuotojo mokymo išlaidų kompensavimo įgyvendinimo taisykles - pailgintas darbdavio turėtų išlaidų atlyginimo terminas iki 2 metų (šiuo metu ilgesnius terminus leidžiama sulygti kolektyvinėse sutartyse). Be to, numatoma galimybė dengti darbuotojo iniciatyva vykdomas studijas, tačiau diskutuotina dėl DK projekto 36 str. 4 d. teisinės konstrukcijos, kuri riboja darbo sutarties nutraukimą nustatant, kad darbuotojas savo pareiškimu nutraukti darbo sutartį gali tik atlyginęs darbdavio patirtas išlaidas, kai tuo tarpu DK projekto 54 str. 1 d. darbuotojui numato absoliučią teisę bet kada nutraukti darbo santykį savo iniciatyva be svarbių priežasčių.

16. Susitarimai dėl nekonkuravimo galiojančiame Darbo kodekse nėra reglamentuojami, tačiau darbo santykiuose praktikoje dažnai naudojami, atskirais atvejais jau tampantys standartine darbo sutarties sąlyga. Teismų praktikoje tokie susitarimai vertinami nevienareikšmiškai – pripažįstami civiliniais teisiniais sandoriais, inkorporuotas į darbo sutartis.<sup>6</sup> Atsižvelgiant į tokių nekonkuravimo susitarimų prigimtį (darbo teisiniai santykiai) bei specifiką (atsirandantys tarp darbuotojo ir darbdavio) teigiamai vertintinas siekis reglamentuoti šį santykį darbo įstatymuose. Juolab, kad tam tikras teisinis netikrumas ir civilinius santykius reglamentuojančių teisės normų taikymas darbo santykiuose kelia abejonių dėl konstitucinės asmens teisės į darbą įgyvendinimo (Konstitucijos 48 str. nustatoma teisė laisvai pasirinkti darbą bei verslą).

17. Darbo kodekso projekto 38 str. reglamentuojami susitarimai dėl konfidencialios informacijos apsaugos taip pat šiuo metu darbo įstatymų nėra reguliuojami. Šio santykio teisinis reguliavimas

---

<sup>4</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 19 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-274/2008

<sup>5</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2012 m. kovo mėn. 29 d. nutartimi (civilinėje byla Nr. 3K-3-130/2012) konstatavo, kad papildomo darbo sutartimi susitariama dėl papildomų pareigų ar papildomo darbo toje pačioje darbovietėje ir jis gali būti atliekamas tiek per normalų darbo laiką pagrindinėje darbovietėje, tiek kitu laiku. DK 119 straipsnyje, įtvirtinančiame reikalavimą susitarti dėl papildomo darbo ar pareigų, nurodyta, kad toks susitarimas turi būti išreiškiamas ne sudarant naują darbo sutartį, o aptariant tai galiojančioje darbo sutartyje (darbo sutarties modifikavimas). Į esamą darbo sutartį reikia įtraukti naują sąlygą, kad viso sutarties galiojimo metu (arba tam tikrą laikotarpį) darbuotojas greta pagrindinių pareigų ar pagrindinio darbo eis tam tikras papildomas pareigas ar dirbs tam tikrą papildomą darbą ir gaus už tai papildomą darbo užmokestį.

<sup>6</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. vasario 20 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-121/2008; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. spalio 22 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-415/2007 ir kt.

Darbo kodekse vertintinas teigiamai, atsižvelgiant į intereso apsaugoti tam tikrą potencialią vertę turinčią informaciją svarbą. Svarstyta, ar darbo įstatymuose neturėtų būti apibrėžiamas netesybų dydis, kadangi Darbo kodekso projekto 38 str. 2 d. leidžia darbo sutarties šalims sulygti dėl netesybų, tačiau jų dydžio nereguliuoja. Pabrėžtina, kad darbuotojui atskleidus konfidencialią informaciją darbdavys turi teisę ir į žalos atlyginimą, todėl svarstyta, ar visiška diskrecija šiam susitarimui nėra neproporcinga.

18. Darbo kodekso projekto 39 str. reglamentuojami papildomi darbo sutarties šalių susitarimai dėl ne viso darbo laiko nustatymo. Atkreiptinas dėmesys, kad siūlomas teisinis reguliavimas yra griežtesnis, nei galiojantis šiuo metu, nustatomos taisyklės tuo atveju, jeigu ne viso darbo laiko sąlygos pageidauja darbuotojas. Be to, svarstyta, ar Darbo kodekso projekto 39 str. 3 d. neprieštarauja 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvos 97/81/EB<sup>7</sup> 5 straipsnio reikalavimams.

### **III skyrius. Darbo sutarties sudarymas.**

19. Darbo kodekso projekto 40 str. apibrėžiami darbo santykių šalių ikisutartiniai santykiai įpareigojantys laikytis nediskriminavimo, sąžiningumo ir kitų principų. Be to, Darbo kodekso projekto 41 str. išsprendžiama šiuo metu egzistuojanti, tesės normomis nereguliuojama problema – atskiriami darbo sutarties sudarymo ir darbo sutarties įsigaliojimo momentai. Šiuo metu galiojantis Darbo kodeksas nereguliuoja, kada darbo sutartis įsigalioja, nustatomas tik jos sudarymo momentas (pagal DK 99 str. 1 d. darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų). Toks reguliavimas sukuria prielaidas teisiniui neaiškumui, kaip turėtų būti elgiamasi su sudaryta darbo sutartimi, kuri nebuvo pradėta vykdyti. Šis neaiškumas Darbo kodekso projekte pašalintas.

20. Teisinis reglamentavimas dėl darbo sutarties formos iš esmės išlieka nepakitęs, nustatoma esminė taisyklė – darbo sutartis bei visi jos pakeitimai turi būti sudaromi raštu.

21. Darbo kodekso projekto 43 straipsnyje nustatytos pranešimo apie darbo sąlygas taisyklės atitinka 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyvos 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas nuostatas. Teigiamai vertintina tai, kad darbo įstatymuose pareiga pranešti apie darbo sutarties sąlygas yra detalizuojama, be to sukuriami papildoma pareiga darbdaviui bei teisė reikalauti darbuotojui, kad įstatyme nurodyta informacija būtų pateikta per atitinkamą laiką.

### **IV skyrius. Darbo sutarties vykdymas.**

22. Esminis pokytis darbo sutarčių vykdymo bei nutraukimo klausimais Darbo kodekso projekte yra tas, kad atsisakoma svarbių priešasčių (ekonominių, technologinių ar kitų) koncepcijos. Darbo sutarties sąlygų keitimo galimybė deleguojama šalims ir siejama su jų valios išraiška. Mūsų nuomone, toks teisinis reguliavimas neblogina darbuotojo padėties palyginti su tuo, kokia yra pagal šiuo metu galiojančias teisės normas, tačiau užkerta kelią visais atvejais kvestionuoti darbo sutarčių pakeitimus ar nutraukimą remiantis svarbios priežasties motyvais. Kitaip tariant siūlomas teisinis reguliavimas sukuria prielaidas ginti pažeistą teisę nedelsiant – jau esant intencijoms keisti darbo sutarties sąlygas, o ne po to, kai jos yra pakeičiamos. Atkreiptinas dėmesys, kad paskesnis darbo santykių šalių sprendimų vertinimas sukelia neproporcingas pasekmes netinkamo ar netikslaus sprendimo atveju, todėl manome, kad šiais pakeitimais būtų realizuojami darbo ginčų nagrinėjimo koncentruotumo bei ekonomiškumo principai. Taip pat pažymėtina, kad Darbo kodekso projekte siūloma įtvirtinti darbo sutarčių keitimo darbuotojų iniciatyva taisykles, kas šiuo metu nėra reglamentuojama.

---

<sup>7</sup> 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos Direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC).

23. Darbo kodekso projekto 46 str. nustato prastovos paskelbimo sąlygas bei apmokėjimo už prastovos laikotarpį tvarką. Atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodekso projekte siūloma įtvirtinti teisę darbdaviui skelbti prastovą tais atvejais, kai darbdavys negali suteikti darbuotojui darbo sutartimi suldyto darbo ne dėl darbuotojo kaltės ir darbuotojas nesutinka dirbti kito jam siūlomo darbo. Siūlomas teisinis reglamentavimas yra lankstesnis palyginti su šiuo metu galiojančiomis prastovos paskelbimo galimybės reglamentuojančiomis teisės normomis, kadangi nebereikalaujama pagrįsti prastovos skelbimo objektyviomis priežastimis (gamybinėmis ar kt.), t.y. spęsti dėl prastovos paskelbimo paliekama darbdavio diskrecijai. Taip pat siūlytina patikslinti teisinės formuluotes DK projekto 46 str. 2 d. ir 3 d., aiškiai nurodant, kad už buvimą prastovos metu darbovietėje darbuotojui mokamas suldytas darbo užmokestis, o už kitus laikotarpius, kai iš darbuotojo nereikalaujama būtų darbovietėje – vidutinis darbo užmokestis (1/2 VDU ar 30 proc. VDU).

24. Darbo kodekso projektu įtvirtinamas naujas Lietuvos darbo teisėje reiškinys – dalinis darbas (DK projekto 47 str.), kuris tam tikromis, įstatyme nustatytomis sąlygomis, atliekamas pasidalinant darbuotojo darbo užmokesčio našta tarp darbdavio ir valstybės. Tokio mechanizmo įtvirtinimas vertintinas teigiamai, kartu atkreipiant dėmesį, kad panaši schema galėtų būti taikoma ir nutraukiant darbo santykius, išeitinių išmokų atžvilgiu.

