

Investuotojų forumo pastabos ir pasiūlymai dėl naujojo Darbo kodekso projekto

Investuotojų forumas susipažino su naujojo Darbo kodekso projektu ir teikia pastebėjimus ir komentarus dėl Darbo kodekso projekto gerinimo.

Naujojo Darbo kodekso I dalis „Bendrosios nuostatos“			
Eilės Nr.	Straipsnio Nr.	Straipsnio nuostata	Komentarai/pasiūlymai
1.	4 str.	„Civilinius santykius reglamentuojančios teisės normos ir civilinės teisės principai gali būti taikomi darbo santykiams tik esant teisinio reglamentavimo spragai ir jei tai neprieštaruoja darbo santykių teisinio reglamentavimo esmei“	<p>Darbo kodeksas nepagrįstai susiaurina Civilinio darbo kodekso taikymą, siekiant maksimaliai sureguliuoti darbo santykius darbo normomis. Darbo santykiai neišvengiamai yra susiję su civilinės teisės reguliuojamais santykiais, todėl darbo santykiams turi būti subsidiariai taikomas Civilinis kodeksas.</p> <p>Rekomenduojama pakeisti nuostatą taip: „Civilinius santykius reglamentuojančios teisės normos ir civilinės teisės principai gali būti taikomi darbo santykiams, kai jų nereglamentuoja darbo teisės įstatymai“.</p>
2.	6 str. 2 d.	„Darbdavys privalo viešai skelbti darbovietėje taikomas galiojančias kolektyvines sutartis, darbdavio ir darbo tarybos susitarimus, vietinius norminius aktus.“	<p>DK projekte nėra detalizuojama koku būdu darbdavys turi skelbti šiuos dokumentus.</p> <p>Taip pat ši norma yra reglamentuota netinkamoje vietoje, t.y., prie darbo teisės normų galiojimo laike.</p> <p>Rekomenduojama pakeisti nuostatą taip: „Darbdavys savo pasirinkimu turi arba viešai skelbti (raštu, žodžiu arba elektroninėmis ryšio priemonėmis) įmonėje galiojančias kolektyvines sutartis, darbdavio ir darbo tarybos susitarimus, vietinius norminius aktus arba supažindinti darbuotojus su šiais dokumentais pasirašytinai.“</p>
Naujojo Darbo kodekso II dalis „Individualūs darbo santykiai“			
„Darbo sutarties šalių bendrosios teisės ir pareigos“			
3.	22 str.	<p>„Darbdavys, kurio darbuotojų vidutinis skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, interneto puslapyje privalo skelbti bent kartą per metus atnaujinamą informaciją apie:</p> <p>1) darbdavio ir jo vadovaujančias pareigas einančių darbuotojų gautas galiojančias administracines nuobaudas ir jam paskirtas bausmes už darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų pažeidimus;</p> <p>2) darbuotojų, išskyrus vadovaujančias pareigas einančius darbuotojus, nuasmenintus duomenis apie</p>	<p>1) <i>Dėl administracinių nuobaudų.</i> Informacija apie administracines nuobaudas jau yra viešinama VDI tinklalapyje (http://www.vdi.lt/Tekstai/Tekstai1.aspx?Tekstai_ID=92).</p> <p>Be to, 2015 m. liepos 1 d. įsigalioja nauja Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų registro įstatymo redakcija, kuri numato, jog registro objektai yra Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso nustatyta tvarka užfiksuoti administraciniai teisės pažeidimai. Registro informacija yra viešai neskelbiama, išskyrus statistinius Registro duomenis arba valdytojo sprendimu nurodomas administracinio teisės pažeidimo trumpas aprašymas neatskleidžiant asmens duomenų. Administraciniai teisės pažeidimai, susiję su darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų pažeidimu, nėra</p>

		<p>vidutinį darbo užmokestį pagal profesijų grupes ir lytį;</p> <p>3) lygių galimybių įgyvendinimo politiką ir jos priemones;</p> <p>4) darbuotojų asmens duomenų saugojimo politiką ir jos priemones;</p> <p>...“</p>	<p>išskirti kaip vieši.</p> <p>2) 2 p. Darbovietės darbuotojų atlyginimo politika yra pripažintina konfidencialia informacija. Atlyginimo dydis yra konfidencialus susitarimas tarp darbdavio ir darbuotojo, kuris priklauso nuo darbuotojo kvalifikacijos, patirties ir kt., kuris neturi būti viešinamas.</p> <p>3) 3p. ir 4 p. Asmens duomenų saugojimo pareiga ir tvarka nustatyta Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatyme. Kita informacija (darbdavio ir darbo tarybos susitarimai), lygių galimybių politika ir jos priemonės darbuotojams yra atskleidžiama individualia tvarka. Pareiga viešinti šią informaciją internetiniame tinklalapyje būtų papildoma administracinė našta įmonėms.</p> <p>4) Kriterijus – 50 darbuotojų – nėra pagrįstas jokiais empiriniais duomenimis ar teisiniais motyvais, todėl laikytinas diskriminacinio pobūdžio.</p> <p>Siūlome šių nuostatų atsisakyti.</p>
4.	24 str. 3 d.	<p>„...Šalių suderintais atvejais lietuvių kalbos reikalavimo galima nesilaikyti, tačiau tuo atveju galioja kitos sutarties šalies pareiga pateikti dokumentą ar informaciją lietuvių kalba per tris darbo dienas nuo pareikalavimo...“</p>	<p>Manytina, kad 3 darbo dienos gali būti per trumpas terminas, jeigu pateiktini dokumentai ar informacija yra didelės apimties, todėl siūlytina terminą prailginti, pavyzdžiui, iki 10 darbo dienų.</p>
5.	24 str. 4 d.	<p>„Šio Kodekso nustatyta tvarka darbo sutarties šalys gali sudaryti papildomus susitarimus dėl konfidencialios informacijos apsaugos...“</p>	<p>Susitarimai dėl konfidencialios informacijos yra reglamentuojami ir Civiliniame kodekse (CK 1.116 str., žalos atlyginimas, sandorių sudarymas, galiojimas ir pasibaigimas), todėl ši nuostata nepagrįstai susiaurina Civilinio kodekso taikymą sudarant susitarimus dėl konfidencialios informacijos. Atsižvelgiant į tai, siūlome nuostatą išplėsti numatant, kad susitarimai dėl konfidencialios informacijos apsaugos yra sudaromi Darbo kodekso ir Civilinio kodekso nustatyta tvarka.</p>
6.	26 str. 5 d.	<p>„Darbdaviui įgyvendinant nuosavybės ar valdymo teises į darbo vietoje naudojamas informacines ir komunikacines technologijas, negali būti pažeidžiamas darbuotojo susižinojimo slaptumas.“</p>	<p>Duomenų apsaugos darbo grupės, įsteigtos Direktyvos 95/46/EC 29 str. pagrindu, išaiškinimu, darbdaviui suteikiama teisė tam tikrais atvejais vykdyti darbuotojo susirašinėjimo monitoringą (http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2002/wp55_en.pdf). Naujo DK 26 straipsnio 1 dalimi jau yra reglamentuojama, kad darbdavys privalo gerbti darbuotojo teisę į privatų gyvenimą, užtikrinti darbuotojo asmens duomenų apsaugą. Darbuotojo susižinojimas darbo vietoje yra ne tik asmeninis, bet ir darbinis, o praktikoje kyla problemų atribojant, kada susižinojimas laikomas asmeniniu ir kada darbinium. Todėl darbdaviui, įvykdžiusiam teisės aktų nustatytus reikalavimus (pvz. apie stebėseną darbuotojui</p>

