

DARBDAVIŲ ORGANIZACIJŲ PASIŪLYMAI DĖL DARBO KODEKSO PAKEITIMŲ (2025-05-09)

Straipsnis	Straipsnis	Argumentai
36 str. 2 d.	2. Išbandymo terminas negali būti ilgesnis negu trys mėnesiai, neskaitant laiko, kurį darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo, atostogų ar kitų svarbių priežasčių, nebent kolektyvinėje sutartyje nustatytas kitoks terminas, kuris negali viršyti šešių mėnesių, neskaitant laiko, kurį darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo, atostogų ar kitų svarbių priežasčių. Pratęsti išbandymo laikotarpį darbo sutarties šalių susitarimu draudžiama. Jei terminuota darbo sutartis sudaroma trumpesniam negu šešių mėnesių laikotarpiui, išbandymo terminas turi būti proporcingas šios sutarties terminui (atitinkamai trumpesnis negu trys arba šeši mėnesiai).	Galimybė kolektyvine sutartimi pratęsti išbandymo laikotarpio terminą iki 6 mėn. (kaip Latvijos darbo kodekse). Paskata darbdaviui sudaryti kolektyvinę sutartį.
42 str. 2 d.	2. Apie darbo sutarties sudarymą ir darbuotojo priėmimą į darbą nustatyta tvarka privaloma pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba) teritoriniam skyriui mažiausiai prieš vieną darbo dieną iki numatytos darbo pradžios. Šis reikalavimas netaikomas, jeigu asmuo priimamas į darbą pagal darbo sutartį, kurioje nurodyta, kad asmens darbo vieta yra ne Lietuvos Respublikoje, ir kai pagal Europos Sąjungos socialinės apsaugos sistemų koordinavimo reglamentus arba Lietuvos Respublikos tarptautines sutartis šiam asmeniui yra taikomi ne Lietuvos Respublikos teisės aktai socialinio draudimo srityje. Apie darbo sutarties sudarymą ir juridinio asmens vienasmenio valdymo organo priėmimą į darbą nustatyta tvarka privaloma pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui mažiausiai prieš vieną darbo valandą iki numatytos darbo pradžios.	Nustatoma pareiga pranešti apie įdarbintą asmenį SODRAI iki jo darbo pradžios. Alternatyva galėtų būti – pranešti SODRAI prieš 1 valandą iki darbo pradžios. Daugelyje sektorių (gamybos, logistikos, renginių organizavimo) pasitaiko situacijų, kai suplanuotas darbuotojas neatvyksta į pamainą, tenka skubiai ieškoti pamainos keitimo. Galimybė pranešti likus 1 valandai leidžia greitai reaguoti ir išvengti veiklos trikdžių. *Galimybė įdarbinti asmenį su 1 val. išankstiniu pranešimu padidina realias užimtumo galimybes – ypač tiems, kurie ieško trumpalaikių, vienos dienos ar kelių valandų darbo galimybių. Tai atveria daugiau galimybių studentams, sezoniniams ar antraeilius darbus dirbantiems asmenims.
45 str. 1 d.	1. Pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas, papildomas darbo sutarties sąlygas, nustatytą darbo laiko režimo rūšį ar perkelti darbuotoją dirbti į kitą vietovę darbdavio iniciatyva galima tik su darbuotojo rašytiniu sutikimu. Darbdavys gali padidinti darbuotojo darbo užmokestį be darbuotojo rašytinio sutikimo ir darbo sutarties pakeitimo, jeigu tai numatyta kolektyvinėje sutartyje.	Galimybė nekeisti darbo sutarčių kasmet didinant darbuotojų darbo užmokestį. Efektyvesni procesai, sutaupyti kaštai, sukurta didesnė pridėtinė vertė Lietuvai. Pagal Latvijoje taikomą praktiką.

	Apie darbo užmokesčio padidinimą darbuotojas turi būti informuojamas įprastai naudojamomis informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis (elektroniniu paštu, mobiliaisiais įrenginiais, sistemose ir kt.) ne vėliau kaip pakeitimų įsigaliojimo dieną.	
45 str. 2 d.	2. Darbuotojo sutikimas arba nesutikimas dirbti pasiūlytomis pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis, kitos rūšies darbo laiko režimu ar kitoje vietovėje turi būti išreikštas per darbdavio nustatytą terminą, kuris negali būti trumpesnis negu penkios darbo dienos. Darbuotojo atsisakymas dirbti pasiūlytomis pakeistomis sąlygomis, gali būti laikomas priežastimi nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės šio kodekso 57 straipsnyje nustatyta tvarka. Darbuotojo atsisakymas dirbti už sumažintą darbo užmokestį negali būti laikomas teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį, išskyrus jei darbuotojas sutiko dėl darbo laiko trumpinimo arba darbo užmokestis mažinamas visiems tos pareigybės darbuotojams.	Darbdaviui siūlant mažinti darbo laiką, proporcingai mažėja darbo užmokestis, tačiau darbuotojas gali sutikti tik dėl darbo laiko, bet ne dėl darbo užmokesčio mažinimo. Taip pat įmonė, patirianti finansinių sunkumų, gali nuspręsti mažinti darbo užmokesčius visiems darbuotojams arba tam tikros pareigybės darbuotojams, todėl darbuotojui (-ams) nesutikus, tokiu atveju turi būti palikta galimybė atleisti darbuotoją pagal 57 str.