25. Įtvirtinus galimybę darbdaviui, tiriant darbuotojo galimai padaryto darbo pareigų pažeidimo aplinkybes, nušalinti darbuotoją nuo darbo laikotarpiui iki 5 darbo dienų, paliekant jam darbo užmokestį (DK projekto 48 str. 3 d.) panaikinama atitinkama teisės spraga. Šiuo metu galiojanti teisės norma yra griežta (DK 123 str.) ir leidžia nušalinti darbuotoją tik įstatymų nustatytais atvejais, o tai reiškia, kad net ir esant rimtiems įtarimams dėl šiurkščių darbo pareigų pažeidimų, darbdavys savo iniciatyva neturi teisės nušalinti darbuotojo nuo darbo. Taip sukuriama sąlyga darbuotojui trukdyti ar kitaip daryti įtaką pažeidimo tyrimui.

26. Darbuotojui savo iniciatyva sustabdžius darbo sutarties vykdymą tam tikrais atvejais darbdaviui nevykdant savo sutartinių įsipareigojimų, įstatymu užtikrinama kompensacija už darbo sutarties vykdymo sustabdymo laiką, nutraukus tokį laikiną darbo sutarties sustabdymą. Atkreiptinas dėmesys, kad šiuo metu galiojantis teisinis reguliavimas (DK 123-1 str.) nustato, kad už šį laikotarpį turi būti mokama ne mažesnė nei vienos minimalios mėnesinės algos dydžio kompensacija už kiekvieną mėnesį. Darbo kodekso projektu ši kompensacijos dydį siūloma sumažinti perpus – įtvirtinti, kad už tokio darbo sutarties sustabdymo laikotarpį būtų mokama ne mažiau, kaip pusės minimalios mėnesinės algos dydžio kompensacija už kiekvieną stabdymo mėnesį. Svarstyтина, ar toks mažinimas pagrįstas.

27. Darbo kodekso projekto 50 str. detaliam reglamentuojamas darbo santykių tęstinumas darbdavio reorganizavimo, restruktūrizavimo ir verslo ar jo dalies perdavimo atvejais visiškai atitinka 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo, Europos Teisingumo Teismo bei nacionalinių teismų formuojamą praktiką.

## **V skyrius. Darbo sutarties pasibaigimas.**

28. Darbo kodekso projekto 52 str. pateikiamas kitoks, nei nustatyta šiuo metu galiojančiame įstatyme, darbo sutarties pasibaigimo pagrindų sąrašas. Atskirai išskiriamas vienas iš darbo sutarties pasibaigimo pagrindų – darbo sutartį nutraukus šalių susitarimu, kuris šiuo metu patenka į bendrą darbo sutarčių nutraukimo pagrindų sąrašą. Manytina, kad toks išskyrimas atspindi ir teismų praktikoje formuojamą poziciją, kad darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu yra labiausiai darbo teisinių santykių esmę atitinkantis darbo santykių nutraukimo pagrindas.<sup>8</sup> Mūsų nuomone, toks išskyrimas nuosekliai atitinka Darbo kodekso projekto normų sistemiškumą, kai darbo santykių sukūrimas, vykdymas bei nutraukimas pirmiausiai siejamas su šalių tarpusavio įsipareigojimais bei

<sup>8</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 26d. nutartis byloje Nr.3K-7-290/2005; Bylos 2-183-715/2014; 2A-1078-302/2014.



valios išreiškimu. Be to, siūlytina Darbo kodekso projekto 52 straipsnio pavadinime vartoti „darbo sutarties pasibaigimo“, kaip plačiausią, apimančią ir „darbo sutarties nutraukimą“, o ne „darbo sutarties nutraukimo“ sąvoką.

29. Darbo kodekso projekte siūlomas darbo santykių nutraukimas šalių susitarimu, darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių (raštišku pareiškimu) ar dėl svarbių priežasčių (prastovos, darbo užmokesčio vėlavimo) iš esmės atitinka galiojantį teisinį reglamentavimą, esminių pokyčių nėra. Atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodekso projekte nutraukiant darbo santykius darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių, nebeliko šiuo metu galiojančio Darbo kodekso 127 str. 2 d. įtvirtintų svarbių priežasčių: darbuotojo liga, darbdavio įsipareigojimų nevykdymas ar darbuotojo senatvės pensijos amžius. Svarstyta, ar šių pagrindų, leidžiančių darbuotojui nutraukti darbo santykius dėl priežasties, trukdančios atlikti jam pavestas pareigas, eliminavimas yra tikslingas.

30. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės Darbo kodekso projekte (56 str.) siūlomas teisinis reguliavimas iš esmės skiriasi nuo galiojančio (Darbo kodekso 129 – 130 str.). Atkreiptinas dėmesys į tai, jog Darbo kodekso projekte atsisakoma svarbios priežasties sąlygos nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva šiuo pagrindu. Vietoje šiuo metu darbo kodekso 129 str. 2 d. nustatytų svarbių priežasčių (aplinkybės, susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais ar elgesiu darbe, taip pat ekonominės, technologinės priežastys ar darbovietės struktūriniai pertvarkymai ir panašios svarbios priežastys), įvardijamos konkrečios keturios priežastys, leidžiančios darbdaviui nutraukti darbo santykius su darbuotoju nesant jo kaltės darbdavio iniciatyva: 1) darbuotojo atliekama darbinė veikla darbdaviui tampa pertekline dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su darbdavio veikla; 2) darbdavio netenkina darbuotojo darbo rezultatai; 3) darbuotojas atsisako dirbti pakeistomis būtinosiomis ar šalių sulygtomis papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimo rūšį ar darbo vietovę; 4) darbuotojas nesutinka su darbo santykių tęstinumu verslo ar jo dalies perdavimo atveju. Be to, Darbo kodekso projekto 56 straipsnio 2-5 dalys detalizuoja kiekvieno iš aukščiau minimų darbo santykių nutraukimo pagrindų taikymo sąlygas, o to paties straipsnio 6-9 dalys nustato darbo santykių nutraukimo tvarką. Siūloma teisinis reguliavimas vertintinas teigiamai dėl kelių priežasčių. Pirmiausia, vietoje abstrakčiai reglamentuojamų svarbių priežasčių, siūloma įstatyme įtvirtinti konkrečias priežastis, kurioms esant darbdavys turi teisę nutraukti darbo santykius. Taigi, išsprendžiama teisinio netikrumo problema, kuomet nagrinėjantys darbo ginčus teismai jau po darbo santykių pasibaigimo fakto konkrečiose bylose nepripažįsta tam tikrų priežasčių pakankamai svarbiomis, kas tampa pagrindu pripažinti darbuotojo atleidimą iš darbo neteisėtu, t.y. nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės iš anksto nėra aišku, ar darbo ginčą nagrinėjantis teismas vertindamas sąlyginai įstatyme apibrėžtas priežastis, spręs ar jos pakankamai svarbios, ar ne. Be to, šiuo metu įtvirtintų svarbių priežasčių, leidžiančių nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės nekonkretumas sudaro prielaidas šį pagrindą taikyti pakankamai plačiai, tam tikrais atvejais suprantant konkrečią priežastį labai subjektyviai. Antra, konkrečių svarbių priežasčių įtvirtinimas leidžia darbo santykių šalims iš anksto užkirsti kelią ginčams, kylantiems iš įstatyme įtvirtintų vertinamojo pobūdžio svarbių priežasčių nutraukti darbo santykius, subjektyvaus interpretavimo. Aiškesnis teisinis reglamentavimas sukuria prielaidas teisiniam tikrumui ir pagrįstiems lūkesčiams, kuomet dėl konkrečių, įstatyme įtvirtintų svarbių priežasčių, svarstomas darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, t.y. išvengiama vertinamojo aplinkybių pobūdžio ateityje.

31. Atkreiptinas dėmesys, kad viena iš aktualiausių teisinių problemų nutraukiant darbo santykius darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės – tinkamas darbo netekimo kompensavimo darbuotojui mechanizmas. Šiuo metu galiojančiame darbo kodekse (140 str.) numatytos išeitinės išmokos dydis priklauso nuo darbuotojo darbo stažo, tačiau, mūsų nuomone, yra per mažai diferencijuotas, t.y. darbuotojui, išdirbusiam 10 metų ir 19 metų priklauso tokio pat dydžio – 5 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio išeitinė išmoka. Darbo kodekso projekte (56 str. 8 d.) ši diferenciacija yra dar mažesnė – atleidžiamam darbuotojui turi būti išmokėta vieno jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, o jei darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vieneri metai – pusės jo darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Svarstyta, ar toks siūlomas teisinio reguliavimo pakeitimas yra pagrįstas ir

proporcingas. Siūlytume, reglamentuojant išeitinės išmokos dydį, atsižvelgti į darbuotojo darbo santykių trukmę ir ją nustatyti proporcingą šiai trukmei (pvz. dviejų savaitių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka už kiekvienus išdirbtus darbo metus). Be to, svarstyтина, ar pareiga mokėti darbuotojui išeitinę išmoką negalėtų būti susieta su nedarbo socialinio draudimo išmokomis, t.y. išmokų našta pasidalinant tarp darbdavio ir valstybės.