			<p>yra pranešta), turi būti suteikta teisė tikrinti darbuotojo kompiuterį, jo susirašinėjimą iš jam darbdavio suteikto kompiuterio ir pan.</p> <p>Atsižvelgiant į tai, siūloma pakeisti nuostatą nurodant, kad darbdavys neturi teisės atskleisti tretiesiems asmenims darbuotojo asmeninės informacijos, gautos vykdant darbuotojo susirašinėjimo patikrinimą.</p>
7.	27 str. 1 d.	<p>„Darbdavys privalo imtis priemonių padėti darbuotojui vykdyti jo šeiminius įsipareigojimus, išskyrus atvejus, kai to negalima pasiekti dėl darbo funkcijos ar darbdavio veiklos ypatumų arba dėl per didelių darbdavio sąnaudų.“</p>	<p>Šio straipsnio pirmos dalies nuostata įpareigoja darbdavį imtis aktyvių veiksmų ir padėti darbuotojui vykdyti jo šeiminius įsipareigojimus. Pažymėtina, kad to paties straipsnio 2 ir 3 dalys jau nustato darbdavio pareigą tenkinti darbuotojo prašymus ir vertinti darbuotojo veiksmus taip, kad būtų maksimaliai įgyvendinamas darbuotojo šeiminių įsipareigojimų vykdymas.</p> <p>Atsižvelgiant į tai, manytina, kad 27 str. 2 ir 3 d. pilnai apsaugo darbuotojo interesus, o darbdavio įpareigojimas imtis aktyvių veiksmų dėl darbuotojo šeiminių įsipareigojimo vykdymo, kurie beje įstatyme nėra reglamentuojami ir detalizuojami, todėl sukeltų teisinį netikrumą, yra perteklinis.</p> <p>Siūloma šios nuostatos atsisakyti.</p>
8.	28 str. 1 d.	<p>„Darbdavys privalo apmokyti darbuotoją dirbti tiek, kiek tai būtina darbo funkcijai vykdyti.“</p>	<p>Darbo sutartimi darbdavys ir darbuotojas sulygsta dėl darbo funkcijų, atitinkančių darbuotojo kvalifikaciją, profesinius gebėjimus, vykdymo (išskyrus pameistrystės sutartį, 84 str.). Tai reiškia, jog darbdavys priimdamas į darbą asmenį, tikisi, jog šis asmuo jau turi tam reikalingų gebėjimų. Atsižvelgiant į tai, darbdavys negali būti įpareigotas apmokyti darbuotoją tam, kad jis galėtų vykdyti savo darbo funkcijas, jei šalys dėl to atskirai nesusitarė. Kiekvienas darbdavys suinteresuotas tinkamai darbuotoją supažindinti su jo darbo funkcija ir padėti integruotis, tačiau vienašališkai palikus tokią pareigą darbdaviui, kilus ginčui dėl funkcijų nevykdymo ar darbuotojo nekompetencijos, tokios nuostatos buvimas nepagrįstai apsunkina darbdavio padėtį įrodinėti ar jis apmokė, ar neapmokė.</p> <p>Todėl siūloma pakeisti nuostatą nustatant ne darbdavio pareigą, bet darbdavio ir darbuotojo teisę šalių susitarimu susitarti dėl darbuotojo apmokymo tiek, tiek tai būtina darbuotojo darbo funkcijai vykdyti.</p>
9.	30 str. 4 d.	<p>„Darbuotojo inovacijos darbdavio veiklai gerinti ir darbo priemonės turtui ar lėšoms efektyviai panaudoti turi būti skatinamos. Atlyginimo už jas sąlygos ir skatinimo formos nustatomos darbo teisės normose ir šalių</p>	<p>Ši nuostata yra perteklinė.</p> <p>Darbo sutarties šalys gali papildomai susitarti dėl skatinimo už įmonės veiklos gerinimą, tačiau tokia nuostata negali būti įpareigojanti darbdavį skatinti darbuotojus už su jų tiesioginėmis darbo funkcijomis nesusijusią veiklą, jeigu ji ir siejama su darbdavio veiklos gerinimu. Siūlome tokį įpareigojimą naikinti.</p>