49 str. 3 d.	3. Darbdavys, tirdamas darbuotojo galimo padaryto darbo pareigų pažeidimo aplinkybes, gali nušalinti darbuotoją nuo darbo iki trisdešimt kalendorinių dienų mokėdamas jam vidutinį jo darbo užmokestį.	Atsižvelgiant į tai, kad nušalinimas įvyko dėl galimų pažeidimų iš darbuotojo pusės (pvz. vagystė), manome, kad už tokį nušalinimą turi būti mokamas darbo užmokestis, o ne vidutinis darbo užmokestis.
51 str. 1 d. 51 str. 5 d. 57 str. 1 d.	1. Darbdavio dalyvių sudėties pasikeitimai, jo pavaldumo, dalyvio ar pavadinimo pasikeitimas, darbdavio pertvarkymas, sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos, darbdavio funkcijų dalies perdavimas kitam darbdaviui arba jo restruktūrizavimas nekeičia darbdavio darbuotojų darbo sąlygų ir negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius. Šioje dalyje nurodytais atvejais šio straipsnio 2–6 dalių nuostatos taikomos mutatis mutandis. Pakeisti 51 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip: „5. Apie būsimą verslo ar jo dalies perdavimą darbuotojui verslo perdavėjas turi pranešti iš anksto raštu ne vėliau kaip prieš dešimt darbo dienų iki perdavimo, nurodydamas verslo ar jo dalies perdavimo datą, teisinį pagrindą, tokio perdavimo ekonominius ir	Darbuotojas neturėtų teisės atsisakyti pakeisti darbdavio pavadinimo darbo sutartyje (verslo ar jo dalies perdavimas) kai lieka visos kitos darbo sąlygos. Verslo ar jo dalies perdavimo atveju darbuotojams išlaikomos tos pačios sąlygos, taikomos toliau kolektyvinės sutartys, tačiau darbuotojui numatyta teisė nesutikti, o darbdaviui ne visais atvejais yra galimybė atleisti nesutinkantį darbuotoją.

	socialinius padarinius darbuotojui ir priimtas priemonės. Jeigu darbuotojas per penkias darbo dienas nuo pranešimo gavimo raštu nesutinka su darbo santykių tęstinumu, verslo perdavėjas nutraukia darbo sutartį su darbuotoju darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės šio kodekso 57 straipsnyje nustatyta tvarka. Pripažinti netekusiu galios 57 straipsnio 1 dalies 4 punktą: 4) darbuotojas nesutinka su darbo santykių tęstinumu verslo ar jo dalies perdavimo atveju;	
52 str. 4 d.	4. Jeigu dirbdamas nuotoliniu būdu darbuotojas patiria papildomų išlaidų, susijusių su jo darbu, darbo priemonių įsigijimu, įsirengimu ir naudojimu, jos privalo būti kompensuotos, nebent kolektyvinėje sutartyje susitarta, jog išlaidas dengia pats darbuotojas. Kompensacijos dydį ir jos mokėjimo sąlygas darbo sutarties šalys nustato susitarimu.	Galimybė kolektyvine sutartimi susitarti, jog nuotolinio darbo išlaidas darbuotojas dengia pats (kaip Latvijos darbo kodekse). Paskata darbdaviui sudaryti kolektyvinę sutartį.
57 str. 1 d. 2p. 57 str. 5 d.	2) darbuotojas nepasiekia darbdavio sudarytų sutartų darbo rezultatų pagal šio straipsnio 5 dalyje numatytą rezultatų gerinimo planą; 5. Darbuotojo darbo rezultatai gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį, jeigu darbuotojui raštu buvo nurodyti jo darbo trūkumai ir nepasiekti asmeniniai rezultatai ir buvo darbdavio bendrai sudarytas rezultatų gerinimo planas, apimantis laikotarpį, ne trumpesnį negu du mėnesiai, ir šio plano vykdymo rezultatai nepatenkinami. Apie darbo sutarties nutraukimą darbuotojas išpėjamas kartu su rezultatų gerinimo planu.	Praktikoje būna situacijų, kai darbuotojas bendrai nesudaro rezultatų gerinimo plano arba jam prieštarauja, tokiu atveju atleidimas šiuo pagrindu negalimas, nors darbuotojas nepasiekia darbdavio keliamų rezultatų.
58 str. 3 d. 7-8 p.	7) pareigos saugoti konfidencialią informaciją pažeidimas;“ Buvusį 58 straipsnio 3 dalies 7 punktą laikyti atitinkamai 8 punktu.	Konfidencialumo pažeidimas automatiškai būtų laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu už kurį galima atleisti – padėtų išvengtų papildomos biurokratijos, nes dabar papildomai reikia tvarkos.
58 str. 4 d.	4. Prieš priimdamas sprendimą nutraukti darbo sutartį, darbdavys privalo pareikalauti darbuotojo rašytinio paaiškinimo, išskyrus atvejus, kai darbuotojas per darbdavio nustatytą protingą laikotarpį šio paaiškinimo nepateikia. Darbo sutartis dėl darbuotojo padaryto antro tokio paties darbo pareigų pažeidimo gali būti nutraukta tik tada, jeigu ir pirmasis pažeidimas buvo nustatytas, darbuotojas turėjo galimybę	Atliekant darbo pareigų pažeidimo tyrimą darbuotojo nesant darbe dėl laikinojo nedarbingumo, atostogų ar kitų svarbių priežasčių, apsunkinamas darbuotojo teisės pateikti paaiškinimus pvz. patvirtinančius jo kaltės nebuvimą, įgyvendinimas bei apribojama darbdavio pareiga išsiaiškinti ir atsižvelgti į visas aplinkybes, reikšmingas sprendimo priėmimui.

