

## Lietuvos laisvosios rinkos instituto pastabos ir pasiūlymai dėl naujojo Darbo kodekso projekto

Lietuvos laisvosios rinkos institutas (LLRI) išanalizavo naujojo Darbo kodekso projektą (toliau - Projektas) ir teikia šias pastabas bei pasiūlymus. Nepaisant toliau išdėstytų pastabų, Projektas yra didelis žingsnis darbo santykių lankstumo kryptimi. Manome, kad įgyvendinus Projekto pasiūlymus individualių darbo santykių lankstumui didinti, būtų ženkliai pagelbėta naujų darbo vietų kūrimui.

### 1. Bendros pastabos

Naujo DK projektą iš esmės vertiname teigiamai. Tai pat esame susirūpinę dėl dalies siūlomų įtraukti nuostatų, kurios yra neproduktyvios, nereikalingos ir nesuderinamos su partneryste grįstais darbuotojo ir darbdavio santykiais.

#### 2.1 Dėl reikalavimo nustatyti darbo užmokesčio sistemą

Projekto 156 str. 3 d. nustato reikalavimą darbovietėms, kuriose darbuotojų skaičius didesnis nei 50, nustatyti ir pateikti darbuotojams susipažinti darbo užmokesčio sistemą. Šiuo metu nedaugelis net ir minimo dydžio Lietuvos įmonių turi aiškias ir artikuliuotas darbo užmokesčio sistemas, todėl šis reikalavimas yra nauja ir didelė administracinė našta verslui. Be to, įmonėse, kuriose darbuotojų skaičius nedaug didesnis nei 50, dažna pareigybė turi tik vieną darbuotoją, todėl, pateikiant darbuotojams susipažinti darbo užmokesčio sistemą pagal pareigybes, būtų atskleidžiami asmens duomenys apie atskiro darbuotojo darbo užmokestį.

Privalomas darbo užmokesčio sistemos turėjimas sukelia riziką, jog ateityje bus pradėti kelti argumentai dėl tokių sistemų teisingumo ir pagrįstumo, kas ilgainiui gali privesti net prie tokių sistemų valstybinio reguliavimo. Tikėtina, kad įvedus tokią nuostatą ateityje bus pradėta kvestionuoti, ar viena ar kita darbo užmokesčio sistemos nuostata yra teisinga, ar ji nepažeidžia darbuotojų teisių. Taigi privalomas darbo užmokesčio sistemos buvimas sukelia darbo užmokesčio valstybinio reguliavimo riziką.

Dar daugiau, jei apmokėjimą už darbą reikėtų keisti (pvz., didinti atlyginimą, premijuoti ir pan.) tik laikantis nustatytų sistemų, tai sumažintų atlyginimo nustatymo lankstumą, trukdytų darbuotojui ir darbdaviui lanksčiai prisitaikyti prie pasikeitusių aplinkybių.

Siūlome visiškai atsisakyti šio reikalavimo, kadangi nediskriminavimą jau užtikrina atitinkamos draudžiamosios Projekto nuostatos, o šis papildomas reikalavimas sukurtų naują didelę administracinę našta verslui bei pažeistų dalies darbuotojų darbo užmokesčio duomenų privatumą.

#### 2.2 Dėl minimalaus darbo užmokesčio

Projekto nuostata, kad minimalų darbo užmokestį leidžiama mokėti tik už nekvalifikuotą darbą (157 str. 2 d.), ignoruoja galimas situacijas, kai dėl tam tikros kvalifikacijos darbuotojų pertekliaus jų darbo kaina nukrenta iki nekvalifikuoto darbo kainos lygio. Draudžiant tokiems asmenims dirbti už rinkos kainą, dar didesnė jų dalis liks bedarbiais.

Minimalaus atlyginimo ir nekvalifikuoto darbo susiejimas neturi nei teorinio, nei teisinio, nei praktinio pagrindo. Nėra paprastų būdų, kaip nustatyti, ar pareigybė yra klasifikuotina kaip "kvalifikuotas darbas" ar kaip "nekvalifikuotas darbas". Jei tai būtų nustatoma pagal pareigybės aprašymą (darant prielaidą, kad visos įmonės turi išsamius pareigybių aprašymus), tai praktikoje tiesiog sukurtų administracinę našta, priverstų įmones perklasifikuoti tam tikrų pareigybių aprašymus

(perklasifikuojant pareigybes kaip “nekvalifikuoto darbo” ir pan.).