		<i>susitarimuose. Darbuotojo sukurti autorių teisių objektai turi būti saugomi ir už jų panaudojimą atlyginama įstatymų ir susitarimų nustatyta tvarka.“</i>	Be to, turtinės autorių teisės į kūrinį, kurį sukūrė darbuotojas atlikdamas tarnybines pareigas ar darbo funkcijas pagal ATGTĮ 9 str. 2 d., 5 metams pereina darbdaviui, jeigu kitaip nenustatyta sutartyje. Todėl šis klausimas jau yra sureguliuotas įstatymų ir todėl punktas laikytinas pertekliniu. Siūloma šios nuostatos atsisakyti.
„Darbo sutarties sąvoka ir darbo sutarties sąlygos“			
10.	31 str. 2 d.	<i>„Pavaldumas darbdaviui reiškia darbo funkcijos vykdymą, darbdaviui turint teisę vadovauti ir visam darbo procesui, ir jo daliai ar kontroliuoti, o darbuotojui paklūstant darbdavio nurodymams ar darbovietėje galiojančiais tvarkai.“</i>	Iš pateiktos formuluotės šią nuostatą būtų galima aiškinti taip, jog darbuotojas pavaldus tik tokiu atveju, kai vykdo darbo funkcijas. Siūloma pakeisti nuostatą, suformuluojant, jog darbuotojas paklūsta su darbo funkcijomis ir su darbo funkcijų vykdymu susijusiems darbdavio nurodymams.
11.	31 str. 3 d.	<i>„Atliekant darbo funkciją kylanti komercinė, finansinė ar gamybinė grėsmė visais atvejais tenka darbdaviui.“</i>	Perteklinė nuostata, nes atsakomybės klausimai prieš trečiuosius asmenis jau yra reguliuojami CK – ir paprastai už darbuotojo veiksmus atsako darbdavys. Tokios nuostatos įrašymas apskritai gali panaikinti darbdavio regreso teisę net ir tais atvejais, kai yra akivaizdi tyčia ir pan. Be to, įstatymas nepaaiškina, kas laikoma komercine, finansine ar gamybine grėsme. Neaiškus ir šios nuostatos tikslas. Tokio principo įtvirtinimas ir jos turinio išaiškinimas turėtų būti paliktas formuoti teismų praktikoje (pavyzdžiui, Vokietijoje šis principas svarbus atribojant darbo santykius nuo civilinių santykių). Tam, kad išvengti skirtingo tokios nuostatos traktavimo ir teisinio neaiškumo, siūlome tokios nuostatos atsisakyti.
12.	32 str. 5 d.	<i>„Šalys negali sudaryti civilinio pobūdžio susitarimų dėl šiame Kodekse nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo. Tokiems susitarimams taikomos darbo teisės normos.“</i>	Darbo santykiams yra subsidiariai taikoma civilinė teisė, kai tam tikrų santykių nereguliuoja darbo įstatymai, todėl susitarimams tarp darbuotojo ir darbdavio bei jų įgyvendinimo taip pat turi galioti Civilinio kodekso subsidiaraus taikymo principas.
13.	36 str. 1 d.	<i>„Darbo sutarties šalys gali susitarti dėl darbdavio turėtų darbuotojo mokymo ar kvalifikacijos kėlimo išlaidų atlyginimo sąlygų, kai ilgiau kaip metus galiojanti darbo sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo pareiškimu be svarbių priežasčių...“</i>	Reikalavimas atlyginti kvalifikacijos kėlimo išlaidas turi būti nustatytas ir darbo sutartims, kurių galiojimas yra trumpesnis nei vieneri metai, nes darbdavys patiria daugiau nuostolių apmokydamas darbuotoją, kai darbuotojas neišdirba nė metų (tokiu atveju darbdavys turi iš naujo apmokyti naujai priimtus darbuotojus).
14.	37 str. 2 d.	<i>„Susitarimai dėl nekonkuravimo galimi tik su</i>	Susitarimas dėl nekonkuravimo turi galėti būti įgyvendinamas visais atvejais, nesvarbu, koku pagrindu

		<i>darbuotojais, kurie turi specialių žinių ar gebėjimų, kurie gali būti pritaikyti konkuruojančioje su darbdaviu įmonėje, įstaigoje organizacijoje ir taip padaryti darbdaviui žalos. Susitarimas dėl nekonkuravimo negali būti įgyvendinamas, jei darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės ar darbdavio valia.“</i>	baigėsi darbo santykiai. Be to, 36 str. 3 d. darbdaviui nustatyta pareiga mokėti darbuotojui už nekonkuravimą nediferencijuojant darbo santykių pasibaigimo priežasčių.
15.	37 str. 4 d., 38 str. 2 d.	<i>„...Išankstiniai susitarimai dėl netesybų negalioja...“ „...Šalys gali susilygti dėl netesybų už šio susitarimo nevykdymą ar netinkamą vykdymą...“</i>	Lieka neaišku, kodėl susitarime dėl nekonkuravimo negalima iš anksto numatyti netesybų, tuo tarpu susitarime dėl konfidencialios informacijos apsaugos tokie susitarimai galimi. Siūlytina abejais atvejais leisti susitarti dėl netesybų, taip pat papildyti nuostatas, kad susitarimams dėl konfidencialios informacijos ir susitarimams dėl nekonkuravimo subsidiariai taikomos civilinės teisės normos (kurios numato teismo teisę mažinti netesybas, jei jos per didelės).
„Darbo sutarties sudarymas“			
16.	40 str. 2 d.	<i>„Jei šios pareigos nevykdomos ar netinkamai vykdomos, kita šalis įgyja teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjantį organą ir reikalauti atlyginti padarytą žalą arba naudotis kitomis įstatymo suteiktomis pažeistų teisių gynimo priemonėmis.“</i>	Nuostata perteklinė. Esant ikisutartiniams santykiams tarp darbuotojo ir darbdavio, kol nesudaryta darbo sutartis, nuostolių atlyginimas turėtų būti išimtinė teisės gynimo priemonė, netaikant jokių kitų (pvz. priverstinio įpareigojimo sudaryti darbo sutartį), todėl siūlome aiškiai įrašyti, kad tokiu atveju žalos atlyginimas yra vienintelė teisės gynimo priemonė.
17.	41 str. 3 d.	<i>„...Darbo sutartis įsigalioja darbuotojui pradėjus dirbti. Jei darbo sutartis buvo sudaryta, tačiau ji neįsigaliojo ne dėl darbuotojo kaltės, darbdavys privalo sumokėti darbuotojui kompensaciją, kurios dydis ne mažesnis, nei susulygtas darbuotojo darbo užmokestis už susulygtą darbo laikotarpį, tačiau ne didesnis nei už vieną mėnesį. Jei darbo sutartis buvo sudaryta, tačiau neįsigaliojo dėl darbuotojo kaltės, darbuotojas privalo atlyginti darbdaviui padarytą žalą, kuri negali neviršyti dviejų savaičių dydžio susulygto darbo užmokesčio....“</i>	Siūlome atsisakyti kompensacijų mokėjimo sutartiniuose santykiuose tarp darbdavio ir darbuotojo. Tokia nuostata padidins galimų ginčų skaičių, jeigu darbo sutarties nesudaroma ir sudarys prielaidas darbuotojams kiekvienu atveju darbdaviui atsisakius priimti darbuotoją į darbą, jį apskusti ir reikalauti kompensacijos.