32. Darbo kodekso projekte atsisakyta atskiro darbo drausmės instituto detalaus reglamentavimo. Tokiam teisiniam reguliavimui iš esmės pritarina, kadangi šiuo metu galiojanti darbuotojo darbo drausmės vertinimo tvarka daugiau panaši į lokalinio pobūdžio taisykles, todėl svarstyтина, ar tai apskritai reikia reguliuoti įstatyme. Juolab, kad galiojančio Darbo kodekso 237 str. 1 d. įtvirtintos drausminės nuobaudos pastaba ir papeikimas apskritai nesukelia realių pasekmių darbuotojui. Teisės taikymo praktikoje kiekvieną darbuotojo nusižengimą reikalaujama įrodyti, pagrįsti jo realumą, parinkti adekvačią drausminę nuobaudą ir pan. Tokia tvarka reikalauja daug sąnaudų ir, atskirais atvejais, nesukeldama pasekmių (paskyrus kelias pastabas ar papeikimus), neatlieka savo drausminančiojo poveikio. Juolab, kad nagrinėjantys darbo ginčus organai vertina ne formaliąją įstatymo taikymo pusę – darbdavio teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo, kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos, o darbo santykių nutraukimo atveju vertina kiekvienos nuobaudos pagrįstumą atskirai.<sup>9</sup> Taigi, tiek teisės normos, tiek ir formuojamos praktikos darbuotojo darbo drausmės epizodai išskaidomi į atskirus, o tuo tarpu darbo teisiniuose santykiuose yra svarbus darbdavio ir darbuotojo bendradarbiavimas, atitinkantis darbo teisės principus kaip toks, o ne atskiri jo pasireiškimo ar nepasireiškimo epizodai. Siūlomas teisinis reglamentavimas susieti darbuotojo pareigą laikytis darbo drausmės su konkrečiomis pasekmėmis šios pareigos nevykdant yra racionalus ir atitinkantis darbo santykių esmę. Šiuo metu esamų daugiau techninio pobūdžio normų atsisakymas (Darbo kodekso XVI skyrius) iš esmės didelės įtakos darbo santykiuose neturės, todėl teisinio reguliavimo supaprastinimas vertintinas teigiamai dėl atsirasiančio teisinio aiškumo.

33. Atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodekso projekte pirmenybės teisė būti paliktiems darbe dėl konkrečių svarbių priežasčių : 1) būti perkeltais į kitą darbą, kai darbuotojo atliekama veikla tampa darbdaviui pertekline dėl darbdavio veiklos pakeitimų ar darbo organizavimo pakeitimų; 2) likti darbe, kai darbdaviui perteklinę darbinę funkciją vykdo keletas darbuotojų, o atleidžiama tik dalis iš jų dėl darbdavio veiklos pakeitimų ar darbo organizavimo pakeitimų turi tik tie darbuotojai, kurie augina vieną ar daugiau vaikų iki trejų metų amžiaus. Šiuo metu galiojančio Darbo kodekso 135 str. numato platesnį darbuotojų, turinčių pirmenybės teisę būti paliktiems darbe, sąrašą.

34. Grupės darbuotojų atleidimo teisinis reglamentavimas iš esmės išlieka toks pats, kaip ir galiojantis (Darbo kodekso 130-1 str.), tačiau pažymėtina, kad šalia darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva atvejų įtvirtinamas dar vienas pagrindas – abiejų šalių suderinta valia. Atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodekso projekto 61 str. 1 d. nurodomas „abiejų šalių suderinta valia“ darbo santykių pasibaigimo pagrindas nėra reglamentuojamas darbo įstatymais, t.y. toks pagrindas teisės aktais nenumatytas. Be to, svarstyтина, ar į grupės darbuotojų atleidimo sąvoką turėtų būti įtraukiami kiti nei darbo santykių pasibaigimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės pagrindai.

35. Darbo kodekso projekto 63 straipsnio pavadinime vartotina „darbo sutarties pasibaigimo“ sąvoka. Manytina, kad Darbo kodekso 63 str. 7 d. nuostata, formuluojanti darbdaviui pareigą per tam tikrą laiką pranešti apie darbo santykių pasibaigimą Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinei įstaigai yra perteklinė ir ne šio įstatymo reguliavimo objektas. Tas pats pasakyтина ir apie

<sup>9</sup> Teismų praktikoje formuojama pozicija, kad pakartotinio darbo drausmės pažeidimo nustatymas savaime nereiškia, kad darbuotojui dėl to gali būti taikoma griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo. Darbdavys, nustatęs, kad darbuotojas, turintis galiojančią drausminę nuobaudą, vėl pažeidė darbo drausmę, kiekvienu konkrečiu atveju turi svarstyti, kokią iš DK 237 str. 1 d. išvardytų drausminių nuobaudų parinkti, atsižvelgdamas į DK 238 str. nustatytus kriterijus, ir parinkti kaip galima adekvačią drausminę nuobaudą. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 20 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-9/2011 ir kt.

Darbo kodekso projekto 64 str. 2 d. įtvirtintą lėšų deponavimo pareigą – finansų apskaitos klausimus reglamentuoja ne darbo, o kiti įstatymai. Be to, atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodekso projekte išlieka nustatyta finansinė sankcija darbdaviui, uždelsusiam atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju, tačiau jos dydis nustatomas atsižvelgiant į darbuotojo bazinį (tarifinį) darbo užmokestį. Manome, kad darbo kodekso projekte turėtų būti nuosekliai taikomos tam tikros darbuotojų mokėtinų sumų bazės – už darbuotojo darbą (ar darbovietėje būtų laiką) mokamas darbuotojo bazinis (tarifinis) darbo užmokestis, už visus kitus laikotarpius, kai darbuotojo nėra darbovietėje, jis atitraukiamas nuo darbo, apskaičiuojamos kompensacinės, garantinės ir kitos išmokos, turėtų būti naudojamas vidutinis darbo užmokestis. Atsižvelgiant į tai, siūlytume uždelsusio atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju darbdavio netesybų skaičiavimą sieti su darbuotojo vidutiniu darbo užmokesčiu. Darbo kodekso projektu siūloma norma, ribojanti darbdavio netesybų dydį iki 3 mėnesių yra proporcinga ir vertintina teigiamai, kadangi ir šiuo metu formuojamoje teisės taikymo praktikoje darbo ginčus nagrinėjantys organai taiko proporcingumo principą ir darbdaviui taikytinas netesybas sumažina.<sup>10</sup>

## **VI skyrius. Darbo sutarčių rūšys**

36. Darbo kodekso projekte (65 str.) numatomos naujos darbo sutarčių rūšys: darbinio mokymo sutartis, nenumatytos apimties darbo sutartis, projektinio darbo sutartis, darbo vietos dalinimosi darbo sutartis, darbo keliems darbdaviams sutartis. Siūlomame teisiniame reguliavime nebelieka sezoninio darbo bei antraeilių darbo sutarčių. Manome, kad sąrašas neturėtų būti baigtinis, be to svarstyтина, ar kai kurios darbo sutarčių rūšys apskritai turėtų būti išskiriamos, ypač, kai tam tikrą darbo sutarties rūšį apibrėžia tik kai kurios specifinės darbo sąlygos, pvz. neprognozuojama darbo apimtis.

### **I poskyris. Terminuota darbo sutartis**

37. Teisės taikymo praktikoje pažymima, kad darbo sutartis reglamentuojančių teisės normų analizė leidžia daryti išvadą, jog terminuotos darbo sutarties sudarymas, palyginus su neterminuota darbo sutartimi, tam tikra prasme sumažina darbuotojo subjektinių teisių apimtį, tačiau, kita vertus, terminuota darbo sutartis tam tikrais atvejais apriboja ir darbdavio teises. Viešąjį interesą labiau atitinka darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyrą užtikrinančios neterminuotos darbo sutartys.<sup>11</sup> Dėl šios priežasties teisinis reguliavimas orientuojamas į tam tikrų saugiklių sudaryti terminuotas darbo sutartis nustatymą. Darbo kodekso projekte įtvirtinamos terminuotos darbo sutartys su galimais dviejų rūšių maksimaliais terminais: 1) terminuotųjų darbo sutarčių, kurios sudarytos su tuo pačiu darbuotoju tam pačiam darbui, bendra maksimali trukmė yra dveji metai ir 2) terminuotųjų darbo sutarčių, kurios sudarytos su tuo pačiu darbuotoju skirtingiems darbams, bendra maksimali trukmė yra penkeri metai. Pažymėtina, kad siūlomu teisiniu reguliavimu nėra nustatomas draudimas sudaryti terminuotas darbo sutartis, nustatomi tik trukmės apribojimai atsižvelgiant į darbo pobūdį. Kaip papildomi įtvirtinti saugikliai vertintina darbdavio pareiga informuoti apie terminuotos darbo sutarties pasibaigimą ilgiau nei metus (prieš 5 darbo dienas) ar trejus metus (prieš 10 darbo dienų) pagal terminuotą darbo sutartį dirbantį darbuotoją raštu, kad terminuota darbo sutartis nebus

<sup>10</sup> Aptariama kompensacija (vidutinio darbo užmokesčio darbuotojui už priverstinės pravaikštos laikotarpį priteisimas) atlieka socialinę funkciją, saugo darbuotojus nuo pajamų netekimo ir veikia prevenciškai darbdavius, kad jie neteisėtai neatleidinėtų darbuotojų. Kita vertus, kompensacijos dydis taip pat turėtų būti proporcingas pažeidimo sunkumui ir nukentėjusios šalies (darbuotojo) patirtiems netekimams. Įstatyme įtvirtintas darbuotojo „teisėtas lūkestis“ gauti su darbo santykiais susijusias išmokas (DK 297 straipsnio 4 dalis), atitinkantis darbdavio pareigą sumokėti su darbo santykiais susietas išmokas, taip suvaržant jo turtinius interesus, turėtų būti skirtas kompensuoti dėl neteisėto atleidimo iš darbo praradimus darbuotojui ir kartu būti proporcinga suvaržymo priemone (sankcija) darbdaviui. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. gruodžio 21 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-545/2010.