	dėl jo pasiaiškinti ir darbdavys per vieną mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo dienos, neskaitant laiko, kurį darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo, atostogų ar kitų svarbių priežasčių , darbuotoją įspėjo apie galimą atleidimą už antrą tokį pažeidimą.	
58 str. 6 d.	6. Sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto pažeidimo darbdavys turi priimti ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo ir ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo jo padarymo dienos, neįskaitant laiko, kurį darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo, jam suteiktų atostogų ar buvo komandiruotėje bei šio kodekso 168 straipsnio 3 dalies atveju. Pastarasis terminas Terminas pratęsiamas iki dvejų metų, jeigu darbuotojo padarytas pažeidimas paaiškėja atlikus auditą, inventorizaciją ar veiklos patikrinimą.	1 mėn. terminas drausminei nuobaudai paskirti prasitęstų kai darbdavys negali pažeidimo nagrinėti (nedarbingumas, komandiruotė, atostogos, 168 str. 3 d. VDI sutikimas).
59 str. 1 d.	1. Darbdavys, išskyrus valstybės ar savivaldybės institucijas ar įstaigas, išlaikomas iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, valstybės socialinių fondų biudžetų ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ar savivaldybės įmonės, viešąsias įstaigas, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, ir Lietuvos banką, turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju dėl darbdaviui svarbių priežasčių, nenurodytų šio kodekso 57 straipsnio 1 dalyje , įspėjęs prieš tris darbo dienas ir sumokėjęs ne mažesnę kaip šešių mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką.	Siūlome panaikinti neaiškumą dėl atleidimo pagrindų ir leisti nutraukti darbo sutartį, esant darbdaviui svarbioms priežastims, įskaitant ir DK 57 str. išmokant kompensaciją. Tai nereikia, kad darbdavys gali atleisti darbuotoją be priežasties. Darbdavys turi įrodyti svarbias aplinkybes, dėl kurių reikia atleisti darbuotoją (asmeninės savybės, perteklinė funkcija ir pan.). 6 mėnesių darbuotojo vidutinio užmokesčio dydžio kompensacija yra daugiau nei darbuotojas gali gauti pagal DK 57 str., todėl tai nebloginą darbuotojo padėties.
60 str. 1 d.	1. Darbo sutartis privalo būti nutraukta be įspėjimo: <...> 8) kai užsienietis ne dėl darbdavio kaltės įstatymų nustatyta tvarka netenka teisės dirbti Lietuvoje pagal darbo sutartį;	Sukonkretinamas pagrindas atleisti užsienietį, kai jis įstatymų nustatyta tvarka netenka teisės dirbti Lietuvoje pagal darbo sutartį. Tokiu atveju atleidžiamam darbuotojui nemokama išeitinė išmoka.
60 str. 1 d. 2 p.	60 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas nesant darbo sutarties šalių valios 1. Darbo sutartis privalo būti nutraukta be įspėjimo: 1) kai įsiteisėja teismo sprendimas arba teismo nuosprendis, kuriuo darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios negali dirbti darbo;	Tam tikrais atvejais įstatymai draudžia darbuotojams dirbti tam tikrą darbą – pvz. Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymo 30 straipsnis numato atvejus, kai asmenims draudžiama dirbti su vaikais. Šie atvejai gali būti ir kai asmuo nėra nuteistas, o atleistas nuo baudžiamosios atsakomybės, todėl DK 60 str. 1 d. 1 p. nebūtų taikomas. Tokiu atveju, atsiradus įstatyme numatytais aplinkybėmis, t.y. asmeniui esant atleistam nuo baudžiamosios atsakomybės bet negalinčiam dirbti su vaikais, su juo darbo sutartis turėtų būti nutraukiama pagal DK 60 str. 1 d. 7

	2) kai darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą ar eiti tam tikras pareigas arba tuo atveju, kai atsiranda ar paaiškėja aplinkybės, kurioms esant įstatymai draudžia darbuotojui dirbti tam tikrą darbą ar eiti tam tikras pareigas, arba kai atsiranda ar paaiškėja aplinkybės, kad darbuotojas neatitinka nepriekaištingos reputacijos reikalavimo, nustatyto įstatymuose. <i>Alternatyva:</i> 2) kai darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialios teisės atimama teisė dirbti tam tikrą darbą ar eiti tam tikras pareigas arba darbuotojas neatitinka nepriekaištingos reputacijos reikalavimo, nustatyto įstatymuose.	p., kaip prieštaraujanti įstatymams ir mokama išėtinė išmoka, kas nėra logiška, nes asmuo praranda teisę dirbti su vaikais dėl savo kaltės. Teisė dirbti su vaikais nėra specialioji teisė, todėl dabar galiojantis 60 str. 1 d. 2 p. nebūtų taikomas. Panaši situacija yra Lietuvos Respublikos azartinių lošimų įstatymo 11 str., kur nustatytas reikalavimas dėl nepriekaištingos reputacijos. Jeigu asmuo padaro kažkokį nusikaltimą, jis pažeidžia nepriekaištingos reputacijos reikalavimą ir turi būti atleistas iš darbo – o kokių pagrindų? Nei vienas iš pagrindų netinka, nes asmuo nei nuteisiamas konkrečia bausme, nei jam atimama speciali teisė. Lieka darbo sutartis, prieštaraujanti įstatymams – ir šiuo atveju darbdavys moka 1 išėtinę, nors darbuotojas pats kaltas dėl to, kad padarė nusikaltimą, o iš to dar gauna ir naudos. Atvejai nėra labai dažnai pasitaikantys praktikoje, bet įstatymas nėra tobulas ir šioje vietoje turi spragų.