18.	42 str. 3 d.	„Vyriausybė tvirtina pavyzdinę darbo sutarties formą.“	Siekiant panaikinti neaiškumą, siūlome aiškiai nustatyti, jog tokia Vyriausybės patvirtinta darbo sutarties forma nėra privaloma darbo sutarties šalims.
„ Darbo sutarties vykdymas“			
19.	47 str. 1 d.	„Dalinis darbas gali būti nustatomas, kai dėl svarbių ekonominių priežasčių darbdavys negali suteikti darbuotojams darbo ir yra grupės darbuotojų atleidimo iš darbo prielaidos“	Pagal dabartinę formuluotę galima suprasti, kad dalinis darbas leidžiamas esant šių dviejų sąlygų sintezei. Tačiau šios sąlygos yra du atskiri pagrindai, todėl vietoje „ir“ turėtų būti įrašyta „arba“.
20.	48 str.	„Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdavio ar kitų asmenų iniciatyva“	48 str. pavadinime vartojamas terminas „sustabdymas“, tačiau juo reglamentuojamas „nušalinimas“. Tikslinga atskirti terminologiją. Nušalinimas – tie atvejai kai nemokamas darbo užmokestis, o kitoks sustabdymas – kai užmokestis paliekamas. Siūlome neriboti darbo funkcijos suspendavimo galimybes, jei darbdavys palieka darbo užmokestį.
21.	48 str. 3 d.	„Darbdavys, tirdamas darbuotojo galimo padaryto darbo pareigų pažeidimo aplinkybes, gali nušalinti darbuotoją nuo darbo laikotarpiui iki penkių darbo dienų palikdamas jam darbo užmokestį.“	Siūlytina neriboti darbuotojo suspendavimo nuo darbo termino, kadangi darbuotojui viso nušalinimo metu paliekamas jo darbo užmokestis. Siūloma pakeisti nuostatą ir nustatyti, kad: „Darbdavys, tirdamas darbuotojo galimo padaryto darbo pareigų pažeidimo aplinkybes, gali suspenduoti darbuotojo darbo funkcijų atlikimą iki šio tyrimo pabaigos, palikdamas jam darbo užmokestį“.
22.	50 str. 3 d.	„Jei verslo perėmėjas ir verslo perdavėjas nesusitaria kitaip, verslo perėmėjas turi teisę civilinių įstatymų nustatyta tvarka reikalauti iš verslo perdavėjo atlyginti su darbuotojo darbo stažu susijusias verslo perėmėjui kilusias papildomas ar padidėjusias išlaidas...“	Toks susitarimas tarp verslo perdavėjo ir verslo perėmėjo yra dviejų juridinių asmenų susitarimas, kuris neturi būti reglamentuotas darbo teisės normomis. Todėl ši nuostata yra perteklinė, be to tai nėra darbo teisės dalykas. Siūlome šią nuostatą išbraukti.
23.	51 str. 2 d.	„Dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu arba sutikimu...“	Siūlome nuostatą pakeisti taip: „Dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo ar darbdavio susitarimu“.
24.	51 str. 7 d.	„Darbdavys privalo sudaryti sąlygas nuotolinį darbą dirbantiems darbuotojams bendrauti ir bendradarbiauti su kitais darbdavio darbovietėje dirbančiais darbuotojais ir darbuotojų“	Siūlome papildyti šią nuostatą, jog darbdavys minėtas sąlygas darbuotojui turi suteikti tik esant darbuotojo prašymui.

		atstovais, gauti iš darbdavio informaciją.“	
25.	53 str. 2 d.	„Pasiūlymas nutraukti darbo sutartį turi būti pateiktas raštu. Jame turi būti išdėstytos sutarties nutraukimo sąlygos (nuo kada pasibaigia darbo santykiai, koks yra kompensacijos dydis, kokia nepanaudotų atostogų suteikimo tvarka, atsiskaitymo tvarka ir kt.).“	Reglamentuojant darbo sutarties šalių susitarimu nutraukimą, siūlome įtraukti į tokią nuostatą ir tai, jog kilus ginčui dėl susitarimo dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu teisėtumo, toks susitarimas galėtų būti nuginčytas tik bendraisiais sandorio negaliojimo pagrindais, kaip reglamentuojama CK 1.78-1.96 str. Šiuo reglamentavimu tokį susitarimą būtų galima nuginčyti tik dėl aiškaus darbuotojo valios trūkumo ir tokios aplinkybės, kaip, pavyzdžiui, darbo sutarties šalių susitarimu nutraukimas siekiant išvengti drausminės atsakomybės, būtų laikoma pakankama valios išraiška ir teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius šalių susitarimu.
„Darbo sutarties pasibaigimas“			
26.	56 str. 1 d.	„Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės“	Siūlome įtraukti tris papildomus atleidimo pagrindus: „Darbdavys turi teisę nutraukti neterminuotą arba terminuotą darbo sutartį (1) dėl netinkamo darbuotojo elgesio darbe; arba (2) jeigu darbuotojui trūksta kvalifikacijos ar kompetencijos atlikti jam pavestas darbo funkcijas, arba (3) darbuotojas nepritampa prie darbo kolektyvo.“
27.	56 str. 4 d.	„Darbuotojo darbo rezultatai gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį, jei darbuotojui raštu buvo nurodyti jo darbo trūkumai ir nepasiekti asmeniniai rezultatai ir buvo bendrai sudarytas rezultatų gerinimo planas, apimantis laikotarpį, ne trumpesnę nei du mėnesius, ir šio plano vykdymo rezultatai nepatenkinami.“	Siūloma nustatyti, kad veiksmų planą kiekvienu atveju sudaro darbdavys, o ne darbdavys ir darbuotojas bendrai, kadangi darbdavys nustato, kokie reikalavimai turi būti keliami darbuotojui ir jo darbo veiklos rezultatams.
28.	57 str. 2 d. 2 p.	„Priežastis nutraukti darbo sutartį gali būti: ... jei per paskutinius dvylika mėnesių darbuotojo padarytas antras tos pačios rūšies pareigų pažeidimas...“	Darbuotojui padarius darbo drausmės pažeidimą, turi būti darbdaviui suteikta teisė gintis, t.y., pasinaudoti darbo drausmės užtikrinimo galimybe – taikyti drausminę atsakomybę darbuotojui, sistemingai pažeidžiančiam darbo tvarką, nepriklausomai nuo pažeidimo rūšies. Be to, tokia nuostata sudarytų prielaidą darbuotojui išvengti neigiamų padarinių padarant vis „kitos rūšies“ darbo tvarkos pažeidimą. Todėl siūlytina šiame punkte išbraukti žodžius „tos pačios rūšies“.
29.	57 str. 1 d.	„Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir nemokėti išeitinės išmokos, jei darbuotojas dėl savo kalto veikimo ar neveikimo padaro pareigų,	Siūlytina šią nuostatą praplėsti, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir nemokėti išeitinės išmokos, jei darbuotojas dėl savo kalto veikimo ar neveikimo padaro pareigų, kurias nustato ne tik darbo teisės normos ar darbo sutartis, <u>bet ir bet kurie įmonės vidaus dokumentai.</u>