<sup>11</sup> Pvz. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis Nr. 3K-7-4/2003; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis Nr. 3K-3-568/2005; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis Nr. 3K-3-74/2006; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis Nr. 3K-3-329/2014 ir kt.

pratęsiama (DK projekto 68 str. 2 d.) bei išėitinė išmoka darbuotojams, kurių darbo santykiai pagal terminuotą darbo sutartį tęsėsi ilgiau nei trejus metus (DK projekto 68 str. 3 d.). Kitos siūlomos Darbo kodekso projekto nuostatos, reglamentuojančios terminuotųjų darbo sutarčių sudarymą, vykdymą bei nutraukimą iš esmės atitinka 1999 m. birželio 28 d. Tarybos Direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotą sutartį siekinius - užtikrinti nediskriminavimo principo taikymą sudarant terminuotą darbo sutartį bei sukurti bendruosius pagrindus, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarinėjant terminuotą darbo sutartį ar nustatant terminuotus darbo santykius (DK projekto 68-70 str.).

## **II poskyris. Laikinosios darbo sutartys.**

38. Šiuo metu laikinojo įdarbinimo teisinius santykius reglamentuoja specialus Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas. Pritartina siūlymui šiuos santykius reglamentuoti pagrindiniame darbo santykius reguliuojančiame teisės akte – Darbo kodekse. Darbo kodekso projekte įtvirtinamas darbo per laikinojo įdarbinimo įmones reguliavimas atitinka 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones nuostatas.

## **III poskyris. Darbinio mokymo darbo sutartis**

## **IV poskyris. Nenumatytos apimties darbo sutartis**

## **V poskyris. Projektinio darbo sutartis**

## **VI poskyris. Darbo vietos dalinimosi sutartis**

## **VII poskyris. Darbo keliems darbdaviams sutartis**

39. Darbo kodekso projekte įtvirtinama visiškai naujos darbo sutarčių rūšys: darbinio mokymo, nenumatytos apimties, projektinio darbo, darbo vietos dalinimosi ir darbo keliems darbdaviams. Manome, kad tam tikromis teisinio reguliavimo naujovėmis efektyviai sprendžiamos šio metu egzistuojančios problemos. Pavyzdžiui, nenumatytos apimties darbo sutartimi užpildomas šiuo metu esantis teisinis vakuumas, kai tiems darbams, kurių apimties numatyti negalima dėl objektyvių priežasčių (vykdoma veikla susijusi su klimatinėmis sąlygomis, priklausoma nuo tiekėjų ar užsakovų ir pan.), sudaromoms darbo sutartims taikomos bendrosios nuostatos ir teisės aktų reikalaujama nustatyti darbo trukmę (DK 146 str. 2 d., 149 str.). Tas pats pasakytina ir apie projektinio darbo bei darbo vietos dalinimosi sutartimis – siūlomas naujas teisinis reguliavimas leidžia lanksčiau organizuoti darbo procesus ir juo atsisakoma griežtos darbo sutarčių reguliavimo praktikos, kai darbo teisinių santykių šalims leidžiama tartis tik griežtai nustatytose ribose.

40. Svarstyтина, ar darbinio mokymo darbo sutartis turėtų būti laikoma atskira darbo sutarties rūšimi, kadangi jos sąlygos iš esmės jau yra reglamentuojamos bendromis Darbo kodekso projekto nuostatomis: 36 str. (susitarimas dėl mokymo išlaidų kompensavimo), 66-69 str. (terminuotųjų darbo sutarčių dispozityvus reguliavimas) ir pan. Taip pat svarstyтина, ar yra praktinis darbo keliems darbdaviams sutarties specifinio reglamentavimo poreikis. Mūsų nuomone, šiuo metu galiojantis teisinis reguliavimas, leidžiantis susitarti dėl darbinės funkcijos atlikimo su kiekvienu darbdaviu atskirai nėra probleminis, tuo tarpu siūlomas teisinis reglamentavimas, pavyzdžiui Darbo kodekso projekto 96 str. 1 d. (mokestines prievoles atlieka vienas iš darbdavių), 96 str. 2 d. (darbdavių tarpusavio išlaidų kompensavimas, prilyginimas sąnaudoms ir pan.), mūsų nuomone, sukeltų neaiškumo ir rizikų mokestine prasme.

## **VII skyrius. Darbo santykių ypatumai**

### **I poskyris. Vadovaujančių darbuotojų darbo santykių ypatumai.**

### **II poskyris. Darbo santykių su kūrybiniais (kultūros ir meno) darbuotojais ypatumai.**

### **III. poskyris. Darbo santykių su pedagoginiais darbuotojais ypatumai.**

**IV. poskyris. Darbo santykių ypatumai profesionaliame sporte.****V. skyrius. Komandiruočių darbuotojų darbo santykių ypatumai.****VI. skyrius. Darbo santykių ypatumai mažose įmonėse.**

41. Darbo teisinių santykių diferencijavimas pagal darbo specifiką, darbo pobūdį ir subjektų dydį įvardintinas kaip ypatingai didelis šio Darbo kodekso projekto privalumas. Akivaizdu, kad bendros darbo santykius reglamentuojančios teisės normos ne visuomet gali būti nuosekliai taikomos tam tikrose veiklos srityse, pavyzdžiui, pedagoginiams darbuotojams beveik neįmanoma tiksliai apibrėžti darbo laiko, kuris yra nekontaktinis (mokslinė veikla, pasirengimas pamokoms/paskaitoms, atsiskaitymų tikrinimas/taisymai ir pan.). Diferencijuotas teisinis reglamentavimas padeda darbo santykių šalims efektyviau įgyvendinti tarpusavio teises ir pareigas, ne bandyti išvengti teisinio reglamentavimo dėl negalimumo pritaikyti atitinkamų teisės normų konkrečiai veiklai, o taikyti įstatymo leidėjo nustatytą taisyklę. Be to, sukuriama teisinis tikrumas, leidžiantis vykdyti efektyvesnę darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų laikymosi priežiūrą, bei įgalinantis darbo santykių šalis efektyviau ginti galimai pažeistą darbinę teisę.

42. Darbo kodekso projekto 101 str. 2 d. nustatyta, kad juridinio asmens vadovas turi teisę nutraukti darbo sutartį savo pareiškimu, pateikdamas jį išrinkusiam ar paskyrusiam organui, kuris gavęs tokį pareiškimą, per dešimt darbo dienų turi priimti sprendimą patenkinti tokį pareiškimą, nurodydamas darbo santykio pabaigos datą, ne vėlesnę nei dvidešimt darbo dienų nuo pareiškimo įteikimo. Svarstyta, ar nebūtų tikslinga Darbo kodekso projekte naudojamus įspėjimo terminus suvienodinti ir apibrėžti arba kalendorinėmis, arba darbo dienomis. Tai leistų išvengti tam tikros painiavos, nes pavyzdžiui Darbo kodekso projekto 54 str. nustatytas 20 kalendorinių dienų įspėjimo terminas raštiškam įspėjimui pateikti nutraukiant darbo santykius darbuotojo iniciatyva. Be to, Darbo kodekso projekto 101 str. 2 d. taip pat įtvirtinama taisyklė, kad jei nurodytais terminais sprendimas nepriimamas arba patvirtinama vėlesnė darbo santykio pasibaigimo data, laikoma, kad toks sprendimas priimtas ir darbo santykio pasibaigimo diena yra pareiškime nurodyta darbo santykio pabaigos data. Tokia taisyklė reikėtų darbo santykių pabaigos pripažinimą atgaline data. Prašymą nutraukti darbo sutartį pateikęs vadovo darbo santykiai tęsiasi, kol bus priimtas sprendimas jį patenkinti, taigi vadovo teisės ir pareigos pagal darbo sutartį nepasibaigia dar tam tikrą laiką. Darbo santykių nutraukimo atgaline data taisyklės įtvirtinimas sukeltų teisinį neaiškumą. Pavyzdžiui, ar už laiką per kurį turėjo būti apsvaistytas ir patenkintas prašymas atleisti vadovą, bet nebuvo, ir pagal Darbo kodekso projekto 101 str. 2 d. taisyklę darbo santykiai laikomi nutrauktais nuo pareiškime nurodytos datos, kuri gali būti ankstesnė nei vadovas realiai atleidžiamas iš darbo, turi būti mokamas darbo užmokestis.

43. Darbo kodekso projekte taip pat reglamentuojama ir ginčų tarp juridinio asmens ir jo vadovo sprendimo tvarka. Atkreiptinas dėmesys, kad ši nuostata derintina su kitais teisės aktais (Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 37 str.). Manytume, kad nėra būtinybės nustatyti kelių rūšių ginčų tarp juridinio asmens vadovo ir juridinio asmens nagrinėjimo žinybingumo. Atsižvelgiant į specifinį vadovo statusą, ginčai tarp jo ir juridinio asmens ir ateityje galėtų būti nagrinėjami teisme, o ne darbo ginčų komisijoje. Taip pat neaišku koks yra Darbo kodekso projekto 103 str. 2 d. nustatytos pareigos apie juridinio asmens, įdarbinančio vidutiniškai daugiau kaip 50 darbuotojų, vadovo išrinkimą, paskyrimą, atšaukimą, taip pat darbo santykio pabaigą kitais pagrindais, paskelbimo interneto puslapyje tikslas. Be to, manytume, kad paskelbimo šaltinio (internetu puslapyje) nurodymas gali sukurti situaciją, kaip tokios pareigos įvykdyti nebus galima apskritai, pavyzdžiui, kai juridinis asmuo interneto svetainės neturi.