61 str. 3 d.	3. Su darbuotojais, auginančiais vaiką iki trejų vienerių metų, darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio iniciatyva, jeigu nėra darbuotojo kaltės (šio kodekso 57 straipsnio 1 dalies 1–3 punktai). Su darbuotojais, esančiais nėštumo ir gimdymo, tėvystės ar vaiko priežiūros atostogose, darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio valia (šio kodekso 59 straipsnis).	DK draudžia atleisti asmenį auginantį vaiką iki 3 metų, jeigu darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa pertekline dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su darbdavio veikla, darbuotojas nepasiekia sutartų darbo rezultatų pagal rezultatų gerinimo planą arba darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko rūšį ar darbo vietovę. Įmonės susiduria su problema, kad panaikinus pertekline tapusią funkciją (ypač, kai joje nebelieka dirbti darbuotojų), vaiką iki 3 metų auginančiam darbuotojui nesutikus dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis ar nutraukti darbo santykių šalių susitarimu, darbdavys privalo skelbti prastovą trijų metų laikotarpiui ir už šį laikotarpį mokėti vidutinį darbo užmokestį. Analogiška situacija yra ir tada, kai darbuotojas dirba nepakankamai gerai, nepasiekia sutartų darbo rezultatų, bet darbdavys negali nutraukti darbo sutarties. Toks ribojimas yra neproporcingas darbdaviui, todėl siūlome sutrumpinti darbo sutarties nutraukimo apribojimą iki vaikui sukaks vieneri metai.
64 str. 5 d.	5. Darbdavys su darbuotojo sutikimu turi teisę bet kada iki įspėjimo termino pabaigos priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį, nukeldamas darbo santykių pasibaigimo dieną į paskutinę įspėjimo termino dieną ir neleisdamas darbuotojui įspėjimo metu dirbti, tačiau sumokėdamas už visą įspėjimo laikotarpį jam priklausančią darbo užmokestį.	Sprendimą dėl darbo sutarties nutraukimo priima darbdavys įvertinęs darbo organizavimo pakeitimus ir kitas priežastis, susijusias su darbdavio veikla, todėl ir sprendimą dėl poreikio tęsti darbuotojo darbo funkcijų vykdymą įspėjimo laikotarpiu gali priimti tik darbdavys.

107 str. 2 d.	2. Darbuotojo komandiruotės metu, išskyrus kelionės laiką po darbo dienos valandų, poilsio ar švenčių dieną , darbuotojui paliekamas jo darbo užmokestis. Jeigu komandiruotės metu darbuotojas patiria papildomų sąnaudų (transporto, kelionės, nakvynės ir kitų išlaidų), darbdavys jas turi kompensuoti.	Dabar darbuotojui už kelionės po darbo valandų laiką apmokama dvigubai: mokant darbo užmokestį ir suteikiant tokio pat laiko apmokamą poilsio laiką. Komandiruotės kelionės metu darbuotojai nedirba, todėl darbdaviai turėtų kompensuoti tik prarastą poilsį.
112 str. 6 d.	6 d. Švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė sutrumpinama viena valanda, išskyrus pagal sutrumpintą darbo laiko normą dirbančius darbuotojus. Darbuotojams dirbantiems pagal valandinį darbo užmokesį, už šią valandą yra apmokama pagal jų valandinį užmokestį. Jeigu dėl darbo organizavimo ypatumų ar nepertraukiamos darbdavio veiklos sutrumpinti darbo dienos darbuotojui nėra galimybės, už šią valandą yra apmokama kaip už viršvalandinį darbą.	Šiuo metu Valstybinės darbo inspekcijos (VDI) specialistai nevienodai aiškina dėl apmokėjimo už sutrumpintą darbo dieną prieš šventes. Nors VDI „laikosi nuomonės“ už šią valandą mokėti (<i>“Pažymime, kad atsižvelgiant į teisingo apmokėjimo už darbą principą, teisingumo, sąžiningumo ir protingumo kriterijus, VDI Darbo teisės specialistai laikosi nuomonės, kad sutrumpinta prieššventinė valanda darbuotojams turi būti apmokama darbo sutartyje nustatytu darbo užmokesčiu.”</i>), tai nėra aiškiai įtvirtinta Darbo kodekse, todėl kyla dviprasmybė – ar privaloma mokėti, ar ne. Šis siūlomas pakeitimas, įtvirtinantis pareigą apmokėti už sutrumpintą darbo laiką, užtikrintų vienodą požiūrį į darbuotojus: šiuo metu darbuotojai, kuriems taikomas valandinis darbo užmokestis, gali prarasti dalį pajamų, tuo tarpu dirbantys pagal mėnesinį atlyginimą dėl trumpesnės darbo dienos atlygio nepraranda.