Jei “kvalifikuotas darbas” bus nustatomas pagal faktą, ar dirbantis žmogus turi tam tikrą kvalifikaciją, tai bus neatsižvelgta į situacijas, kuomet žmogus dirba ne pagal turimą specialybę, o realią, tačiau neformalią kvalifikaciją yra įgavęs darbe. Apskritai nuolat besikeičiančioje darbo rinkoje formalus kvalifikacijos turėjimas praranda formalią prasmę. Todėl ją įtraukti į naujo DK projektą, siejant su MMA (ar kitais aspektais) yra netikslinga.

Be to, kaip esame daug kartų išdėstę anksčiau, minimalaus darbo užmokesčio nustatymas apskritai yra žalingas. Uždraudžiant dirbti už mažesnę nei nustatytas minimumas, nedarbui pasmerkami darbuotojai, kurie norėtų ir galėtų dirbti už mažiau, įskaitant pačius pažeidžiamiausius asmenis, kurių darbo vertė dėl objektyvių priežasčių yra labai maža. Nustatant minimalų darbo užmokestį taip pat yra iškreipiama visa darbo rinkos struktūra, nes mažiausios vertės darbo kaina dirbtinai priartinama prie kvalifikuotų darbuotojų darbo užmokesčio.

Siūlome atsisakyti minimalaus darbo užmokesčio reguliavimo, o jei jis būtų paliktas, atsisakyti jo taikymo tik nekvalifikuotam darbui.

### **2.3 Dėl trišalės tarybos sudėties**

Projekto 206 str. 6 d. nustato, kad naujos profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos į trišalę tarybą įtraukiamos tik daugumai jau esančių trišalėje taryboje organizacijų, Vyriausybės atstovams pritarus. Ši nuostata paverčia trišalę tarybą uždaru klubu, į kurį galima patekti tik daugumai narių pritarus. Kadangi trišalė taryba nėra tiesiog klubas, bet įstatymo numatytus įgaliojimus turinti institucija, ji turi būti sudaroma vadovaujantis objektyviais kriterijais (pvz., atsižvelgiant į atstovaujama darbdavių ir darbuotojų skaičių), o ne esamų narių simpatijomis ir norais. Trišalė taryba privalo atspindėti visų darbuotojų, bedarbių ir darbdavių interesus, ne tik tų, kurie turi teisę dalyvauti jų veikloje. Tai ypatingai svarbu tuomet, kai trišalė taryba priima svarbius ir visiems darbuotojams, bedarbiams ir darbdaviams privalomus sprendimus.

Siūlome apibrėžti objektyvius kriterijus, kuriais vadovaujantis būtų atrenkamos darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijos, turinčios teisę skirti atstovus į trišalę tarybą.

### **2.4 Dėl profesinių sąjungų ir jų organizacijų sąvokų painingos**

Projekte profesinių sąjungų (PS) ir profesinių sąjungų organizacijų (PSO) sąvokos naudojamos painiai ir prieštarinčiai.

Pagal 196 str. 1 d., 3 d. 1) p. ir 6 d. 3) p. išeity, kad PS gali steigtis ir veikti ne tik įmonės, bet ir nacionaliniu, šakos, teritoriniu ar profesiniu lygiu. Tačiau steigėjų skaičiaus reikalavimas nustatytas tik įmonės lygiu ir profesiniu pagrindu veikiančioms PS (197 str. 1 d. ir 198 str. 1 d.), o šakos, teritoriniu ir nacionaliniu lygiu veikiančioms steigimo taisyklės apibrėžtos tik PSO, bet ne PS (198 str. 2-5 d.). Nesant apibrėžto steigėjų skaičiaus reikalavimo šakos, teritorinio ir nacionalinio lygio PS, tokios PS negalės būti įsteigtos, nes negalės būti įvykdyta 196 str. 3 d. 1) p. nustatyta sąlyga. Tai pažeistų Konstitucijos 50 str. įtvirtintą principą, kad profesinės sąjungos kuriasi laisvai.

Kitur Projekto tekste PS ir PSO sąvokos naudojamos kaip sinonimai – pvz., III dalies II skyriaus ketvirtasis skirsnis vadinamas „profesinės sąjungos“, taip pat daugelio šio skirsnio straipsnių pavadinimuose naudojama tik PS sąvoka, nors turinyje dažnai kalbama tiek apie PS, tiek apie PSO. Tačiau iš 196 str. 10 d. akivaizdu, kad PS ir PSO yra skirtingi dalykai

Teisę atstovauti darbuotojams ir sudaryti kolektyvines sutartis Projektas suteikia tik PS (180 str. 2 d. ir 3 d., 209 str. 1 d.), tačiau kitur Projekte PSO jau yra minimos kaip kolektyvinių sutarčių šalys (pvz. 211 str., 213 str. 2-4 d.).