44. Darbo kodekso projekto 107 str. 3 d. nustatyta išimtis iš bendros taisyklės, leidžianti kultūros ir meno darbuotojams mokėti darbo užmokestį ne rečiau kaip kartą per mėnesį (kai tuo tarpu bendra taisyklė – 2 kartai per mėnesį (Darbo kodekso projekto 158 str. 1d.)), mūsų nuomone, nėra proporcinga ir bloginanti atitinkamo sektoriaus darbuotojų padėtį palyginti su kitais darbuotojais.

45. Pagal Darbo kodekso projekto 110 str. 2 d. nustato, kad vadybinio, organizacinio pobūdžio darbo funkcijos atlikimas negali būti pripažįstamas pedagogine veikla ir dėl nepedagoginės veiklos atlikimo turi būti sudarytas susitarimas dėl papildomo darbo. Atkreiptinas dėmesys, kad švietimo

įstaigų vadovai dažniausiai dirba pedagoginį darbą, nors pagrindinės pareigos – įstaigos vadovas. Įtvirtinta taisyklė dėl nepedagoginės veiklos atlikimo sudaryti susitarimus dėl papildomo darbo neatitiktų faktinės situacijos, kadangi įstaigos vadovui, kurio skyrimą į pareigas reglamentuoja kiti teisės aktai, kaip tik pedagoginė veikla ir yra papildoma. Be to, svarstyti, ar Darbo kodekso projekto 110 str. 3 d. nustatyta alternatyva sudarant darbo sutartis su pedagoginiais darbuotojais: terminuota darbo sutartis konkrečioms pedagoginėms užduotims atlikti ir neterminuota darbo sutartis pedagoginėms pareigoms, nesudarys prielaidų piktnaudžiavimui, kai su pedagoginiais darbuotojais bus sudaromos terminuotos darbo sutartys vieneriems mokslo metams (ši problema yra aktuali ir šiuo metu).

46. Pritartina darbo santykių profesionaliame sporte bei komandiruočių darbuotojų darbo santykių reglamentavimo perkėlimui į Darbo kodeksą, kadangi šiuo metu šie santykiai reglamentuojami atskiruose įstatymuose, dėl ko atsiranda tam tikros painiavos.

## **VIII skyrius. Darbo ir poilsio laikas.**

### **I poskyris. Darbo laikas.**

47. Darbo kodekso projekte įtvirtinamas darbo laiko organizavimo principas sumuoti darbuotojo darbo laiką per tam tikrą apskaitinį laikotarpį laikantis nustatytų standartų (maksimalios darbo laiko trukmės per 7 dienų laikotarpį, minimalios poilsio trukmės tarp darbo pamainų ar darbo savaitių) atitinka 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų tikslus bei reglamentuojamą bendrą darbo laiko organizavimo modelį. Pažymėtina, kad tokio bendro darbo laiko sumavimo principo įtvirtinimas Lietuvos darbo teisėje reikštų aiškesnę teisinę reguliavimą ir atitiktų šiuo metu susiklosčiusią praktiką. Pažymėtina, kad pagal šiuo metu galiojantį teisinį reguliavimą (DK 144 str., 149 str.) nėra jokių kliūčių taikyti išimtinį teisinį reglamentavimą (suminę darbo laiko apskaitą) nepaisant bendrųjų taisyklių (DK 144 str.), taip sudarytos prielaidos taikyti specialią normą vietoje bendrosios, tuo iškreipiant teisinio reglamentavimo tikslus. Darbo kodekso projektu ši problema išsprendžiama.

48. Darbo kodekso projektu įtvirtinamas lankstus darbo grafikas (Darbo kodekso projekto 129 str.) yra naujas Lietuvos darbo teisėje. Pritartina galimybei darbo santykių šalims susitarti dėl lankstaus darbo grafiko, kai darbo laiką darbuotojas gali nusistatyti savo nuožiūra, tačiau siūlytina nustatyti ir darbo laiko apskaitos taisykles (ar normą, leidžiančią darbdavio dispozicijoje nesančio darbuotojo darbo laiko neapskaityti) tokiam santykiui.

49. Lietuvos darbo teisė pasižymi gana griežtu viršvalandinių darbų teisiniu reglamentavimu. Šiuo metu galiojančio Darbo kodekso 152 str. 1 d. nustato griežtas galimų dirbti viršvalandinių darbų ribas (ne daugiau kaip 120 valandų (arba 180 valandų, kai tai nustatyta kolektyvinėje sutartyje) per metus. Darbo kodekso projekte tokių apribojimų atsisakyta, tuo sudarant galimybes darbo sutarties šalims susitarti dėl lankstesnių darbo laiko sąlygų. Tačiau, vis tik, svarstyti, ar nevertėtų nustatyti tam tikras taisykles, neskatinančias dirbti viršvalandinio darbo dėl darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų laikymosi.

50. Darbo kodekso projekto 133 str. 3 d. nustato galimybę vesti darbo laiko apskaitą bei saugoti duomenis elektroninėje erdvėje. Svarstyti, ar įstatyme reikėtų įtvirtinti apskaitos būdą. Manome, kad turėtų būti nustatoma bendra pareiga – vesti darbuotojų darbo laiko apskaitą ir saugoti apskaitos duomenis, o pareigos įgyvendinimo būdo pasirinkimą palikti darbdavio diskrecijai. Tai leistų išvengti techninio pobūdžio teisės normų kaitos keičiantis tam tikroms technologinėms galimybėms.

### **II poskyris. Poilsio laikas.**

51. Darbo kodekso projekto 135 str. 2 d. įtvirtinta taisyklė, kad pietų pertrauka nustatoma ne vėliau kaip po penkių darbo valandų. Pažymėtina, kad šiuo metu teisės aktai reikalauja tokią pertrauką nustatyti po 4 pirmų darbo valandų (DK 158 str. 1 d.). Nėra visiškai aišku kuo galėtų būti grindžiamas toks pasiūlymas. Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodekso projekto 135 str. 3 d. nustatoma, kad kasdieninio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) trukmė negali būti trumpesnė

kaip vienuolika valandų iš eilės, o per septynių paeiliui einančių dienų laikotarpį darbuotojui turi būti suteikiamas mažiausiai 35 valandų nepertraukiamo poilsio laikas, nebent dėl objektyvių arba techninių, arba darbo organizavimo priežasčių būtina taikyti minimalų 24 valandų nepertraukiamo poilsio laiką. Kadangi 35 valandų nepertraukiamo poilsio riba yra minimali, nėra aišku, kokiais atvejais gali kilti objektyvios, techninės arba darbo organizavimo priežastys, kai būtina taikyti trumpesnį nepertraukiamo poilsio laikotarpį. Kitaip tariant, nėra aišku, ar siūloma mažesnė nepertraukiamo poilsio riba (24 val.), ar teisės aktai nustatys tam tikrus ypatumus atitinkamose ekonominės veiklos šakose išimtiniais atvejais bus galima taikyti mažesnę, nei nustato Darbo kodeksas, poilsio laiko normą.

52. Darbo kodekso projekte siūloma kasmetinių atostogų trukmę nustatyti darbo dienomis. Pažymėtina, kad toks reglamentavimas leistų išvengti tam tikrų ginčų, susijusių su kasmetinių atostogų trukmės nustatymu kalendorinėmis dienomis. Pavyzdžiui, pagal šiuo metu galiojančias darbo teisės normas kasmetinių atostogų trukmė apskaičiuojama kalendorinėmis dienomis. Įstatymas leidžia kasmetines atostogas skaidyti, tačiau reikalauja, kad bent viena iš dalių nebūtų trumpesnė nei 14 kalendorinių dienų (DK 172 str.). Taip susiklosto situacija, kai dėl kasmetinių atostogų skaidymo dalimis darbdaviui padidėja kaštai dėl mokėtino darbo užmokesčio už kasmetines atostogas, t.y. vietoje 20 apmokėtinų atostogų dienų, apmokamos 24 kasmetinių atostogų dienos. Dėl šios priežasties sudaromos prielaidos kilti darbo ginčams, esant nesutarimų, ar į skaidomų atostogų laikotarpį turi būti įskaitomos poilsio dienos, ar ne. Darbo kodekso projekto 140 str. 1 d. taip pat nustatoma taisyklė, kad teisė į visas trukmės kasmetines atostogas atsiranda išdirbus visų darbo metams tenkančių darbo dienų skaičių, atėmus tiems metams tenkančių kasmetinių atostogų darbo dienų skaičių. Svarstyta, ar ši taisyklė turėtų būti taikoma kiekvienais darbo metais. Pavyzdžiui, jeigu darbuotojo darbo metai prasideda spalio mėnesį, tikėtina, kad teisė į tų darbo metų kasmetines atostogas jis įgis kitų metų rugsėjį. Atsižvelgiant į tai, kad labiausiai paklausus atostogoms yra vasaros laikotarpis, galima situacija, kad kai kurių darbuotojų padėtis bus blogesnė, nei kitų. Be to, nelabai aišku, kodėl dėl kasmetinių atostogų suteikimo tvarkos suformuluojamos dvi taisyklės: Darbo kodekso projekto 140 str. 1 d. ir 141 str. 2d.; 3 d. Šis neaiškumas turėtų būti pašalintas. Taip pat, atkreiptinas dėmesys į Darbo kodekso projekto 142 str. 2 d. nustatytą kasmetinių atostogų perkėlimo ar pratęsimo tvarką – nuostata nėra aiški, todėl tikslintina.