		<i>kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimą.“</i>	
30.	57 str. 2 d. 4 p.	<i>„Priekabiavimas dėl lyties ar seksualinis priekabiavimas, diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje.“</i>	Siūlytina nustatyti, jog darbuotoją galima atleisti iš darbo ir tuo atveju, kai šiame punkte nurodyti veiksmai atliekami kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu ir ne tik darbo metu ir ne darbo vietoje, kadangi atlikus minėtus veiksmus net ir ne darbo laiku ar darbo vieta, tai neabejotinai atsiliepiama darbo santykiams su kitais darbuotojais ir trečiaisiais asmenimis.
31.	57 str. 2 d. 5 p.	<i>„Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomas: ... pareigos saugoti konfidencialią informaciją nevykdymas, padaręs darbdaviui žymios žalos...“</i>	Žymios žalos kriterijaus turi būti atsisakyta. Vien konfidencialios informacijos atskleidimo faktas yra laikomas darbo drausmės pažeidimu. Be to, konfidencialios informacijos atskleidimu padarytos žalos apskaičiavimas yra sudėtingas (pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. spalio 27 d. nutartis c.b. Nr. 3K-3-447/2014), o kategorija „žymi žala“ yra subjektyvaus pobūdžio, todėl jos nustatymas ir kartu šios sąlygos įrodymas tampa sudėtingu. Atsižvelgiant į tai, siūlytina žalos kriterijaus ir jo kvalifikavimo atsisakyti.
32.	57 str. 2 d.	<i>Siūloma įtraukti naują punktą</i>	Siūlytina įtraukti dar vieną pagrindą, kuriam esant būtų galima atleisti darbuotoją, t.y. kai darbuotojas savo veiksmais darbo ir ne darbo metu pakenkė darbdavio reputacijai ir tokiais savo veiksmais padarė darbdaviui žalos.
33.	57 str. 4 d.	<i>„...Darbo sutartis dėl darbuotojo padaryto antro tos pačios rūšies darbo pareigų pažeidimo gali būti nutraukta tik tada, jei ir pirmasis pažeidimas buvo nustatytas, darbuotojas turėjo galimybę dėl jo pasiaiškinti ir darbdavys per mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo dienos darbuotoją įspėjo apie galimą atleidimą už antrą tokį pažeidimą.“</i>	Siūlome išbraukti „tos pačios rūšies“. Argumentai išdėstyti pasisakant dėl 57 str. 2 d. 2 p.
34.	58 str. 1 d.	<i>„Darbdavys [...] turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju dėl priežasčių, nenurodytų šio Kodekso 56 straipsnio 1 dalyje įspėjęs prieš tris darbo dienas ir sumokėjęs ne mažesnę kaip šešių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką.“</i>	6 VDU išeitinės išmokos dydis laikytinas neproporcingai dideliu. Siūlytina išmokos dydį mažinti iki 3 VDU, kuris yra pakankama kompensacija darbuotojui dėl netekto darbo ir užtikrina darbuotojui egzistencinį pagrindą, kol darbuotojas nesuras naujo darbo.

35.	59 str. 1 d. 5 p.	<i>„...į darbą gražinus darbuotoją, į kurio vietą buvo priimtas atleidžiamas darbuotojas...“.</i>	Siūlome nuostatą papildyti taip: „Darbo ginčą nagrinėjančiam organui į darbą gražinus darbuotoją, į kurio vietą buvo priimtas atleidžiamas darbuotojas.“
„VII skyrius. Darbo santykių ypatumai“			
„Vadovaujančių darbuotojų darbo santykių ypatumai“			
36.	102-108 str.	<i>„Sutartys Juridinio asmens vadovu, valdymo ir priežiūros organų nariais, kiti vadovaujančiais darbuotojais“</i>	Siūloma įtvirtinti, kad su bet kokio juridinio asmens vadovu nepaisant juridinio asmens formos būtų sudaroma ne darbo, bet civilinė sutartis. Juridinio asmens vadovas (nepaisant civilinio santykio tarp vadovo ir įmonės, reglamentuojamų Akcinių bendrovių įstatyme) pagal savo atliekamų pareigų esmę negali būti prilyginamas darbuotojams, nes jis veikdamas juridinio asmens vardu, organizuoja juridinio asmens veiklą, duoda nurodymus darbuotojams, prižiūri, kad būtų tinkamai užtikrinamas juridinio asmens veikimas, pats organizuoja savo darbo laiką, t.y. santykiuose tarp vadovo ir įmonės nėra darbo santykiams būdingų bruožų (pavaldumas, paklusnumas darbdavio nurodymams ir pan.). Atsižvelgiant į tai, su juridinio asmens vadovu turi būti sudaroma civilinė, o ne darbo sutartis.
37.	105 str. 4 d.	<i>„...Privataus juridinio asmens vadovas negali būti atšaukiamas diskriminaciniu ar kitu pagrindines žmogaus teises pažeidžiančiu pagrindu...“</i>	Įmonės valdymo organo teisė atšaukti vadovą yra absoliutaus pobūdžio - tam, kad būtų atšauktas bendrovės vadovas, užtenka kompetentingo valdymo organo valios ir nereikia jokių papildomų pagrindų, susijusių su vadovo darbo kokybės vertimu ar pan. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. spalio 5 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-457/2005 kt.). Be to, atleisti darbuotoją diskriminaciniu ar kitu žmogaus teises pažeidžiančiu pagrindu draudžiama. Todėl tokia nuostata laikoma pertekline. Taip pat nustačius tokius atleidimo apribojimus įmonės vadovui, gali kilti grėsmė, kad kiekvienu atveju vadovas kreipsis į teismą ir bandys įrodyti, kad buvo atleistas šiais pagrindais. Siūlome atsisakyti šitos nuostatos.
38.	107 str. 2 d.	<i>„Apie juridinio asmens, įdarbinančio vidutiniškai daugiau kaip 50 darbuotojų, vadovo išrinkimą, paskyrimą, atšaukimą, taip pat darbo santykių pabaigą kitais pagrindais kompetentingo organo įgaliotas asmuo nedelsdamas paskelbia interneto puslapyje.“</i>	Pareiga viešinti interneto puslapyje apie pasikeitusį bendrovės direktorių neturi būti siejama su darbuotojų skaičiumi. Be to, informavimas interneto puslapyje taip pat laikytinas pertekline administracine našta darbdaviui – direktoriaus pasikeitimas yra privalomai viešinamas Juridinių asmenų registre, o bendrovės viduje šis įvykis yra pranešamas darbuotojams individualia tvarka. Siūlome atsisakyti šitos nuostatos.
39.	108 str.	<i>„Jei juridinio asmens vadovu išrenkamas ar paskiriamas</i>	Nepritartina reguliavimui, jog turėtų būti saugoma darbo vieta darbuotojui, kol juridinio asmens vadovo pareigas.

