

## Naujojo Darbo kodekso privalumai:

1. Biurokratiją įdarbinant darbuotoją ir darbo santykiuose mažinantys pakeitimai: darbo sutarties pavyzdinės formos panaikinimas (nors naujame DK 42 str. nustatyta pavyzdinė forma, kuri yra neprivaloma), darbo sutarčių registravimo žurnalo panaikinimas, darbo pažymėjimo panaikinimas, atsiskaitymo lapelių panaikinimas, pranešimo Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinei įstaigai apie įdarbinimą sutrumpinti terminai.
2. Darbo santykių lankstumas per individualius susitarimus. Dabartinis Darbo kodeksas pernelyg detaliai reglamentuoja darbo santykius ir nepalieka vietos šalių deryboms. Naujasis darbo kodeksas suteikia šalims galimybę susitarti dėl darbo sutarties sąlygų (nukrypti nuo DK normų), kuriomis būtų pasiektas šalių interesų balansas. Taip pat pritariama dokumentų ir informacijos, susijusios su darbo santykiais perdavimui informacinių technologijų priemonėmis, kurios įgalina greitesnį ir efektyvesnį informacijos perdavimą, ypač užsienio kapitalo įmonėms, kai vadovas ar akcininkas yra užsienyje.
3. Pritartina didesnei darbo organizavimo ir darbo sutarčių rūšių įvairovei. Galimybė įvairiai organizuoti darbą (nuotolinis darbas, teledarbas, ne visas darbo laikas) ir siūlomų darbo sutarčių įvairovė labiau atitinka šiuolaikinio verslo, iš vienos pusės (pvz., liberalesnis terminuotų sutarčių reguliavimas, projektinio darbo sutartis, nenustatytos apimties darbo sutartis), ir darbuotojų, iš kitos pusės, poreikius (pvz., pameistrystės darbo sutartis), suteikia galimybę įteisinti darbo santykius abiem šalims labiausiai priimtiniu būdu, suteikia prielaidas užimtumo skatinimui, nedarbo ir nelegalaus darbo mažinimui.
4. Platesnis darbo sutarties pasibaigimo (nutraukimo) pagrindų sąrašas. Naujojo Darbo kodekse atsisakoma galutinio darbo sutarties nutraukimo pagrindų sąrašo, tarp jų ir įtvirtinamos nuostatos, jog darbo sutartis su darbuotoju gali būti nutraukta dėl nepatenkinamų darbuotojo darbo rezultatų. Tokiu atveju darbdaviui leidžiama lengviau apsispręsti dėl darbo sutarties nutraukimo būtinumo ir pagrindo, o darbuotojams suteikiama daugiau motyvacijos dirbti našiai ir kokybiškai. Taip skatinamas bendras darbdavio ir darbuotojo interesas, orientuotas į geriausio rezultato pasiekimą. Numatoma darbo santykių pasibaigimo galimybė darbdavio valia, pateikus 3 darbo dienų įspėjimą dėl kitų svarbių priežasčių (tokiu atveju sumokant didesnę išėtinę išmoką, 6 vidutinius mėnesio darbo užmokesčius).

5. Mažinami įspėjimo dėl atleidimo iš darbo terminai ir išmokos darbuotojams (paprastai – 1 mėnesio įspėjimas ir 1 vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoka; kai kurioms kategorijoms darbuotojų įspėjimas ilginamas ir išmoka didinama). Dabartinis Darbo kodeksas nustato nepagrįstai ilgus įspėjimo terminus darbuotojams (2-4 mėnesius), kurie neatitinka nei verslo logikos, nei darbdavio interesų, kadangi įspėjimo laikotarpiu yra sumažėję darbuotojo darbo kokybė ir efektyvumas. Taip pat darbdavys atleidžiamas nuo finansinės naštos mokėti iki 6 mėnesių vidutinio atlyginimo išmokas, dėl ko darbdaviai patiria nepagrįstų išlaidų (tai didelė našta ypač vidutiniajam ir smulkiajam verslui) ir tuo pagrindu nėra suinteresuoti išlaikyti ilgai darbuotoją. Naujasis reguliavimas yra apsaugantis darbdavio interesus ir skatinantis naujų darbo vietų sukūrimą.