Siekiant išvengti aukščiau aprašytos painiavos ir prieštaravimų, siūlome naudoti tik vieną – profesinės sąjungos – sąvoką, numatant, kad nacionaliniu, šakos, teritoriniu ar profesiniu lygiu veikiančios profesinės sąjungos nariais gali būti ne tik fiziniai asmenys, bet ir kitos profesinės sąjungos.

## 2.5 Dėl kolektyvinių sutarčių viešajame sektoriuje

Viešojo sektoriaus išlaidas, įskaitant darbuotojų kaštus, padengia mokesčių mokėtojai. Esmines šiuos kaštus lemiančias sąlygas – viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio sistemą, sutarčių sudarymo ir nutraukimo sąlygas ir kt. - nustato įstatymai, priimami tautos (mokesčių mokėtojų) išrinktų įstatymų leidėjų. Suteikiant teisę vykdomosios valdžios institucijoms sudaryti kolektyvines sutartis su viešojo sektoriaus darbuotojais, būtų sudaromos galimybės keisti darbo viešajame sektoriuje sąlygas ir jų nulemiamas mokesčių mokėtojų išlaidas, apeinant tautos išrinktus įstatymų leidėjus.

Apskritai viešojo sektoriaus profsąjungos sąvoka yra problematiška. Profsąjungoms valstybė suteikia daugiau teisių nei paprastai grupei žmonių, taip neva išlygindama tariamai skirtingas darbuotojų ir verslininkų (darbdavių) derybines pozicijas. Tačiau viešojo sektoriaus darbuotojų darbdavys yra valstybė (mokesčių mokėtojai). Viešojo sektoriaus profsąjungoms suteikiant lygiai tas pačias teises kaip privataus sektoriaus profsąjungoms yra daroma prielaida, kad valstybė, veikdama kaip darbdavys, vadovaujasi tokiais paskatomis kaip ir privatus sektorius.

Tačiau realybėje situacija yra kitokia. Palyginus su privačiu sektoriumi, kur įmonės valdo savo pinigus ir yra suinteresuotos maksimaliu lėšų panaudojimo efektyvumu, viešajame sektoriuje asignavimų valdytojai (ar gavėjai) disponuoja ne asmeniniais, o mokesčių mokėtojų pinigais. Todėl paskatos lėšas naudoti maksimaliai efektyviai yra nepalyginamai mažesnės nei privačiame sektoriuje. Dėl to iš valstybės, kaip darbdavio pusės, spaudimas mažinti atlyginimus ir pan. yra nepalyginamai mažesnis nei privačiame sektoriuje.

Jei kolektyvinėmis sutartimis viešajame sektoriuje nustatomi aukštesni, nei teisės aktais nustatyti, atlyginimai, tai gali tapti nepagrįsta našta šalies biudžetui ir mokesčių mokėtojams. Siūlome Projekte numatyti, kad viešajame sektoriuje kolektyvinės sutartys negali būti sudaromos. Ar bent numatyti, kad viešojo sektoriaus kolektyvinės sutartys negali nustatyti tokių sąlygų, kurios padidintų lėšų poreikį.

## 2.6 Dėl kolektyvinės sutarties taikymo srities išplėtimo (Projekto 219 str.)

Projekte siūloma naujovė – suteikti Socialinės apsaugos ir darbo (SAD) ministrui teisę išplėsti visos ar dalies kolektyvinės sutarties galiojimą darbdaviams, kurie nėra tos sutarties šalis, – pažeidžia sutarties esmę ir nepagrįstai išplečia ministro galias reglamentuojant darbo santykius.

Sutartis sudaroma šalių laisva valia ir išreiškia suderintą šalių valią (sutarimą) dėl sutarties objekto. Jei dokumentas turi galią šalims, kurios neišreiškė valios dėl jo sudarymo, jis negali vadintis sutartimi.

Kolektyvinės sutartys gali reguliuoti bet kokius šalių sutartus klausimus, netgi nukrypdomos nuo imperatyvių teisės normų (Projekto 214 str. 3 d.). Teisė kolektyvinių sutarčių nuostatas padaryti privalomas kitiems – t. y. suteikti joms teisės normos galią – suteiktą SAD ministrui iš esmės neribotą