118 str. 4 d.	4. Darbuotojo buvimas ne darbovietėje, bet esant pasirengusiam atlikti tam tikrus veiksmus ar atvykti į darbovietę kilus būtinybei įprastiniu poilsio laiku (pasyvusis budėjimas namie), nelaikomas darbo laiku, išskyrus faktiškai atliktų veiksmų laiką. Toks budėjimas negali trukti ilgesnį kaip nepertraukiamą vienos savaitės vieno šimto šešiasdešimt aštuonių valandų per keturias savaites laikotarpį. Dėl tokio pasyviojo budėjimo namie turi būti susitarta darbo sutartyje ir darbuotojui mokama ne mažesnė kaip dvidešimt procentų dydžio vidutinio valandos darbo užmokesčio per mėnesį priemoka už kiekvieną budėjimo ne darbovietėje savaitę valandą . Už faktiškai atliktus veiksmus apmokama kaip už faktiškai dirbtą darbo laiką, tačiau neviršijantį šešiasdešimt valandų per savaitę. Asmuo negali būti skiriamas pasyviai budėjimui namie tą dieną, kurią jis nepertraukiamai dirbo ne mažiau kaip vienuolika valandų iš eilės.	Kadangi pasyviai budėdamas darbuotojas jokių faktinių veiksmų neatlieka, manome, kad 20 % atlygio dalis turi būti skaičiuojama nuo darbo užmokesčio, o ne nuo vidutinio darbo užmokesčio. Pasyvų budėjimą namie (kai nesiskaito darbo valandos, bet gali reikėti pakelti ragelį ar atvykti) nustatyti valandomis, nes dabar nustatyta, kad maks. 1 savaitė per 4 savaites (118 str. 4 d.) ir neaišku kaip skaičiuoti.
124 str. 2 d.	2. Skirti dirbti poilsio dieną galima tik su darbuotojo sutikimu, išskyrus atvejus, kai dirbama pagal patvirtintą darbo grafiką, suminę darbo laiko apskaitą ar kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais.	DK 124 str. 1 d. yra nurodyta, kad bendra poilsio diena yra sekmadienis. Pagal dabartinį reguliavimą, jeigu darbuotojas dirba

		sekmadieniais pagal darbo grafiką, vis tiek turi būti jo atskiras sutikimas arba įvesta suminė darbo laiko apskaita.
127 str. 5 d.	5. Teisė pasinaudoti visomis ar dalimi kasmetinių atostogų (arba gauti piniginę kompensaciją už jas šio kodekso nustatytu atveju) prarandama praėjus dvejiems trejiems metams nuo kalendorinių metų, kuriais buvo įgyta teisė į visos trukmės kasmetines atostogas, pabaigos, išskyrus atvejus, kai darbuotojas faktiškai negalėjo jomis pasinaudoti.	Trumpesnis terminas pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis. Reguliariai pailsėję darbuotojai – rečiau sergantys, jaučiantys prasmę darbe ir efektyvesni.
130 str. 3 d. 146 str. 1 d.	Darbuotojo atskiru prašymu arba sutarus darbo sutartyje , suteikus kasmetines atostogas, atostoginiai mokami įprasta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka. 146 str. 1. Darbo užmokestis darbuotojui mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, o jeigu darbuotojas prašo arba sutarus darbo sutartyje , – kartą per mėnesį. Bet kuriuo atveju už darbą per kalendorinį mėnesį negali būti atsiskaitoma vėliau negu per dešimt darbo dienų nuo jo pabaigos, jeigu darbo teisės normos ar darbo sutartis nenustato kitaip.	Darbo sutartyje turėtų būti numatyta galimybė susitarti dėl atostoginių bei darbo užmokesčio mokėjimo dažnumo.
138 str. 3 d.	3. Darbuotojams, auginantiems vieną vaiką iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per tris mėnesius (arba sutrumpinamas darbo laikas aštuoniomis valandomis per tris mėnesius), darbuotojams, auginantiems vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o darbuotojams, auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų arba auginantiems du vaikus iki dvylikos metų, kai vienas arba abu vaikai turi negalią, – dvi dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant jiems vidutinį jų darbo užmokestį. Darbuotojų, dirbančių ilgesnėmis negu aštuonių darbo valandų pamainomis, prašymu šis papildomas poilsio laikas gali būti sumuojamas per kelis mėnesius tol, kol susidaro papildoma poilsio diena, kuri suteikiama ne vėliau kaip paskutinį sumuojamą mėnesį.	Siūloma atsisakyti „mamadienių“ – būtų galimybė juo įvedinėti per kolektyvines sutartis.