53. Darbo kodekso projekto privalumu įvardintinas aiškesnis kasmetinių atostogų eilės sudarymo teisinis reguliavimas. Šiuo metu ši tvarka nėra nustatyta.

54. Siūlytume svarstyti Darbo kodekso projekto 148 str. nustatytas taisykles dėl mokymosi atostogų trukmės nustatymo. Manome, kad suteiktinų dienų skaičiaus reglamentavimas yra perteklinis, kadangi paprastai darbuotojams, kurie mokosi savo iniciatyva ar darbdavio siuntimu svarbūs yra sesijos laikotarpiai, kurių metų vyksta užsiėmimai ar atsiskaitymai. Skatinant darbuotojus mokytis visiškai pakaktų teisinio reglamentavimo, leidžiančio šalims nusistatyti mokymosi atostogų trukmę pagal mokymo įstaigų pažymys apie atitinkamos mokymosi sesijos pradžią ir pabaigą toje mokymo įstaigoje.

55. Darbo kodekso projekto 149 straipsnis nesuderintinas su 140 straipsniu, kadangi vienoje normoje įtvirtinamas terminas darbo, o kitoje – kalendorinėmis dienomis. Be to, atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodekso projekte pateikiamas sumažintas papildomų atostogų pagrindų sąrašas. Svarstyta, ar toks poreikis yra.

## **IX skyrius. Darbo užmokestis.**

56. Atkreiptinas dėmesys į Darbo kodekso projekto 151 str. 3 d. ir 152 str. 5 d. Pirmesnioji norma nustato, kad darbo užmokestis privalo būti mokamas pinigais, o darbdavio ar kitų asmenų perduoti daiktai ar suteiktos paslaugos negali būti laikomi darbo užmokesčiu, išskyrus šio Kodekso 152 straipsnio 5 dalyje nurodytus atvejus. Tuo tarpu norma į kurią nukreipiama taip ir nepaaiškina, kokie tie išskirtiniai atvejai.

57. Darbo kodekso projekte (153 str. 2 d.) pateikia minimalaus darbo užmokesčio sąvoka, kuri šiuo metu galiojančiuose teisės aktuose nėra reglamentuojama. Minimalus darbo užmokestis

(minimalus valandinis atlygis ar minimali mėnesinė alga) – tai mažiausias leidžiamas atlygis už nekvalifikuotą darbą darbuotojui, dirbusiam atitinkamai vieną valandą ar visą kalendorinio mėnesio darbo laiko normą. Toks apibrėžimas reikštų, kad minimalaus darbo užmokesčio galimybė apibrėžiama konkrečiu kriterijumi, kai tokio dydžio užmokesį galima mokėti – už nekvalifikuotą darbą. Šiuo metu, nesant teisinio apibrėžtumo, yra prielaidos manyti, kad minimalus darbo užmokeskis yra tam tikras standartas nustatant darbo užmokesčio dydį darbo rinkoje. Manome, kad minimalaus darbo užmokesčio paskirtis – nustatyti minimalią ribą, kokį atlyginimą turėtų gauti darbuotojas, dirbdamas visiškai jokios kvalifikacijos (išsimokslinimo, įgūdžių) nereikalaujantį darbą. Todėl tokios nuostatos įtvirtinimas sudarytų prielaidas darbuotojams ginti galima pažeistą teisę dėl neteisingo darbo apmokėjimo nustatymo. Be to, minimalaus darbo užmokesčio, kurį tvirtina Vyriausybė, dydžiui nustatyti darbo kodekso projekte siūloma sudaryti ekspertų komisiją, kuri teiktų Vyriausybei išvadas. Toks reguliavimas leistų objektyviau įvertinti minimalaus darbo užmokesčio keitimo galimybes ir įtvirtintų patikimesnį minimalaus darbo užmokesčio keitimo mechanizmą, atsietą nuo politinių sprendimų.

58. Darbo kodekso projekto 159 str. 1 d. įtvirtinta darbdavio pareiga elektroniniu ar kitu būdu suteikti darbuotojui galimybę susipažinti su informacija apie jam apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto darbo laiko trukmę, atskirai nurodydamas viršvalandinių darbų trukmę. Kaip ir ankstesniuose pastebėjimuose, manome, kad įstatymu reikėtų nustatyti tik bendrą pareigą sudaryti sąlygas susipažinti, o tuo tarpu supažindinimo būdą pasirinkti palikti darbdavio diskrecijai (ar šalių susitarimui).

59. Darbo kodekso projekto 162 str. 2d. įtvirtintas išskaitų iš darbo užmokesčio pagrindų sąrašas, kuris, palyginti su įtvirtintu šiuo metu, yra papildytas dar vienu pagrindu, kai leidžiama daryti išskaitą - išieškoti atostogpinigius už suteiktas atostogas, viršijančias įgytą teisę į visos trukmės ar dalies kasmetines atostogas. Svarstyтина, ar toks pagrindas tikslingas visais atvejais, ar toks pagrindas galėtų būti taikomas, kai, pavyzdžiui, darbo santykiai nutraukiami dėl darbuotojo kaltės. Be to, atkreiptinas dėmesys, kad darbdaviui darbo kodekso projekte (162 str. 3 d.) suteikiama teisė duoti nurodymą padaryti išskaitą ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kurią darbdavys sužinojo ar galėjo sužinoti apie atsiradusį išskaitos pagrindą, tačiau, palyginti su šiuo metu galiojančių teisiniu reglamentavimu, išskaitos dydis nėra ribojamas (šiuo metu tokia teisė gali būti realizuojama, jei išskaitos dydis neviršija 1 darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio; DK 224 str. 2 d. 1 p.).

## **X skyrius. Žalos atlyginimas.**

60. Atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodekso projektu siūloma nustatyti tam tikras ribas darbdavio atlygintinai žalai dėl darbuotojo suluošinimo ar kitokio sveikatos sužalojimo, mirties ar susirgimo profesine liga. Tokiais atvejais siūloma atlygintinos žalos dydį nustatyti atsižvelgiant į tai, kiek tokios žalos nepadengia valstybinio socialinio draudimo nuo nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų išmoka. Šiuo metu galiojanti teisės norma pareigą atlyginti tokią žalą nustato tik tuomet, jei darbuotojas nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu. Taigi, siūlomu teisiniu reguliavimu sudaromos prielaidoms teisingesniai žalos atlyginimo darbo teisiniuose santykiuose mechanizmui įtvirtinti. Be to, atkreiptinas dėmesys, kad darbuotojo padarytos žalos, išskaitytinos darbdavio rašytiniu nurodymu iš darbuotojo darbo užmokesčio, ribos Darbo kodekso projekte (167 str.) padidintos iki 6 vidutinių darbuotojo darbo užmokesčių dydžio (šiuo metu galiojanti teisės normos numato 1 vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio ribą). Ribos padidinimas sudarys prielaidas ekonomiškiau ir efektyviau spręsti atlygintinos žalos klausimus, kadangi šiuo metu galiojanti 1 vidutinio darbo užmokesčio riba yra akivaizdžiai per maža.

## **XI skyrius. Darbuotojų sauga ir sveikata.**

61. Atkreiptinas dėmesys į darbo kodekso 170 straipsnio 1 dalies formuluotę, kuri yra per siaura atsižvelgiant į teisės normos tikslą. Nėra aišku, kodėl apsiribojama tik cheminėmis medžiagomis, kai



tuo tarpu darbuotojai apmokomi ir instruktuojami saugiai dirbti atsižvelgiant ir į visus kitus profesinės rizikos veiksnius (fizikinius, fizinius, cheminius, ergonominius, biologinius, psichosocialinius ir kt.).

### **III dalis. Kolektyviniai darbo santykiai.**

#### **I skyrius. Bendrosios nuostatos.**

#### **II skyrius. Socialinės partnerystės šalys.**

##### **I poskyris. Darbuotojų atstovai.**

##### **II poskyris. Darbo taryba**

##### **III poskyris. Darbuotojų patikėtinis.**

##### **IV poskyris. Profesinės sąjungos.**

##### **V poskyris. Darbdavių atstovai.**

62. Darbo kodekso projekto 176 straipsnyje nustatoma darbuotojų atstovavimo sistema, tačiau joje neminimos Europos darbo tarybos. Be to, siūlomas visiškai naujas darbuotojų atstovavimo modelis įtvirtinant privalomas darbo tarybas (darbuotojų patikėtinį), kurios yra nepriklausomos nuo profesinių sąjungų ir į informavimo ir konsultavimo procedūras įtraukiami darbuotojų atstovai. Tokiu būdu, atsisakoma alternatyvių darbuotojų atstovavimo formų ir įtvirtinamas naujas Lietuvos darbo teisėje darbo santykių subjektas darbo taryba, kaip darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimuose ir socialinio dialogo instrumentas. Panaši praktika yra taikoma kai kuriose Europos Sąjungos šalyse, pavyzdžiui Austrijoje. Manytina, kad toks reguliavimas paskatintų aktyvesnį darbuotojų dalyvavimą ir interesų gynimą.