galią poįstatyminiais aktais reglamentuoti darbo santykius. Konstitucinis teismas 1995 m. spalio 26 d. nutarime pažymėjo, kad „kiekvienam valdžios organui suteikiama jo paskirtį atitinkanti kompetencija, kurios konkretus turinys priklauso nuo to organo vietos tarp kitų valdžios organų, jo įgaliojimų santykio su kitų organų įgaliojimais. Konstitucijos 67 straipsnio 1 ir 2 punktuose yra įtvirtinta, kad įstatymus leidžia Seimas. Šalies teisės šaltinių sistemoje įstatymas yra pirminis teisės aktas, turintis aukščiausiąją teisinę galią. Ši galia grindžiama tuo, kad tautos įgalioto įstatymų leidėjo – Seimo priimtame įstatyme išreiškiama tautos valia svarbiausiais visuomenės gyvenimo klausimais. Įstatymų normose nustatomos bendro pobūdžio taisyklės, o poįstatyminiuose teisės aktuose jos gali būti detalizuojamos, reglamentuojama jų įgyvendinimo tvarka. <...> Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įstatymų leidybos delegavimas nenumatytas, todėl Vyriausybė gali priimti tik poįstatyminius teisės aktus. <...> tam tikri visuomenės prioritetiniai dalykai turi būti reguliuojami tik įstatymais. Demokratinėje visuomenėje prioritetas teikiamas žmogui, todėl viskas, kas susiję su pagrindinėmis žmogaus teisėmis ir laisvėmis, reguliuojama įstatymais.“

Manome, kad Projekto 219 str. iškreiptų sutartinį kolektyvinių sutarčių pobūdį ir prieštarautų Konstitucijai, todėl siūlome jo atsisakyti.

## 2.7 Dėl streiko skelbimo

Projekte drastiškai sumažinamas darbuotojų skaičius, kuriam pritarus, gali būti skelbiamas streikas – nuo pusės visų darbuotojų (galiojančio Darbo Kodekso 77 str. 1 d. 1) p.) iki ketvirtadalio profesinės sąjungos narių (Projekto 268 str. 1 d.). Įmonėje profesinę sąjungą įsteigti gali 1/10 įmonės darbuotojų (Projekto 197 str. 1 d.), todėl pvz., 1000 darbuotojų turinčioje įmonėje streiką paskelbti galėtų vos 25 (ketvirtadalis nuo 100) įmonės darbuotojai, t.y 2.5% visų darbuotojų. Kadangi 278 str. 2 d. draudžia darbdaviui į streikuotojų vietas priimti naujus darbuotojus, vos 25 streikuotojai, kurių darbo funkcija būtina kasdieniui įmonės veiklai [1], galėtų paralyžiuoti bet 1000 darbuotojų turinčios įmonės veiklą, taip pakenkdami ne tik darbdaviui, bet ir likusiems 97.5% darbuotojų.

Siekiant išlaikyti balansą tarp streikui pritariančių ir nepritariančių darbuotojų interesų, siūlome palikti galiojančiame Darbo Kodekse įtvirtintą taisyklę, kad streikui skelbti būtinas pusės visų įmonės darbuotojų pritarimas.

## 2.8 Dėl dalyvavimo juridinio asmens valdyme (Projekto III dalies III skyriaus ketvirtasis skirsnis)

Juridinio asmens dalininkų teisė skirti valdymo organų narius kyla iš nuosavybės teisės: asmuo, investavęs savo turtą į juridinį asmenį, įgyja teisę daryti įtaką to juridinio asmens valdymui proporcingai turimų juridinio asmens akcijų daliai. Suteikiant ne dalininkams teisę dalyvauti juridinio asmens valdyme, būtų suvaržoma dalininkų nuosavybės teisė, kas galimai pažeistų Konstitucijoje įtvirtintą nuosavybės neliečiamumo principą.

Darbuotojų atstovų dalyvavimą juridinio asmens valdyme numato kai kurių ES šalių nacionalinė teisė. Daugelyje šių šalių tokie reikalavimai galioja tik valstybės valdomoms įmonėms, o ten, kur reikalavimai galioja ir privačioms įmonėms, šie taikomi tik didelėms įmonėms[2]. Tokių nuostatų atsiradimą lėmė unikalios tų šalių istorinės, kultūrinės ir kitokios aplinkybės, viena kurių, ko gero, buvo šių nuostatų atsiradimo metu (20 a. šeštajame dešimtmetyje) vykęs komunizmo ideologijos sklidimas (ar bent sklidimo grėsmė).