146 str. 2 d.	146 str. 2 d. Darbo sutarčiai pasibaigus, visos darbuotojo su darbo santykiais susijusios išmokos išmokamos, kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, bet ne vėliau kaip iki darbo santykių pabaigos, nebent šalys sutartyje ar atskiru susitarimu susitaria, kad su	Laikinojo įdarbinimo įmonėms būtina gauti duomenis apie faktiškai dirbtą laiką, kad būtų galima tiksliai apskaičiuoti darbo užmokestį. Tačiau dėl objektyvių priežasčių tai ne visada įmanoma

	darbuotoju bus atsiskaityta ne vėliau kaip per dešimt darbo dienų. Darbo užmokesčio ar su juo susijusių išmokų dalis, neviršijanti darbuotojo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio, visais atvejais turi būti sumokama ne vėliau kaip darbo santykių pasibaigimo dieną, nebent atleidimo metu buvo susitarta kitaip.	paskutinę darbuotojo darbo dieną. Pavyzdžiui, jei darbuotojas dirba iki 20.00 val., o laikinojo įdarbinimo įmonės administracija dirba iki 17.00 val., duomenys apie paskutinės dienos darbo laiką (ar darbuotojas dirbo visą numatytą laiką, ar buvo viršvalandžių) tampa prieinami tik kitą darbo dieną. Atsižvelgiant į tai, siūlome naikinti reikalavimą darbo užmokestį išmokėti būtent paskutinę darbo dieną, kai abi šalys nesusitaria kitaip. Kitu atveju susidaro perteklinė administracinė našta – kiekvienu atveju tenka papildomai sudaryti susitarimą dėl atlygio išmokėjimo vėliau. Papildomai siūlome pridėti “sutartyje ar atskiru susitarimu”, tai užtikrintų aiškumą kur ir kaip galima susitarti.
147 str. 2 d.	2. Darbo santykiams pasibaigus, o darbdaviui ne dėl darbuotojo kaltės uždelsus atsiskaityti su juo (šio kodekso 146 straipsnio 2 dalis), darbdavys privalo mokėti netesybas, kurių dydis – minimali mėnesinė alga darbuotojo vidutinis darbo užmokestis per mėnesį, padauginta iš uždelstų mėnesių skaičiaus, tačiau ne daugiau kaip iš trijų šešių. Jeigu uždelsta suma yra mažesnė negu minimali mėnesinė alga darbuotojo vieno mėnesio vidutinis darbo užmokestis, netesybų dydį sudaro darbdavio uždelsta mažesnė suma, padauginta iš uždelstų mėnesių skaičiaus, tačiau ne daugiau kaip iš trijų šešių. Jeigu uždelsto atsiskaitymo laikotarpis yra trumpesnis negu vienas mėnuo, netesybų dydį sudaro minimali mėnesinė alga darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio suma, apskaičiuota proporcingai uždelsto atsiskaitymo laikotarpiui.	Siūloma supaprastinti skaičiavimą nustatant minimalią mėnesinę algą, kaip bazinį dydį, ir sumažinti sankciją, apribojant ją iki 3 mėnesių.
150 str. 2 d.	2. Išskaitos gali būti daromos šiais atvejais: 1) grąžinti perduotoms ir darbuotojo nepanaudotoms pagal paskirtį darbdavio pinigų sumoms; 2) grąžinti sumoms, permokėtoms dėl skaičiavimo klaidų; 3) atlyginti žalai, kurią darbuotojas dėl savo kaltės padarė darbdaviui; 4) išieškoti atostoginiams už suteiktas atostogas, viršijančias įgytą teisę į visos trukmės ar dalies kasmetines atostogas, pasibaigus darbo sutartį sutarčiai nutraukus darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių (šio kodekso 55 straipsnis) arba dėl darbuotojo kaltės darbdavio iniciatyva (šio kodekso 58 straipsnis); 5) pagal darbuotojo prašymą ar šalių susitarimą dėl žalos atlyginimo. Darant išskaitas pagal darbuotojo prašymą ar šalių	DK 150 str. 2 d. 4 punkte numatyta, jog išskaitos gali būti daromos išieškoti atostoginiams už suteiktas atostogas, viršijančias įgytą teisę į visos trukmės ar dalies kasmetines atostogas, darbo sutartį nutraukus darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių (šio kodekso 55 straipsnis) arba dėl darbuotojo kaltės darbdavio iniciatyva (šio kodekso 58 straipsnis). Ši DK nuostata apriboja darbdavio teisę atlikti išskaitą tais atvejais kai darbo sutartis yra nutraukiama kitais nei DK 55 ir 58 straipsnio pagrindais. Iš vienos pusės DK įpareigoja darbdavį suteikti visas atostogas tuo momentu, kai antraisiais ir paskesniais darbo metais darbuotojas

	susitarimą netaikomi Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse nustatyti apribojimai išskaitų iš darbo užmokesčio dydžiui.	įgyja teisę nors į vieną atostogų dieną, tačiau iš kitos pusės DK 150 str. 2 d. 4 p. apriboja darbdavio galimybes išskaityti iš darbuotojo darbo užmokesčio avansu išmokėtus atostoginius. Nepakankamai aiškiai reglamentuotas leidimas daryti išskaitą (vykdyti žalos atlyginimą) darbuotojo prašymu. Siūlome aiškiai reglamentuoti papildomus atvejus. Prašymas dėl išskaitų gali būti vienkartinis (žalai atlyginti) arba reguliarus (pvz. išskaityti ir pervesti profsąjungos nario mokesį).
156 str. 3 d.	3. Darbdavio darbuotojui padaryta žala atlyginama pagal šalių susitarimą, kuriame nurodomas išskaitų dydis ir tvarka arba darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Darant išskaitas pagal šalių susitarimą netaikomi Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse nustatyti apribojimai išskaitų iš darbo užmokesčio dydžiui.	Reikia aiškiai reglamentuoti atvejus, kada darbuotojas sutinka atlyginti žalą gera valia (kai numatyta DK 156 str. 1 dalyje) ir prašo išskaityti iš darbo užmokesčio.