		<p><i>juridinio asmens darbuotojas, jo pirmosios darbo sutarties vykdymas sustabdomas juridinio asmens vadovo darbo sutarties galiojimo laikotarpiui. Pasibaigus jo, kaip juridinio asmens vadovo, santykiui, jis turi teisę sugrįžti į buvusias darbo pareigas tokiomis pačiomis darbo sąlygomis, atsižvelgiant į visus darbo sąlygų pakeitimus, kurie buvo padaryti kitiems tokį patį ar panašų darbą dirbusiems darbuotojams.“</i></p>	<p>Pirma, įmonės nebus suinteresuotos skirti savų darbuotojų įmonės direktoriumi dėl apsunkinimų nutraukti darbo sutartį. Antra, jeigu darbo sutartis buvo nutraukta dėl direktoriaus kaltės, pavyzdžiui, dėl pasitikėjimo praradimo, įmonė patirtų papildomos naštos, jeigu turėtų direktorių gražinti į jo buvusias pareigas. Trečia, buvusios pareigos gali būti užimtos kito darbuotojo, todėl direktoriaus sugrąžinimas gali tapti našta darbdaviui.</p> <p>Siūlome atsisakyti šitos nuostatos.</p>
40.	117-121 str.	<p><i>„Darbo santykių ypatumai profesionaliame sporte“</i></p>	<p>Siūlytume atsisakyti į VII skyriaus ketvirtojo skirsnio „Darbo santykių ypatumai profesionaliame sporte“, kadangi, mūsų įsitikinimu, tarp sporto klubų ir profesionalių sportininkų susiklostantys santykiai artimesni ne darbo, o civiliniams teisiniams santykiams, konkrečiai – paslaugų teisiniams santykiams. Šiems santykiams būdingas lankstumas, dinamika, juose dominuoja sutartinė laisvė, o ne sportininko, kaip silpnosios šalies, apsauga. Profesionalaus sporto teisiniams santykiams galioja sutarties laisvės principas, būdingas civiliniams, o ne darbo, teisiniams santykiams. Sporto teisiniams santykiams nebūdingi ir kiti darbo teisinių santykių bruožai – pavaldumas, darbo sutarties nutraukimo ribojimai, garantijos darbuotojams, teisė į atostogas ir kt. – tai sporto teisiniuose santykiuose yra šalių susitarimo dalykas. Be to, profesionalaus sporto teisiniuose santykiuose, skirtingai nuo darbo santykių, dominuoja ne funkcijų atlikimas, o konkretaus (sportinio) rezultato siekimas, be to, sportinės veiklos sutartims būdingos kitos sąlygos – sportinio režimo nustatymo, medicininės priežiūros, sportininko apgyvendinimo, transporto, sveikatos draudimo ir pan.</p>
„Komandiruočių darbuotojų darbo santykių ypatumai“			
41.	122 str. 2 d.	<p><i>„...Jei komandiruotės metu darbuotojas patiria papildomų sąnaudų (transporto, kelionės, nakvynės ir kitos išlaidos), darbdavys jas turi kompensuoti...“</i></p>	<p>Siūloma įtraukti, kad papildomos sąnaudos būtų atlyginimas darbdavio nustatyta tvarka, suderinus su darbdaviu.</p>
42.	122 str. 3 d.	<p><i>„Jei komandiruotė trunka ilgiau nei darbo diena (pamaina) arba komandiruojama į užsienį, darbuotojui privalo būti mokami dienpinigiai, kurių maksimalius dydžius nustato“</i></p>	<p>Siūloma leisti darbuotojui ir darbdaviui alternatyviai susitarti, jog vietoj komandiruočių pinigų, darbuotojui būtų mokama už faktiškai jo patirtas išlaidas.</p>

		<i>Vyriausybė...“</i>	
43.	123 str.	<i>„Užsienio darbdavio darbuotojo komandiruotė į Lietuvą teikti paslaugų“</i>	Šiame straipsnyje yra nurodytas baigtinis aplinkybių sąrašas, kada leidžiama užsienio darbdavio darbuotojo komandiruotė Lietuvoje. Kadangi šis sąrašas neatspindi visų galimų situacijų, kurioms esant gali kilti būtinybė komandiruoti tokį darbuotoją, siūlome atsisakyti baigtinio pagrindų sąrašo jį praplečiant „ir kitais atvejais“.
„VIII skyrius. Darbo laiko ir poilsio laikas“			
„Darbo laikas“			
44.	135 str.	<i>„Viršvalandžiai“</i>	Siūlytina įtraukti šiuo metu galiojantį reglamentavimą, kad, jei darbuotojo pareigybė įtraukta į administracijos pareigūnų sąrašą, tai tokių darbuotojų darbas, viršijantis nustatytą darbo trukmę, nelaikomas viršvalandiniu darbu (DK 150 str. 5 d.). Tokia nuostata turėtų būti taikoma ne tik vadovui, o visai įmonės vadovybei.
„IX skyrius. Darbo užmokestis“			
45.	156 str. 3 d.	<i>„Kai nėra tai nustatančios kolektyvinės sutarties, darbovietėse, kuriose vidutinis darbuotojų skaičius viršija 50, jas privalo patvirtinti darbdavys ir tai padaryti prieinama susipažinti visiems darbuotojams. Darbo apmokėjimo sistemoje nurodomos darbuotojų kategorijos pagal pareigybes ir kvalifikaciją bei kiekvienos jų apmokėjimo formos ir bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio dydžiai (minimalus ir maksimalus), papildomo apmokėjimo (priedų ir priemokų) skyrimo pagrindai ir tvarka, darbo užmokesčio indeksavimo tvarka.“</i>	<p>Pirma, įmonės dažnai neturi vieningos užmokesčio dydžio sistemos. Antra, įdiegti tokią sistemą būtų didelė administracinė našta įmonėms ir dažnai tai padaryti būtų neįmanoma, nes uždarbio dydį lemia daug veiksnių, kaip pavyzdžiui, darbuotojo kvalifikacija, patirtis, tokios pareigybės būtinybė. Todėl skirtingose įmonėse ir net tos pačios įmonės skirtinguose padaliniuose ar skyriuose ar net pavieniams darbuotojams taikoma sistema galėtų žymiai skirtis. Trečia, kiekvieno darbuotojo skatinimo priemonės yra aptariamoms individualiai darbo sutartyje tarp darbdavio ir darbuotojo, tokiu atveju, jei skatinimo sistema būtų suvienodinta, būtų užkirsta galimybė susitarti dėl lanksčių darbuotojų skatinimo sąlygų. Ketvirta, kaip jau minėta pastabose dėl 22 str., susitarimas dėl užmokesčio laikytinas konfidencialia darbdavio informacija.</p> <p>Siūlome šios nuostatos atsisakyti.</p>
46.	157 str. 2 d.	<i>„Minimalusis darbo užmokestis (minimalusis valandinis atlygis ar minimalioji mėnesinė alga) – tai mažiausias leidžiamas atlygis už nekvalifikuotą darbą darbuotojui atitinkamai už vieną valandą ar visą kalendorinio mėnesio darbo laiko normą. Nekvalifikuotu darbu laikomas darbas, kurio atlikimui nekeliami jokie specialūs kvalifikaciniai įgūdžiai ar profesiniai gebėjimai.“</i>	<p>Pirma, toks siejimas neturi nei teisinio nei faktinio pagrindo. Nėra pareigybių, klasifikuojamų kaip nekvalifikuotas darbas, sąrašo, taip pat neaiškūs kriterijai, kuriais vadovaujantis toks sąrašas galėtų būti sudarytas. Kiekvienu atveju kiltų grėsmė, kad kilus ginčui, teismas galėtų darbą pripažinti kvalifikuotu ir darbdavys būtų įpareigotas padidinti darbo užmokestį.</p> <p>Antra, minimalus darbo užmokestis būtų siejamas ne su konkrečiais darbuotojo turimais individualiais gebėjimais (įgūdžiai, darbo patirtis), bet su darbo pobūdžiu ir taip pagal komentuojamą nuostatą sukuriama situacija, jog specialistui, nors ir turinčiam išsilavinimą, tačiau neturinčiam jokios patirties ir dėl to minimaliai galinčiam prisidėti prie darbdavio tikslų siekimo, turės būti mokamas</p>