Europos Komisija keturis kartus – 1972, 1983, 1990 ir 1991 metais - teikė penktosios įmonių teisės direktyvos projektą, numatantį darbuotojų dalyvavimą bendrovių valdyme, tačiau jis nebuvo priimtas

ir galiausiai 2001 metais Komisija pasiūlymą atsiėmė[3]. Tai atsispindi ir Direktyvoje 2001/86/EB, kurios preambulės (5) punkte konstatuojama: „Valstybėse narėse darbuotojų atstovų dalyvavimui priimant sprendimus taikomos taisyklės ir praktika labai skiriasi, dėl to nepatartina nustatyti vieno SE taikytino europinio modelio, pagal kurį darbuotojai dalyvautų priimant sprendimus.“

Pažymėtina, kad kai kurios valstybės, pvz. Čekija, reikalavimo įtraukti darbuotojus į privačių įmonių valdymą, atsisako. Mūsų kaimyninėse valstybėse Latvijoje ir Estijoje tokių reikalavimų nėra, o Lenkijoje panašūs reikalavimai taikomi tik valstybės valdomoms įmonėms.[4]

Siūlomos nuostatos galimai pažeistų Konstitucijoje įtvirtintą nuosavybės neliečiamumo principą. Siūlomų nuostatų ES teisė nereikalauja. Atskiros ES valstybės panašias nuostatas turi dėl savitų istorinių ir kitokių aplinkybių, kurių Lietuvoje nėra. Šių nuostatų priėmimas pablogintų Lietuvos patrauklumą investicijoms, lyginant su daugeliu ES šalių, įskaitant kaimynines Latviją, Estiją ir Lenkiją. Todėl siūlome Projekto III dalies III skyriaus ketvirtąjį skirsnį šalinti.

## **2.9 Dėl projektinio darbo sutarties (Projekto II dalies VI skyriaus šeštasis skirsnis)**

Pagrindiniu kriterijumi, skiriančiu darbo sutartis nuo civilinės teisės reguliuojamų sutarčių (rangos, paslaugų atlikimo ir kt.), laikomas sutarties objektas: darbo sutartis sudaroma dėl funkcijos atlikimo, o civilinės rangos ar paslaugų sutartis sudaroma dėl tam tikro rezultato – gaminio ar paslaugos. Darbo sutartimi darbuotojas įsipareigoja atlikti darbo funkciją, o su rezultatu susijusi rizika tenka darbdaviui. Iš to logiškai atsiranda darbuotojo pavaldumas darbdaviui [5]. Civilinėse sutartyse atsakomybė už sutarto rezultato pasiekimą tenka rangovui/paslaugų teikėjui, tarp šalių neatsiranda pavaldumo santykių.

Projekto VI skyriaus šeštajame skirsnyje numatyta nauja darbo sutarties rūšis savo esme yra ne darbo, o rangos/paslaugų teikimo sutartis, nes susitariama dėl konkretaus rezultato, gali būti apmokama už pasiektą rezultatą, o ne už darbo laiką (taigi, su rezultato pasiekimu susijusi rizika tenka darbuotojui), taip pat darbuotojas lieka iš esmės nepavaldus darbdaviui – dirba savo paties nusistatytu darbo laiko režimu ir už darbovietės ribų. Kadangi projekto 32 str. 5 d. draudžia civilinio pobūdžio susitarimus dėl Projekte nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, nuosekliai taikant Projekto nuostatas, šios naujos – projektinio darbo – sutarties rūšies įvedimas uždraustų civilinės rangos ir paslaugų teikimo sutartis, kuriose rangovas ar paslaugų teikėjas yra fizinis asmuo.

Siūlome tobulinti Projekto II dalies VI skyriaus šeštąjį skirsnį taip, kad įgyvendinant projektinio darbo sutartis, nebūtų užkirstas kelias sudaryti ir įgyvendinti civilinės rangos ir paslaugų teikimo sutartis, kuriose rangovas ar paslaugų teikėjas yra fizinis asmuo.

## **2.10 Dėl plėtimosi į kitų teisės šakų reguliavimo sferą**

Kai kurios Projekto nuostatos reguliuoja klausimus, patenkančius į kitų teisės šakų reguliavimo sferą: mokesčių (Projekto 82 str. 3 d., 100 str. 2 ir 3 d., 155 str. 3 d.), asmens duomenų apsaugos (Projekto 26 str., 50 str. 6 d., 51 str. 6 d., 78 str. 2 d. 2) ir 3) p., 164 str. 2 d.), įmonių teisės (Projekto 102 str., 103 str., 104 str. 2 d., 105 str. 2 d. 107 str.), civilinio proceso (Projekto 166 str. 4-6 d., 252 str., 253 str. 3 d., 254 str.), intelektinės nuosavybės (Projekto 30 str. 4 d.), civilinės/paveldėjimo teisės (Projekto 162 str. 2 d. 2) p.), bankroto (Projekto 165 str. 2 d.).