171 str. 5 d.	5. Kandidatus į darbo tarybos narius gali siūlyti rinkimų teisę turintys darbuotojai. Kandidatais gali būti tik rinkimų teisę turintys darbuotojai, išskyrus rinkimų komisijos narius. Kiekvienas darbuotojas gali pasiūlyti po vieną kandidatą raštu kreipdamasis į rinkimų komisiją ir pateikdamas rašytinį siūlomo kandidato sutikimą būti renkamam į darbo tarybą. Darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos turi teisę pasiūlyti ne mažiau kaip tris rinkimų teisę turinčius darbuotojus kandidatais į darbo tarybos narius, iš kurių išrinktu bus laikomas daugiausia darbuotojų balsų gavęs kandidatas. Visų kandidatų sąrašas turi būti sudarytas ne vėliau kaip likus keturiolikai dienų iki darbo tarybos rinkimų dienos. Jeigu pasiūlytų kandidatų skaičius yra lygus renkamos darbo tarybos narių skaičiui arba mažesnis už šį skaičių, rinkimų komisija nustato papildomą laiką, per kurį galima siūlyti papildomus kandidatus. Šiuo atveju kandidatus pakartotinai gali siūlyti ir tie darbuotojai, kurie jau yra pasiūlę savo kandidatus. Jeigu per papildomą laiką nepasiūloma pakankamai kandidatų į darbo tarybos narius, rinkimų komisija surašo ir viešai paskelbia protokolą, kad darbo tarybos rinkimai laikomi neįvykusiais. Tokiu atveju nauji darbo tarybos rinkimai rengiami pagal šiame kodekse nustatytą tvarką darbuotojams pareiškus tokį reikalavimą. po šešių mėnesių nuo rinkimų komisijos sprendimo darbo tarybos rinkimus laikyti neįvykusiais priėmimo dienos.	Po neįvykusių rinkimų darbuotojų atstovavimas turėtų būti organizuojamas jų pačių iniciatyva. Nėra prasmės darbdaviui inicijuoti rinkimus kas 6 mėnesius, jei nėra darbuotojų iniciatyvos. Todėl siūloma, neįvykus rinkimams, nustatyti darbdavio pareigą organizuoti darbo tarybos rinkimus tik esant darbuotojų reikalavimui. Toks reikalavimas gali būti pareikštas ir anksčiau nei po 6 mėnesių, todėl naikinamas apribojimas rinkimus organizuoti po 6 mėnesių po neįvykusių rinkimų.

181 str. 2 d.	2. Socialinėje partnerystėje šakos ar nacionaliniu lygmeniu darbdaviams – iš valstybės, savivaldybių ir valstybės socialinių fondų biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų išlaikomoms įstaigoms, organizacijoms, taip pat įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms, kurių savininko teises ir pareigas įgyvendina valstybė ar savivaldybė – atstovauja Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliota institucija. Akcines bendroves ir uždarąsias akcines bendroves, kurių akcijos, suteikiančios daugiau kaip 1/2 balsų visuotiniame akcininkų susirinkime, nuosavybės teise priklauso valstybei ar savivaldybei socialinėje partnerystėje šakos ar nacionalinių lygmeniu atstovauja darbdavių organizacijos.	Siūlomos išskirti įmonės veikia pagal rinkos dėsnius, siekia pelno, optimizuoja kaštus, konkuruoja dėl klientų ir darbuotojų su privačiu sektoriumi. Vyriausybės atstovavimas gali iškreipti jų veiklos specifiką socialiniame dialoge, nes Vyriausybės prioritetai gali būti labiau socialiniai ar politiniai, o ne orientuoti į konkrečios įmonės konkurencingumą ir efektyvumą darbo rinkoje. Darbdavių organizacijos geriau supranta verslo poreikius ir iššūkius, su kuriais susiduria šios įmonės, todėl darbdavių organizacijų atstovavimas būtų efektyvesnis.
198 str.1 d.	1. Nacionalinės (tarpšakinės), teritorinės, šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties atskirų nuostatų taikymas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu gali būti privalomai išplėstas atitinkamai visiems darbdaviams, kurie patenka į nacionalinės (tarpšakinės) kolektyvinės sutarties taikymo sritį, ar tam tikros teritorijos ar šakos darbdaviams, jeigu tokį pasiūlymą raštu pateikė abi kolektyvinės sutarties šalys.	Darbdaviai (ne biudžetinės įstaigos) yra ir taip apkrauti NKS administraciniais kaštais. O šiuo punktu yra paliekama teisė net ne darbdaviams, o Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai ir Profesinėms sąjungoms savarankiškai, nedalyvaujant darbdavių organizacijoms (kaip yra dabar) nuspręsti, kad NKS būtų taikoma visiems įmonės darbuotojams, nežiūrint į tai, ar darbuotojai priklauso NKS pasirašiusioms profsąjungoms. Tokie veiksmai veda prie visiško chaoso, nes nebe darbdaviai sprendžia, kokias naudas suteikti darbuotojams, ir ar apskritai darbdaviai turi lėšų tokias naudas suteikti. NKS turi galioti tik tiems PS nariams, kurie yra NKS pasirašiusių PS nariai.