63. Tam tikros darbuotojų atstovų užtikrinimo garantijos pavedamos Valstybinei darbo inspekcijai (valstybiniam darbo inspektoriui) – suteikti sutikimą nutraukti darbo sutartį su darbuotojų atstovu ar pakeisti (pabloginti) jo darbo sąlygas. Manome, kad tokia siūloma tvarka leidžia efektyviai ir objektyviai užtikrinti, kad darbuotojų atstovams jų garantijos būtų užtikrinamos. Šiuo metu, sutikimus, susijusius su darbo santykių pabaiga turi duoti pats darbuotojų atstovas, kurio sprendimai gali būti skundžiami teismui, todėl viena vertus, neišvengiama subjektyvumo, kita vertus dėl šios priežasties atsiranda prielaidos skusti bet kokią neigiamą darbuotojų atstovų sprendimą.

64. Svarstyтина, ar tikslingas apribojimas, kad profesinės sąjungos nariai gali sudaryti ne daugiau nei 1/3 darbo tarybos narių, taip pat atkreiptinas dėmesys, kad darbo sutarties šalimi Darbo kodekso projekto 22 str. įvardijamas visišką civilinį teisingumą ir veiksnumą turintis asmuo, tuo tarpu Darbo kodekso projekto 181 str. 3 d. teisę būti išrinktais į darbo tarybą turi visi asmenys, sulaukę 16 metų. Šiuo atveju minimos Darbo kodekso projekto normos turi būti suderintos.

65. Darbo kodekso projekte įtvirtinamos aiški profesinių sąjungų sistema, darbuotojų atstovų ir darbdavio bendradarbiavimo taisyklės, dėl ko siūlomas teisinis reglamentavimas laikytinas aiškesniu ir pranašesniu už šiuo metu galiojančią. Be to, kolektyvinio ginčo inicijavimo teisė ir kraštutinių priemonių taikymas pripažįstamas išimtinė profesinių sąjungų teise (šiuo metu tokią teisę turi ir darbo taryba).

66. Darbo kodekso 198 str. 2 d. darbdavių organizacijoms keliamas reprezentatyvumo reikalavimas, tačiau nėra aišku, kokie kriterijai lemia, kad darbdavių organizacija būtų laiko reprezentatyvia. Be to, jeigu turėtų būti keliami tokie reprezentatyvumo reikalavimai, ar jie neturėtų būti keliami ir profesinėms sąjungoms.

### **III skyrius. Socialinės partnerystės formos.**

#### **I poskyris. Darbo ir socialinių reikalų tarybos.**

67. Darbo kodekso projekte siūlomos darbo ir socialinių reikalų tarybos iš esmės atitinka šiuo metu galiojančiose normose įtvirtintą socialinės partnerystės formą – dvišales ar trišales tarybas. Tačiau, pažymėtina, kad siūlomas teisinis reglamentavimas aiškiau apibrėžia Lietuvos Respublikos trišalės tarybos kompetenciją teikti išvadas bei pasiūlymus konkrečiose darbo ir socialinės politikos srityse.

## **II poskyris. Kolektyvinės derybos ir kolektyvinių sutarčių sudarymas.**

68. Darbo kodekso projekte profesinėms sąjungoms suteikiama išimtinė teisė atstovauti darbuotojus kolektyvinėse derybose. Be to, teigimai vertintina šalių pareiga dalyvauti kolektyvinėse derybose (DK projekto 205 str. 4 d.). Konkrečių pareigų suformulavimas teisės normose sukuria atitinkamą tam tikrų subjektų lūkestį, kad ši pareiga bus įvykdyta ir numato tam tikras sankcijas šios pareigos neįvykdžius. Pažymėtina, kad darbo kodekso projekte formuluojamos konkrečios socialinio dialogo taisyklės yra neabejotinas pranašumas palyginti su šiuo metu galiojančiu teisiniu reglamentavimu, kuris yra grįstas daugiau ne konkrečiomis taisyklėmis, o bendrais principais ir sudaro prielaidas socialiniams partneriams tiesiog ignoruoti pastangas eiti į socialinį dialogą ir taip, pavyzdžiui, eliminuoti darbuotojų dalyvavimą darbdavio valdymo procesuose. Be to, Darbo kodekso projekte išsprendžiama ir šiuo metu egzistuojanti problema – kolektyvinių darybų viešajame sektoriuje reglamentavimas. Atkreiptinas dėmesys, kad viešajame sektoriuje derybų galimybės yra gana ribotos dėl sektoriaus specifikos – santykiai reglamentuojami ne privatinės, o viešosios teisės normomis, taigi ir subjektų diskrecija, taip pat ir socialinio dialogo srityje, yra ribota. Šių ypatumų reglamentavimas sudarytų prielaidas aktyvesniam socialiniam dialogui viešajame sektoriuje.

69. Darbo kodekso projektu siekiama įtvirtinti naują teisinį reguliavimą dėl kolektyvinių sutarčių galiojimo darbuotojų atžvilgiu. Darbo kodekso projekto 214 str. nustato, kad kolektyvinės sutartys taikomos darbuotojams – jas sudariusių profesinių sąjungų nariams. Pagal šiuo metu galiojančias teisės normas sudarytos kolektyvinės sutarties nuostatos taikomos visiems įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojams. Kadangi kolektyvinėmis sutartimis paprastai susitariama dėl šalims palankesnio reguliavimo, nei numato darbo santykius reglamentuojantys įstatymai, manome, kad taip apibrėžtas kolektyvinės sutarties, kuria sulygta dėl palankesnių darbuotojams nuostatų, taikymas profesinės sąjungos nariams, paskatintų darbuotojus aktyviau jungtis į profesines sąjungas ir naudotis kolektyvine sutartimi nustatytu palankesniu reguliavimu.

70. Taip pat pozityviai vertintinas pasiūlymas suteikti socialiniams partneriams galimybę susitarti šakos lygiu dėl privalomo sudarytos šakos kolektyvinės sutarties nuostatų taikymo visiems tos šakos darbdaviams. Šiuo metu galiojantis Darbo kodeksas taip pat numato nacionalinę bei šakos kolektyvines sutartis, tačiau jos gali būti taikomos tik pasirašiusiems arba po pasirašymo prisijungusiems darbdaviams, t.y. grindžiamas savanoriškumo principu. Tuo tarpu Darbo kodekso 215 str. numato šakos kolektyvinių susitarimų sunorminimą ir privalomą taikymą visiems šakos darbdaviams, tuo skatinamas socialinių partnerių dalyvavimas teisėkūros procese ir aktyvesnis darbo santykių reguliavimas kolektyviniais susitarimais. Bet to, atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodekso projektu siūloma paprastesnė ginčų dėl kolektyvinių sutarčių vykdymo (taikymo) sprendimo tvarka – jie sprendžiami darbo ginčų dėl teisės nustatyta sprendimo tvarka (darbo ginčų komisijoje, teisme).

## **III poskyris. Informavimas ir konsultavimasis.**

71. Galiojančiame Darbo kodekse informavimo ir konsultavimo procedūras reglamentuoja tik vienas straipsnis (DK 47 str.). Pažymėtina, kad grindžiant darbo santykių teisinį reguliavimą socialinės partnerystės principais, informavimo ir konsultavimosi procedūros laikytinos vienais iš svarbiausių instrumentų. Pirmiausiai atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodekso projektu siūlomas detalesnis informavimo ir konsultavimosi teisinis reglamentavimas, pavyzdžiui, nustatomos taisyklės dėl konsultavimosi pradžios (Darbo kodekso projekto 221 str. 4 d.), nustato reguliaraus informavimo ir konsultavimosi terminus (Darbo kodekso projekto 222 str. 1 d.), reglamentuojami procedūrų terminai (Darbo kodekso projekto 224 str. 2 d.) ir kt. Be to, nustatoma aiškesnė darbuotojų atstovų kompetencija ir tuo pačiu detalizuota darbdavio pareiga informuoti ir konsultuotis, palyginti su šiuo metu galiojančiu, gana abstrakčiu, teisiniu reguliavimu. Galiojančio Darbo kodekso 47 str. įtvirtintas abstraktus informavimo ir konsultavimo teisinis reglamentavimas palankus vengiantiems socialinio

dialogo subjektams, todėl aiškiai reglamentuotos procedūros vertintinos kaip didelis Darbo kodekso projekte siūlomų pakeitimų privalumas.

#### **IV. poskyris. Kitas darbuotojų atstovų dalyvavimas darbdavio sprendimų priėmime.**

72. Darbo kodekso projekte siūlomais pakeitimais taip pat siūloma susitrinti darbuotojų įtaką darbdavio priimamiems sprendimams, įtvirtinama darbuotojų atstovų teisė skirti savo narius į įmonės, įstaigos ar organizacijos priežiūros organus. Be to, skatinama galimybė kolektyvinėmis sutartimis ar susitarimais sudaryto galimybę darbuotojų atstovams dalyvauti stebėtojo teisėmis darbdavio kolegialių organų susitikimuose. Tokios darbuotojų atstovų teisės galiojančiuose darbo įstatymuose nenumatytos, tačiau vertintinos kaip ypač svarios darbuotojų įtraukimo į darbdavio priimamus sprendimus prasme.