Kai kurios iš minėtų Projekto nuostatų yra tiesiog nereikalingos, nes tik pakartoja kitos teisės šakos šaltiniuose jau esančias normas. Kitos iš išvardytų Projekto nuostatų nustato naujas arba detalizuoja esamas kitų teisės šakų normas. Šių normų išdėstymas Darbo kodekse apsunkintų kitų teisės šakų

normų taikymą, nes jų visumos reikėtų ieškoti ne tik tos šakos normų šaltiniuose, bet ir Darbo kodekse. Taip pat tai gali suardyti atitinkamų teisės šakų sistemiškumą ir nuoseklumą.

Siūlome atsisakyti kitų teisės šakų reguliavimo sferai priklausančių klausimų reguliavimo Darbo kodekse. Projekto nuostatas, kurios tik atkartoja kituose teisės aktuose esančias normas, siūlome pašalinti, o naujas arba detalizuojančias normas siūlome perkelti į atitinkamos teisės šakos teisės aktus.

### 3. Kitos pastabos

Projekto straipsnio ir dalies nr.	Nuostatos tekstas	Pastabos
22 str. 2 d.	<p>„Darbdavys, kurio darbuotojų vidutinis skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, interneto puslapyje privalo skelbti bent kartą per metus atnaujinamą informaciją apie: &lt;...&gt;</p> <p>3) lygių galimybių įgyvendinimo politiką ir jos priemones;</p> <p>4) darbuotojų asmens duomenų tvarkymą ir jos priemones &lt;...&gt;“</p>	<p>Nei Projekte, nei kituose teisės aktuose nėra nuostatų, įpareigojančių darbdavį turėti minimas politikas ir priemones, todėl negali būti ir įpareigojimo jas skelbti.</p>
24 str. 1 d.	<p>„Darbo sutarties šalys privalo laiku pranešti apie bet kokias aplinkybes, galinčias reikšmingai paveikti</p>	<p>Aiškinant pažodžiui, ši nuostata reikalauja pranešti apie visas („bet kokias“) vidines ir išorines (pvz., bendros ekonominės</p>

	<p>sutarties sudarymą, vykdymą ir nutraukimą. “</p>	<p>padėties) aplinkybes kiekvieną kartą, kai tokios aplinkybės atsiranda, jei yra nors menkiausia tikimybė („galinčias“), kad jos reikšmingai paveiks sutarties sudarymą, vykdymą ir nutraukimą. Tai būtų didžiulė administracinė našta tiek darbdaviui, tiek darbuotojui.</p> <p>Be to, ši nuostata iš esmės daro beprasmius Projekto 54 str. 1d., 56 str. 6 d. ir 58 str. 1d. įspėjimo terminus, nes apie nutraukimą galinčias nulemti aplinkybes reikalaujama pranešti „laiku“ - kai tik tos aplinkybės atsiranda, o ne kai šalis dėl jų priima sprendimą nutraukti sutartį.</p> <p><b>Siūlome šios nuostatos atsisakyti.</b></p>
<p>25 str. 1 d.</p>	<p>„Darbdavys privalo įgyvendinti lygių galimybių principą. &lt;...&gt;“</p>	<p>Po šios nuostatos einantis tekstas paaiškina, kad šis principas reiškia draudimą diskriminuoti, tačiau dėl nuostatos teksto „<i>Darbdavys privalo įgyvendinti &lt;...&gt;</i>“ lieka neaišku, ar reikalaujama imtis kokių nors aktyvių veiksmų, ar tik susilaikyti nuo draudžiamų diskriminavimo veiksmų.</p> <p><b>Siūlome 25 str. 1 d. pakeisti taip:</b> „Darbdavys privalo įgyvendinti lygių galimybių principą. Tai reiškia, kad bet kokiuose <b>darbdavio</b> santykiuose su darbuotojais tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu yra draudžiami. “</p>
<p>27 str. 3 d.</p>	<p>„Darbuotojo elgesys ir jo veiksmai darbe darbdavio turi būti vertinami siekiant praktiškai ir visapusiškai įgyvendinti darbo ir šeimos darnos principą. “</p>	<p>Nuostatos turinys nėra aiškus, kadangi darbo ir šeimos darnos principo reikšmė Projekte nėra detalizuota ir paaiškinta. Be to, atrodo, kad ši nuostata dubliuoja 27 str. 1 d. darbdaviui nustatytą įpareigojimą padėti darbuotojui vykdyti jo šeiminius įsipareigojimus.</p> <p><b>Siūlome šios nuostatos atsisakyti.</b></p>