			<p>didesnis nei minimalus atlyginimas. Taip pat ignoruojamos galimos situacijos, kai dėl tam tikros profesijos ir kvalifikacijos darbuotojų pertekliaus, krinta tokių darbuotojų darbo kaina rinkoje.</p> <p>Siūlome šios nuostatos atsisakyti.</p>
„III dalis. Kolektyviniai darbo santykiai“			
„II skyrius. Socialinės partnerystės šalys“			
47.	183 str. 3 d.	<p>„...Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir 6 mėnesius po jų kadencijos pabaigos negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir jų būtiniosios darbo sutarties sąlygos negali būti pablogintos, palyginti su ankstesnėmis jų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis ar palyginti su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis be Valstybinės darbo inspekcijos skyriaus, atsakingo už teritoriją, kurioje yra darbdavio darbovietė, vadovo šiai funkcijai paskirto valstybinio darbo inspektoriaus sutikimo...“</p>	<p>Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 1999 m. sausio 14 d. nutarime pasisakė, kad garantijos profesinės sąjungos nariams yra numatytos tam, kad jie dėl savo darbo renkamuosiuose profesinės sąjungos organuose nebūtų diskriminuojami, kad su jais nebūtų susidorota už jų veiklą šiuose organuose, taip pat kad darbo šiuose organuose laikotarpiu jiems būtų išsaugotos lygios su kitais darbuotojais teisės. Atsižvelgiant į Konstitucinio Teismo išaiškinimą, nėra teisinio pagrindo išplėsti apsaugą darbuotojų atstovams pasibaigus jų kadencijai. Be to, papildomų garantijų taikymas buvusiems darbuotojų atstovams būtų diskriminuojančio pobūdžio kitų darbuotojų atžvilgiu, kurių statusas yra vienodas. Todėl siūlome atsisakyti garantijų išplėtimo buvusiems darbuotojų atstovams po jų kadencijos pabaigos.</p>
48.	184 str. 1 d.	<p>„Darbo taryba darbdavio iniciatyva privalo būti sudaryta, kai vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius yra 50 darbuotojų ir daugiau.“</p>	<p>Darbo kodekso projekte yra aukštu lygiu užtikrinamas darbuotojų interesų atstovavimas, t.y. reglamentuojamas darbuotojų atstovavimas profesinėse sąjungose, darbo tarybose bei papildomai įvedamas darbuotojo patikėtinio institutas. Todėl reikalavimas dėl privalomų darbo tarybų yra perteklinis. Be to, toks reglamentavimas lemtų neproporcingai didelę finansinę ir administracinę naštą įmonėms, turinčioms daugiau nei 50 darbuotojų.</p> <p>Siūlome šios nuostatos atsisakyti. Darbo tarybas darbuotojai gali steigti patys savo iniciatyva. T.y. darbdaviui atsirastų prievolė organizuoti rinkimus, jei nustatyta tvarka gaunama darbuotojų paraiška (nustatomas skaičius kiek reikia darbuotojų tokiai iniciatyvai) steigti darbo taryba.</p>
49.	206 str. 6 d.	<p>„Trišalės tarybos sudėties pakeitimai, įtraukiant į jos veiklą naujas profesinių sąjungų organizacijas ir darbdavių organizacijas, svarstomi Trišalėje taryboje. Sprendimai šiuo klausimu priimami jos narių, atstovaujančių profesinių sąjungų organizacijoms, daugumai ir</p>	<p>Trišalė taryba yra įstatymų įgaliojimus turinti institucija, sprendžianti aktualius darbo ir socialinius klausimus visuomenėje. Atsižvelgiant į tai, jos sudėtis ir sudėties pakeitimai turi būti nustatomi vadovaujantis nustatytais objektyviais kriterijais, o ne jau esamų narių pasirinkimu. Todėl siūlytina atsisakyti tokio reguliavimo ir nustatyti nariams keltinus objektyvius reikalavimus, kuriuos atitinkančios organizacijos automatiškai pateiktų į Trišalę tarybą.</p>