#### **IV skyrius. Darbo ginčai.**

##### **I poskyris. Bendrosios nuostatos.**

##### **II poskyris. Darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimas.**

73. Darbo kodekso projektu siūloma suvienodinti ginčų dėl teisės (individualių ir kolektyvinių) sprendimo tvarką. Tokią ginčų nagrinėjimo sistemą vertintume teigiamai, kadangi galiojantis kolektyvinių ginčų sprendimo mechanizmas, skirtingai nuo institucionalizuotos individualiųjų darbo ginčų sprendimo tvarkos, nėra efektyvus. Be to, atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodekso projekto 230 str. 1 d. pateikiama platesnė darbo ginčo sąvoka – darbo santykių dalyvių nesutarimai, kylantys iš darbo ar su jais susijusių teisinių santykių. Svarstyтина, ar toks išplėtimas nesudarys prielaidų atsirasti išvestiniams ginčams, kurie nėra tiesiogiai susiję su darbo santykiais, ir kurie turėtų būti nagrinėjami nustatyta darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimo tvarka. Taip pat numatoma galimybė ginčus dėl teisės nagrinėti ir komerciniame arbitraže – tuo išplečiamos darbo ginčų nagrinėjimo galimybės. Svarstyтина, ar tikslinga įtvirtinti kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės nagrinėjančio organo teisė skirti tam tikras baudas (Darbo kodekso projekto 234 str. 2 d.). Be to, nėra aišku, ar ši bauda yra civilinio pobūdžio ir skiriama kitos šalies naudai, ar ji yra administracinio pobūdžio ir išieškoma į valstybės biudžetą. Manytina, kad darbo ginčus nagrinėjančių organų taikinamasis pobūdis yra efektyvesnis.

74. Atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodekso projektu siūloma suvienodinti visų individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką, t.y. nebenustatyti išimtinės kompetencijos teismas nagrinėti tam tikrų rūšių ginčus (dėl darbuotojo nušalinimo, dėl darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo). Be to, nustatomas aiškesnis teisinis reglamentavimas dėl neteisėto darbo sutarties nutraukimo pasekmių – nustatomos konkrečios galimų sprendimų ribos, kas visiškai atitinka formuojamą praktiką dėl proporcingumo principo taikymo.<sup>12</sup>

75. Svarstyтина, ar Darbo kodekso projekto 237 str. įtvirtinta papildoma darbo ginčo dėl teisės sprendimo stadija derybų būdu yra efektyvi. Ypač dėl individualiųjų darbo ginčų, kai besikreipiančiajai šaliai (dažniausiai darbuotojui) nustatoma pareiga pateikti įrodymus, kad buvo bandoma spręsti darbo ginčą derybų būdu (Darbo kodekso projekto 237 str. 5 d.). Manytina, kad esant konfliktinei situacijai toks reikalavimas apsunkintų darbuotojo galimybes efektyviai ginti pažeistą teisę ir sudarytų sąlygas nesąžiningai šaliai vilkinti šios teisės realizavimą. Be to, atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodekso projektu siūloma sutrumpinti senaties terminą kreiptis į darbo ginčų komisiją – vietoje esamo trijų (3) mėnesių termino siūlomas vieno (1) mėnesio terminas nuo tada, kai asmuo sužinojo, ar turėjo sužinoti apie pažeistą teisę (Darbo kodekso projekto 238 str. 2 d.). Svarstyтина, ar šis terminas nėra per trumpas.

---

<sup>12</sup> Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 2 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-82/2008; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. gruodžio 21 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-545/2010.

### III poskyris. Kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų nagrinėjimas.

76. Siūlomo teisinio reglamentavimo privalumu reikėtų pripažinti aiškiai apibrėžtas kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų sprendimo taisykles. Kaip jau buvo pažymėta anksčiau, Darbo kodekso projekte nuosekliai įtvirtinamos ginčo nagrinėjimo stadijos bei konkretūs terminai leidžia daryti prielaidą, kad įtvirtinus tokį reguliavimą sumažės galimybių vilkinti kolektyvines derybas. Siūlomu teisiniu reguliavimu aiškiai apibrėžiama darbuotojų teisė iškelti tam tikrus reikalavimus ir darbdavio pareiga per nustatytus terminus į juos atsakyti.

77. Darbo kodekso projekte siūloma įtvirtinti naują kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų sprendimo organą – darbo arbitražą, sudaromą prie Valstybinės darbo inspekcijos. Manytina, nustatyta iš dalies institucinė kolektyvinio darbo ginčo dėl intereso sprendimo tvarka leis efektyviau kelti ir spręsti tokio pobūdžio ginčus. Svarstyтина, ar atsižvelgiant į Valstybinei darbo inspekcijai suteikiamas galias, neturėtų būti peržiūrimas ir jos pavaldumas (perkėlimas į aukštesnį institucinį lygmenį).

78. Atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodekso projektu siūloma įtvirtinti darbdavio teisę į lokautą (Darbo kodekso projekto 262 str. 3 d.). Galiojantis teisinis reglamentavimas lokautą draudžia (DK 83 str.). Be to, darbo kodekso projekte siūloma įtvirtinti palaikomųjų streikų draudimą (Darbo kodekso projekto 263 str. 3 d.). Ši nuostata vertintina kaip proporcinga atsvara siūlomam streikų skelbimą supaprastinančiam teisiniui reguliavimui. Darbo kodekso projekto 264 str. 1 d. sprendimo streikuoti teisę deleguoja profesinėms sąjungoms ar jų organizacijoms, jeigu streikui pritaria  $\frac{1}{4}$  profesinės sąjungos narių. Ši nuostata kardinaliai skiriasi nuo esamo teisinio reglamentavimo, kai streiko paskelbimui reikalaujama daugiau nei  $\frac{1}{2}$  visos įmonės ar padalinio darbuotojų sutikimo. Tokiu reikalavimu suvaržoma profesinių sąjungų teisė ir galimybės taikyti darbdaviui kolektyvinio poveikio priemones, o siūlomas teisinis reglamentavimas šią problemą išsprendžia.

Darbo kodekso projektu siūlomas naujas modernus darbo santykių teisinio reglamentavimo modelis, grindžiamas aktyvesniu darbuotojų įsitraukimu. Teigiamai vertintinas detalaus individualiųjų darbo santykių reglamentavimo atsisakymas, paliekant daugiau laisvės susitarti darbo teisinių santykių šalims, ir, tuo pačiu, tam tikrų taisyklių kolektyviniuose darbo santykiuose įtvirtinimas, skatinantis, o kai kuriais atvejais, ir įpareigojantis socialinius partnerius atlikti tam tikrus veiksmus kolektyvinėse derybose ar įgyvendinant informavimo bei konsultavimosi procedūras, tuo užkertant kelią ignoruoti kitą kolektyvinių santykių šalį, o ignoravimo atveju, neužkerta kelio ginti galimai pažeistą teisę įstatymų nustatytais būdais.

Dideliu privalumu įvardintinas teisinio reguliavimo diferencijavimas, atsižvelgiant į darbdavio dydį. Akivaizdu, kad skirtingo dydžio ūkio subjektai turi skirtingas galimybes įgyvendinant darbinės teises ir pareigas, todėl Darbo kodekso projektu siūlomas mažiau griežtas teisinis reglamentavimas sudaro prielaidas lengviau atsirasti darbo santykiams, kurie šiuo metu, dėl galiojančių grioždiškų darbo santykių nutraukimo procedūrų ar draudimų atsirasti tokiems darbo santykiams apskritai (pvz. dėl draudimo sudaryti terminuotas darbo sutartis), neatsiranda apskritai.

Dažniausiai vienu iš lanksčių darbo santykių esminių indikatorių įvardinamas darbo sutarčių nutraukimo teisinis reglamentavimas. Diskutuotina, ar darbo kodekso projektu siūloma išėitinių išmokų sistema yra proporcinga, tačiau neabejotinu darbo kodekso projekto pranašumu įvardintume vertinamųjų sąlygų nutraukiant darbo santykius darbdavio iniciatyva (svarbios priežastys, kurios vertinamos subjektyviai) atsisakymą, kuris turėtų sudaryti prielaidas teisiniui tikrumui. Mūsų nuomone, aiškus teisinis reguliavimas, nesukuriantis lūkesčių, kad bet kuriuo atveju dėl procedūrinių klaidų darbo santykių nutraukimas gali būti pripažintas neteisėtu, yra didelis privalumas palyginti su galiojančiu, kai sprendžiant ginčus dėl darbo santykių nutraukimo vertinamos ne tik priežastys, bet ir procedūros, kurių nesilaikymas gali būti priežastimi pripažinti darbo santykių

nutraukimą neteisėtu, nors darbo santykių nutraukimo priežastys yra svarios. Be to, sudaromos prielaidos išvengti fiktyvių susitarimų ar psichologinio spaudimo dėl darbo santykių nutraukimo.<sup>13</sup>

Dideliu Darbo kodekso projekto privalumu laikytinas ir siekis reglamentuoti darbo santykių ypatumus tam tikrose specifinėse sferose (švietimo, kultūros ir meno, profesionalaus sporto). Atkreiptinas dėmesys, kad galiojantis teisinis reglamentavimas jokių išimčių nenustato, specifiniams sektoriams taikomos bendrosios darbo teisės normos, kurių pagal veiklos specifiką neįmanoma pritaikyti apskritai.

Teigiamai vertintinas reguliacinių institutų (darbo drausmės) detalaus teisinio reglamentavimo įstatyme. Manoma, kad siūlomas teisinis reglamentavimas, labiau orientuotas į esminius darbo santykių dalyvių teisių ir pareigų įgyvendinimo aspektus yra šalims ekonomiškėnis, užkertantis kelią neperspektyviems ar formaliems darbo ginčams.

*Nepriklausomas ekspertas*

*Dr. Vilius Mačiulaitis*

---

<sup>13</sup> Pavyzdžiui, 2011 m. ekonominės recesijos piko metu, kai nedarbo lygis siekė 15,4 proc., Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos duomenimis, beveik 64 proc. darbo sutarčių buvo nutraukta darbuotojo pareiškimu, kai tuo tarpu darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (dėl svarbių ekonominių ar technologinių priežasčių) vos 1 proc.