<p>28 str. 1 d.</p>	<p>„Darbdavys privalo apmokyti darbuotoją dirbti tiek, kiek tai būtina darbo funkcijai vykdyti.“</p>	<p>Aiškinant pažodžiui, ši nuostata gali būti suprantama, kaip įpareigojanti darbdavį ne tik apmokyti su konkrečia darbo vieta susijusiais specifiniais klausimais, bet ir pasirūpinti darbuotojo bendrosiomis profesinėmis žiniomis. Taip pat pagal šią nuostatą, jei darbuotojas bet kuriuo metu pasirodo esąs nekompetentingas, gali būti aiškinama kaip darbdavio kaltė („&lt;...&gt; apmokyti &lt;...&gt; kiek tai būtina darbo funkcijai vykdyti &lt;...&gt;“).</p> <p>Taip aiškinama nuostata sudarytų didžiulę ir neproporcingą našta darbdaviui.</p> <p><b>Siūlome pakeisti šią nuostatą taip:</b></p> <p>„Darbdavys privalo <b>suteikti darbuotojui</b> apmokyti darbuotoją dirbti tiek, kiek tai yra darbo funkcijai vykdyti <b>būtina informacija</b>.“</p>
<p>28 str. 2 d.</p>	<p>„Darbdavys privalo imtis priemonių darbuotojų kvalifikacijai ir jo profesionalumui, gebėjimui prisitaikyti prie besikeičiančių verslo, profesinės ar darbo sąlygų didinti.“</p>	<p>Ši nuostata įpareigoja darbdavį imtis priemonių išvardytiems tikslams pasiekti nepriklausomai nuo darbuotojo norų, padėties (pvz., ketinimo greitai išėiti į pensiją) ir darbo sutarties ypatumų (pvz., terminuota sutartis trumpam terminui).</p> <p>Taip pat pažymėtina, kad šios nuostatos turinys iš esmės skiriasi nuo straipsnio pavadinimo („Darbuotojo profesinio tobulėjimo siekio gerbimas“).</p> <p><b>Siūlome pakeisti šią nuostatą taip:</b></p> <p>„Darbdavys, <b>kiek tai protingai įmanoma</b>, privalo <b>padėti</b> imtis priemonių darbuotojams <b>didinti</b> kvalifikaciją, profesionalumą, gebėjimą prisitaikyti prie besikeičiančių verslo, profesinės ar darbo sąlygų.“</p>



<p>29 str. 1 d.</p>	<p>„Darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksmu, kuriais kėsiniama į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama asmenį ar asmenis įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.“</p>	<p>Pagal šią nuostatą tik darbdavys būtų atsakingas už darbuotojų tarpusavio santykius darbe, pašalinant pačių darbuotojų atsakomybę elgtis tinkamai.</p> <p><b>Siūlome pakeisti šią nuostatą taip:</b></p> <p>„Darbdavys privalo <b>imtis protingų priemonių siekiant</b> sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksmu, kuriais kėsiniama į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama asmenį ar asmenis įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.“</p>
<p>30 str. 4 d.</p>	<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 susitarimuose. Darbuotojo sukurti autorių teisių objektai turi būti saugomi ir už jų panaudojimą atlyginama įstatymų ir susitarimų nustatyta tvarka.“</p>	<p>Darbdavys yra ekonomiškai suinteresuotas savo ar darbuotojo/ veiklos gerinimu ir turto efektyviu panaudojimu. Ši deklaratyvi Projekto nuostata nekeičia šalių ekonominės motyvacijos ir yra nereikalinga. Atsižvelgiant į bendrą principą, kad šalys yra laisvos susitarti dėl bet ko, kas nėra draudžiama, antrasis sakinytas taip pat yra nereikalingas.</p> <p>Autorių teises į kūrinis, įskaitant tuos, kurie sukurti atliekant darbo funkcijas, reglamentuoja Autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymas, todėl trečiasis nuostatos sakinytas taip pat yra nereikalingas.</p> <p><b>Siūlome šios nuostatos atsisakyti.</b></p>
<p>31 str. 2 d.</p>	<p>„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 galiojančiai tvarkai.“</p>	<p>Aiškinant pažodžiui, ši nuostata reikštų, kad tais atvejais, kai darbuotojas darbo funkcijos nevykdo (pvz., atsisako dirbti arba negeba atlikti darbo funkcijos dėl kompetencijos stokos), jis nebėra pavaldus darbdaviui.</p>