6. Smulkių įmonių apsauga. Darbo kodekso projektas, numatantis darbo santykių ypatumus mažose įmonėse iki 10 darbuotojų ir iki 5 darbuotojų pagrįstai taikomos išimties iš kai kurių imperatyvių normų, pvz. reguliuojančių darbuotojų informavimą, įspėjimo terminų dėl atleidimo iš darbo sutrumpinimą (atsisakymą) ir kitų pareigų, kurios atsižvelgiant į darbo organizavimo ypatumus tokiose įmonėse, pagrįstai apsaugo jų interesus.

7. Papildomi susitarimai dėl nekonkuravimo ir konfidencialios informacijos atskleidimo. Darbo kodekso projekte įtvirtinamas reguliavimas dėl nekonkuravimo po darbo santykių nutraukimo ir dėl darbdavio konfidencialios informacijos atskleidimo. Šiuo metu nekonkuravimą ir konfidencialios informacijos atskleidimą bei sankcijas reguliuoja teismų praktika. Todėl pritariama šių sričių sureguliuojimui teisės normomis, kurios suteiktų teisinį apibrėžtumą darbo sutarties šalims, kaip turi būti sureguliuoti šie santykiai ir kokios gali būti sankcijos už jų nesilaikymą.

8. Lankstesnis darbo laiko ir darbo laiko apskaitos reguliavimas, darbo laiko reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis nuostatos. Lankstesnės Darbo kodekso projekto nuostatos dėl maksimalaus darbo laiko ir viršvalandžių reguliavimo, reikalavimų suminei darbo laiko apskaitai, naktiniams darbui suteikia darbdaviams galimybę lanksčiau organizuoti darbą ir labiau atitinka Europos Parlamento ir tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų nuostatas.

9. Darbo teisinio reguliavimo kolektyviniame lygmenyje skatinimas. Darbo santykių reguliavimu kolektyviniu lygmeniu, atsisakant pernelyg imperatyvaus Darbo kodekso reguliavimo (mažinant valstybės kišimąsi į darbo santykius) ir suteikiant daugiau teisių socialiniams partneriams (pvz. dėl darbo užmokesčio nustatymo) įgalinama profesionaliau reguliuoti darbo santykius, efektyviau susitarti dėl darbo sąlygų specifinėse verslo šakose, kuriuose valstybė neturi

pakankamai kompetencijos, lanksčiau prisitaikyti prie kintančios verslo aplinkos ir darbuotojų poreikių, taip pat apsaugoti darbuotojų interesus.

Darbo kodekso projekto trūkumai:

1. Civilinių įstatymų taikymo darbo santykiuose apribojimas. 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.

2. Privalomos darbo tarybos įmonėse, kuriose dirba daugiau nei 50 darbuotojų. Darbo kodekso projekte yra užtikrinamas darbuotojų interesų atstovavimas profesinėse sąjungose, darbo tarybose bei įvedant darbuotojo patikėtinio institutą. Papildomas reikalavimas privalomai įsteigti darbo tarybas didelėse įmonėse, nepagrįstai įteisina apribojimus tokioms įmonėms, suteikia papildomą finansinę naštą įmonėms, be to, Darbo kodekso projekte nėra aiškiai nustatytas darbo tarybų ir profesinių sąjungų kompetencijų atskyrimas.

3. Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdymo ar priežiūros organuose. Darbuotojų privalomas išrinkimas į juridinio asmens valdymo ir priežiūros organus reiškia pažeidžia (savaržo) 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 Corporate governance, 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.

4. Darbo arbitražo sprendimų privalomumas. 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.