218 str. ir su siūlomu 218 str. keitimu susijęs 60 str. 1 d. 5 p. pakeitimas	2. Jeigu darbuotojas atleidžiamas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, darbo ginčus nagrinėjantis organas priima sprendimą pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu, ir grąžinti darbuotoją į buvusį darbą ir priteisia jam išmokėti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki sprendimo įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už vienus metus, ir patirtą turtinę ir neturtinę žalą. 3. Darbuotojas grąžinamas į darbą ne vėliau kaip kitą darbo dieną po darbo ginčus nagrinėjančio organo sprendimo dėl grąžinimo į darbą įsiteisėjimo. 4. Jeigu darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas nustato, kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti grąžintas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, arba kai darbuotojo negrąžinti prašo darbdavys, darbo ginčą nagrinėjantis organas priima	Siūloma atsisakyti galimybės grąžinti darbuotoją į buvusį darbą. Darbuotojo grąžinimas tapo ne būtinybe turėti darbą, tačiau priemone naudotis grąžinimo tikimybe derantis dėl išeitinės kompensacijos dydžio. Alternatyva (kompromisas) galėtų būti grąžinimas į darbą tik diskriminacijos atvejais. Tačiau ir tokiais atvejais veiksmingiau būtų ne grąžinti darbuotoją, o priteisti jam neturtinę žalą. Taip pat siūloma mažinti priverstinės pravaikštos dydį iki 6 mėnesių darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio.

	sprendimą pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu, priteisia išmokėti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už šešis mėnesius vienus metus, ir patirtą turtinę ir neturtinę žalą. Taip pat darbuotojui priteisiama kompensacija, kurios dydis yra lygus vienam darbuotojo vidutiniam darbo užmokesčiui už kiekvienus dvejus darbo santykių trukmės metus, bet ne daugiau kaip šeši darbuotojo vidutiniai darbo užmokesčiai. 5. Šio straipsnio 4 dalyje nustatytas pažeistų darbuotojo teisių gynimo būdas turi būti taikomas ir tada, kai to prašo darbdavys, vidutiniškai įdarbinantis iki dešimt darbuotojų, kai darbo ginčus nagrinėjantis organas priima sprendimą pripažinti darbuotojo atleidimą iš darbo neteisėtu. 36. Šio straipsnio 2 dalyje4 ir 5 dalyse nurodytais atvejais laikoma, kad darbo sutartis nutraukta darbo ginčus nagrinėjančio organo sprendimu jo įsiteisėjimo dieną. Kartu su šiuo pasiūlymu 60 str. 1 d. pakeitimas, išbraukiant 5 p. 5) į darbą grąžinus darbuotoją, į kurio vietą buvo priimtas atleidžiamas darbuotojas;	
Naujas straipsnis/skirsnis (siūlymas papildyti DK dėl nenustatytos apimties darbo sutarties)	„Nulio valandų“ darbo sutarčiai siūlome numatyti tokį reguliavimą: 1. Nenustatytos apimties darbo sutartis – tai tokia darbo sutartis, pagal kurią darbo sutartyje darbo funkcijos atlikimo laikas iš anksto nenustatytas, tačiau darbuotojas įsipareigoja darbo funkciją atlikti darbdavio kvietimu, darbdavys įsipareigoja darbuotojui sumokėti už jo atliktą darbą. 2. Darbuotojas turi teisę atsisakyti dirbti pagal kvietimą, jei jis pareiškiamas vėliau kaip 5 (penkios) kalendorinės dienos iki darbo pradžios. Toks atsisakymas nelaikomas darbo pareigų pažeidimu. 3. Darbo užmokestis darbuotojui mokamas tik už laiką, kurį darbuotojas turėjo vykdyti darbo funkciją pagal darbdavio kvietimą dirbti. 4. Minimalioji darbo trukmė, kurią turi išdirbti darbuotojas, yra 8 (aštuonios) valandos per kalendorinį mėnesį. Jei darbuotojas nėra pakviestas dirbti tokios minimalios trukmės darbo arba jo neišdirba, jam turėtų būti sumokėtas atlyginimas už 8 (aštuonių) darbo valandų darbą.	Dabar galiojančiame DK nėra numatyta galimybė sudaryti „nulinių valandų“ arba nenustatytos apimties darbo sutartį. Nenustatytos apimties darbo sutartis – tai tokia darbo sutartis, pagal kurią darbo sutartyje darbo funkcijos atlikimo laikas iš anksto nenustatytas, tačiau darbuotojas įsipareigoja darbo funkciją atlikti darbdavio kvietimu, o darbdavys įsipareigoja darbuotojui sumokėti už jo atliktą darbą. Tokia darbo sutartis sumažintų šešėlinę darbo rinką, padidintų darbuotojų lankstumą ir užimtumą darbo rinkoje. Tuo tarpu darbdaviams tokia darbo sutarties rūšis suteiktų lankstesnį darbo organizavimą, garantuotų galimybę greitai ir veiksmingai prisitaikyti prie naujų rinkos poreikių. Tai ypač būtų aktualu tuo atveju, jei bus iš esmės apribotas suminės darbo laiko apskaitos režimo taikymas.

	5. Darbdavys turi teisę vienašališkai nutraukti nenustatytos darbo apimties sutartį dėl to, kad darbuotojas atsisakė priimti laiku pateiktą kvietimą dirbti daugiau kaip du kartus per pastaruosius tris mėnesius. Tokiu atveju darbuotojas išpėjamas raštu prieš 5 (penkias) kalendorines dienas ir atleidžiamas nemokant jam išeitinės išmokos.	
--	--	--