		<p><b>Siūlome pakeisti šią nuostatą taip:</b></p> <p>„Pavaldumas darbdaviui reiškia, <b>kad</b> darbo funkcijos vykdymą darbdavys turi teisę <b>kontroliuoti ir</b> vadovauti <b>ties</b> visam darbo procesui, <b>ties</b> jo daliai, o darbuotojas privalo paklusti <b>su darbo funkcijos atlikimu susijusiems</b> darbdavio nurodymams <b>ir</b> darbovietėje galiojančiai tvarkai.“</p>
87 str. 3 d.	<p>„Darbo užmokestis darbuotojui mokamas tik už laiką, kurį darbuotojas turėjo vykdyti darbo funkciją pagal darbdavio kvietimą dirbti, išskyrus šio straipsnio 5 dalyje nustatytą atvejį. &lt;...&gt;“</p>	<p>Pagal nuostatos tekstą darbo užmokestį privaloma mokėti, net jei darbuotojas faktiškai nedirbo, nors ir privalėjo.</p> <p><b>Siūlome pakeisti šią nuostatą taip:</b></p> <p>„Darbo užmokestis darbuotojui mokamas tik už laiką, kurį darbuotojas turėjo vykdyti <b>ir vykdė</b> darbo funkciją pagal darbdavio kvietimą dirbti, išskyrus šio straipsnio 5 dalyje nustatytą atvejį. &lt;...&gt;“</p>
123 str. 1 d.	<p>„1. Užsienio jurisdikcijai priklausančio darbdavio darbuotojas, išskyrus prekybinių laivų įgulų darbuotojus, gali būti komandiruojamas laikinai dirbti Lietuvos Respublikos teritorijoje:</p> <p>1) pagal sutartį dėl paslaugų teikimo ar darbų atlikimo, darbdavio sudarytą su Lietuvoje veikiančiu užsakovu;</p> <p>2) dirbti darbdavio juridinio asmens filiale, atstovybėje, grupės įmonėje ar kitoje darbovietėje;</p> <p>3) dirbti kaip laikinas darbuotojas.“</p>	<p>Aiškinant pažodžiui, ši nuostata draudžia užsienio darbdaviams siųsti savo darbuotojus komandiruotėn į Lietuvą kitais tikslais nei nurodyta. Tikrovėje tokių tikslų gali būti daugybė, pvz., susitikti su esamais ar potencialiais verslo partneriais arba tirti rinką.</p> <p><b>Siūlome aiškiai nustatyti, kad užsienio darbdaviai gali siųsti savo darbuotojus komandiruotėn į Lietuvą ir kitais tikslais.</b></p>

<p>129 str. 1 d.</p>	<p>„Darbo laiko režimas yra darbo laiko normos faktinis paskirstymas &lt;...&gt;“</p>	<p>Žodis „faktas“ reiškia tikrą, nepramanytą įvykį[6], t. y. kas jau įvyko. Būtent tokia prasme žodžiai „faktinis“ ir „faktiškai“ yra naudojami kitur Projekte (pvz. 123 str. 3 d., 136 str. 2 d., 170 str. 1 d.).</p> <p>Darbo režimas yra norminė sąvoka, aprašanti siekiamą/planuojamą, t. y. būsimą, o ne faktinį, jau įvykusį darbo laiko paskirstymą.</p>
<p>146 str. 2 d.</p>	<p>„Atostogpinigiai išmokami ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš kasmetinių atostogų pradžią. &lt;...&gt;“</p>	<p>Tais atvejais, kai atostogų trukmė trumpa, šis reikalavimas darbuotojui jokios reikšmės neturi (ar svarbu gauti vienos dienos atostogpinigius prieš pailgintą savaitgalį?), o darbdaviui sudaro ženklų administracinę našą.</p> <p><b>Siūlome šį reikalavimą taikyti tik išmokant atostogpinigius už ne trumpesnės nei 5 darbo dienų trukmės atostogas.</b></p>
<p>158 str. 1 d.</p>	<p>„Galimi darbuotojo premijavimo tikslai: &lt;...&gt;“</p>	<p>Ši nuostata gali būti aiškinama kaip draudžianti premijuoti kitais tikslais, pvz., darbuotojo jubiliejaus ar darbo sukakties proga. Toks draudimas nepagrįstai apribotų darbo sutarties šalis ir pažeistų proporcingumo principą.</p> <p><b>Siūlome įstatyme numatyti tik būtinus draudimus, pvz., draudimą diskriminuoti, visa kita paliekant šalių nuožiūrai.</b></p>

## Išnašos

- [1] Pvz. įmonės informacinių technologijų skyriaus darbuotojai, užtikrinantys įmonės gamybinių, pardavimų, finansų ar kitų verslo sistemų veikimą; įmonės logistikos skyriaus darbuotojai, valdantys žaliavų ir produkcijos pristatymą į įmonę ir iš jos.
- [2] <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Board-level-Representation2>
- [3] <http://eur-lex.europa.eu/procedure/LT/11260?rid=8&qid=1427624948546>
- [4] <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Board-level-Representation2>
- [5] Visa tai yra atspindėta ir Projekto 31 str.
- [6] Dabartinės lietuvių kalbos žodynas <http://dz.lki.lt/get/17643/>
-