		narių, atstovaujančių darbdavių organizacijoms, bei narių, atstovaujančių Vyriausybei, daugumai pritarus.“	
„Kolektyvinės derybos ir kolektyvinių sutarčių sudarymas“			
50.	216 str. 5 d.	„...Galiojančios kolektyvinės sutartys privalo būti registruojamos ir viešai skelbiamos Vyriausybės nustatyta tvarka...“	Siūloma tikslinti nuostatą ir numatyti teisę neviešinti darbdavio lygio ir darbovietės lygio kolektyvinių sutarčių (212 str.). Siūlome pakeisti nuostatą taip: „Galiojančios nacionalinės (tarpšakinės), teritorinės ir šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutartys privalo būti registruojamos ir viešai skelbiamos Vyriausybės nustatyta tvarka.“
51.	219 str. 1 d.	„Nacionalinės (tarpšakinės), teritorinės, šakos kolektyvinės sutarties atskirų nuostatų taikymas socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu gali būti privalomai išplėstas visiems tos tam tikros teritorijos ar šakos darbdaviams, jeigu tokį pasiūlymą raštu pateikė abi kartu ar viena iš šakos kolektyvinės sutarties šalių – profesinių sąjungų ar darbdavių organizacijos.“	Dėl kolektyvinės sutarties sudarymo turi būti išreikšta jos šalių, t.y. darbuotojų atstovų ir darbdavių atstovų, valia. Kolektyvinės sutarties nuostatos turi būti privalomai taikomos tik tos sutarties šalims, kurios sudarė atitinkamą susitarimą. Be to, nuostata, kuri nustato, jog užtenka vienos šalies – darbdavių arba darbuotojų atstovų – valios išraiškos išplėsti tokios sutarties galiojimą prieštarauja kolektyvinių sutarčių sudarymo principams, viršija kolektyvinių derybų šalių įgaliojimus. Siūloma atsisakyti šios nuostatos atsisakyti.
„Dalyvavimas darbdavio juridinio asmens valdyme“			
52.	231-233 str.		Darbuotojų privalomas išrinkimas į juridinio asmens valdymo ir priežiūros organus pažeistų (sugaržytų) akcininkų teisę laisvai pasirinkti valdymo organų narius. Be to, valdymo (priežiūros) nariams yra keliami aukštesni reikalavimai, susiję ne tik su juridinio asmens valdymu, tačiau ir narių atsakomybe. Darbuotojų išrinkimas į valdymo (priežiūros) organus silpnintų Lietuvos <i>corporate governance</i> , padidintų riziką įmonės komercinių paslapčių nutekėjimui ir sukeltų interesų konflikto riziką darbuotojams (darbuotojus į valdymo (priežiūros) organus skiria profesinės sąjungos, darbo tarybos), o valdymo (priežiūros) organų nariams keliami nepriklausomumo kriterijai. Siūlome šių nuostatų visai atsisakyti, arba riboti į iki vieno darbuotojų atstovų nario stebėtojų taryboje.
„IV skyrius. Darbo ginčai“			
53.	239 str.	„Jeigu darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas nustato, kad darbuotojas į pirmesnę darbą	Siūlytina 239 str. 5 d. papildomai numatyti atvejį, kad darbuotojas gali būti negražinamas į pirmesnę darbą, jei to prašo darbdavys (neatsižvelgiant į darbuotoją).

		<p>negali būti gražintas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, darbo ginčą nagrinėjantis organas priima sprendimą pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu, priteisia vidutinį darbo užmokesį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už vienerius metus bei patirtą žalą. Tuo pačiu darbuotojui priteisiama kompensacija, kurios dydis yra lygus vienam vidutiniam darbuotojo darbo užmokesčiui už kiekvienus dvejus darbo santykių trukmės metus, bet ne daugiau kaip šeši darbuotojo vidutiniai darbo užmokesčiai.“</p>	<p>Taip pat siūlytina sumažinti išmokų dydį už priverstinę pravaikštą nuo vienerių metų iki 6 mėnesių, kuri būtų laikoma proporcinga ir atitinkanti tiek darbdavio, tiek darbuotojo interesus.</p> <p>Kadangi neteisėto atleidimo iš darbo atveju darbuotojui yra priteisiama išmoka už priverstinę pravaikštą, siūlytina atsisakyti papildomos su išdirbtu laiku įmonėje siejamos sankcijos.</p> <p>Siūlome leisti darbdaviui teisme pareikšti kad jis nepageidauja darbuotojo sugražinimo, ir tokiais atvejais darbuotojas nebūtų gražinamas, o būtų priteisiama šiek tiek padidinta išmoka.</p>
54.	255 str. 1 d.	<p>„Kai darbdavys nevykdo darbo ginčų komisijos arba teismo sprendimo ar nutarties, darbuotojo prašymu darbo ginčų komisija priima sprendimą skirti darbdaviui iki 500 eurų baudą už kiekvieną praleistą savaitę sprendimo (nutarties) priėmimo dienos iki įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už 6 mėnesius.“</p>	<p>Tokia nuostata yra prieštaraujanti Darbo kodekso projekto 253 str., kuris numato 1 mėnesio terminą darbo ginčų komisijos sprendimui apskūsti. Todėl siūlome baudos dydį sumažinti iki 1 mėnesio termino.</p>
55.	265 str. 5 d. 2 p.	<p>„Darbo arbitražas gali priimti sprendimą [...] pripažinti iškeltus kolektyvinio darbo ginčo dėl intereso reikalavimus pagrįstais ar iš dalies pagrįstais ir įpareigoti sudaryti susitarimą ar kolektyvinę sutartį sprendime nurodytomis sąlygomis.“</p>	<p>Darbo arbitražo teisė įpareigoti sudaryti susitarimą ar kolektyvinę sutartį sprendime nurodytomis sąlygomis prieštarauja kolektyvinių derybų esmei. Kolektyvinis susitarimas gali būti priimtas tik tarp socialinių partnerių, o ne privalomai darbo arbitražo sprendimu. Be to, toks darbo arbitražo sprendimas galėtų būti skundžiamas tik dėl atitikties Konstitucijai ir viešajai tvarkai, kas pernelyg susiaurina galimybę ginti pažeistą teisę. Tai visiškai nepriimtinas siūlymas, prieštaraujantis kolektyvinių santykių esmei.</p>
56.	268 str. 1 d.	<p>„...Streikui skelbti įstatuose (statute) nustatyta tvarka turi būti gautas ne mažiau kaip ketvirtadalio profesinės sąjungos narių sutikimas.“</p>	<p>Šia nuostata yra žymiai sumažinamas darbuotojų skaičius skelbiant streiką – nuo pusės visų darbuotojų (DK 77 str. 1 d. 1 p.) iki ketvirtadalio profesinės sąjungos narių. Kadangi streikas sukelia neigiamas pasekmes darbdaviui, reikalavimas, kai mažas skaičius darbuotojų gali nuspręsti dėl streiko paskelbimo yra pažeidžiantis darbdavio interesus. Pavyzdžiui, jeigu įmonėje yra 500 darbuotojų, o profesinei sąjungai priklauso 100 jų, tai streiką galėtų skelbti 25 darbuotojai iš 500. Tai yra neprotingai ir neproporcingai mažas skaičius, kadangi ne tik nėra</p>

			daugumos darbuotojų valios išraiškos, tačiau tokią valią turi teisę išreikšti visiškai mažuma darbuotojų. Be to, toks reglamentavimas pažeistų ir kitų darbuotojų teises, kurie nenori skelbti streiko. Atsižvelgiant į tai, siūloma įtvirtinti reikalavimą, kad streiką gali skelbti ne mažiau kaip pusė įmonės darbuotojų.
--	--	--	--