Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija
prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos
(institucijos pavadinimas)

TEISINIO REGULIAVIMO STEBĖSENOS PAŽYMA

_____Nr. _____
2023-06-30
(data)

Teisinio reguliavimo, kurio stebėsena atlikta, sritis (visuomeniniai santykiai, kuriems skirtas teisinis reguliavimas, kurio stebėsena atlikta):

Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) reglamentuojami visuomeniniai santykiai – individualieji darbo santykiai, kurie atsiranda sudarius darbo sutartį DK nustatyta tvarka, visuomeniniai santykiai, kurie susiję su individualiaisiais darbo santykiais (santykiai iki darbo sutarties sudarymo ir po jos nutraukimo, kolektyviniai darbo santykiai, nagrinėjant ginčus tarp darbo santykių dalyvių atsirandantys santykiai, su įstatymo laikymusi ir priežiūra susiję santykiai ir kiti), DK ir kitų Lietuvos Respublikos įstatymų nustatytais atvejais – kitų įstatymų reglamentuojami visuomeniniai santykiai, atsirandantys asmenims įgyvendinant profesinę, tarnybinę, kūrybinę ar kitokią veiklą.

Teisės aktai, nustatantys teisinį reguliavimą, kurio stebėsena atlikta:

DK.

Nustatant teisinį reguliavimą, kurio stebėsena atlikta, planuoti tikslai ir padariniai:

Priimant DK siekta pakeisti darbo santykių reglamentavimą, juos liberalizuoti, padaryti lankstesniais bei atsisakyti perteklinių normų, kurios praktikoje arba nenaudojamos iš viso, arba jų naudojimas darbdaviams sukeldavo papildomas tiek laiko, tiek finansines sąnaudas. Siekta, kad DK būtų sistemingas teisės aktas, atitinkantis Europos Sąjungos teisę, kas leistų pritraukti naujų užsienio investuotojų į Lietuvos rinką, sukurti daugiau naujų darbo vietų ir pan. Buvo siekta darbo santykius padaryti lankstesniais ir dėl to skatinti kurti daugiau naujų darbo vietų, sudaryti daugiau darbo sutarčių, mažinti nedarbą, nelegalų darbą ir t.t., įgyvendinant šias priemones: supaprastinant darbo sutarčių sudarymą, jų keitimą bei nutraukimą (įtvirtintos įvairesnės darbo sutarčių rūšys, paprastesnis, greitesnis ir mažiau lėšų reikalaujantis darbo sutarčių nutraukimas darbdavio iniciatyva ir pan.); įtvirtinant daugiau darbo sutarčių rūšių (laikinojo darbo sutartis, projektinio darbo sutartis, darbo vietos dalijimosi darbo sutartis ir t.t.); laisviau sudarant terminuotas darbo sutartis, t. y. leidžiama sudaryti sutartis ir nuolatinio pobūdžio darbams, tačiau ribojant jų trukmę ir skaičių; įtvirtinant įvairesnius darbo laiko režimus; lanksčiau reglamentuojant viršvalandžius (nustatant ilgesnę jų maksimalią trukmę); pakeičiant kasmetinių atostogų suteikimo tvarką; patobulinant tikslinių atostogų institutą; įtvirtinant galimybes lengviau derinti darbo ir šeiminius įsipareigojimus, kelti kvalifikaciją (pavyzdžiui, apmokamos mokymosi atostogos, pameistrystės darbo sutartis) ir t.t.

Siekiant tobulinti darbo užmokesčio mokėjimo sistemą, DK fiksuota darbo užmokesčio sąvoka, numatoma aiški darbo užmokesčio struktūra. Siekiant didinti darbuotojų, dirbančių kvalifikuotą darbą, darbo užmokestį, DK nustatytas draudimas mokėti minimalų darbo užmokestį už kvalifikuotą darbą.

Siekiant užtikrinti geresnį darbuotojų atstovavimą įvestas reikalavimas dėl privalomų darbo tarybų įmonėse, kuriose vidutinis darbuotojų skaičius yra 20 darbuotojų ir daugiau, išskyrus kai darbovietėje yra darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga, kurios nariais yra daugiau kaip 1/3 visų darbdavio darbuotojų, privalomas informavimas ir konsultavimasis su darbo tarybomis tam tikrais klausimais, galimybė darbuotojų atstovams dalyvauti darbdavio sprendimų priėmime ir kt.

Siekiant tobulinti darbo ginčų sprendimo mechanizmą patobulintas darbo ginčų institutas, kurio pagrindu visi darbo ginčai skirstomi į ginčus dėl teisės (tiek individualius, tiek kolektyvinius) bei

kolektyvinius darbo ginčus dėl intereso. Darbo ginčus dėl teisės numatyta spręsti darbo ginčų komisijai bei teismui. Nustatyta, kad tuo atveju, jeigu sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus dėl intereso sprendimas nebus pasiektas ginčo šalių sudarytoje ginčo komisijoje ar pasitelkus tarpininką, sprendimas dėl tokio ginčo baigties bus priimamas darbo arbitraže.

Siekiant mažinti administracinę naštą darbdaviams, pateikiama daugiau standartizuotų darbo sutarčių rūšių sąlygų (atskiruose DK skirsniuose reguliuojamos skirtingos darbo sutarčių rūšys, išskiriant su jomis susijusius darbo santykių ypatumus); numatyta galimybė plačiau panaudoti informacines technologijas darbo santykiuose; nustatyta, kad darbo laiko apskaita galės būti atliekama darbdavio patvirtintos formos darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose, kurie galės būti pildomi ir saugomi elektroniniu būdu ir kt.

Taip pat, siekiant užtikrinti didesnę darbdavių ir darbuotojų interesų apsaugą, pirmą kartą DK reglamentuoti susitarimai dėl nekonkuravimo ir konfidencialios informacijos apsaugos bei ikisutartiniai santykiai.

Pastebėtina, kad nuo DK įsigaliojimo 2017 m. liepos 1 d. buvo atlikta gana daug šio teisės akto pakeitimų, kuriais siekta tobulinti teisinį reglamentavimą, užtikrinti tinkamą šio teisės akto taikymą praktikoje bei išplėstos įvairios garantijos. Pagrindiniai pakeitimai susiję su darbo ir šeimos derinimu (lankstesnis nuotolinis darbas, ne visas darbo laikas, galimybė pasirinkti darbo laiko rėžimą, sutrumpinta darbo laiko norma tėvams, auginantiems vaikus iki 3 metų ir t.t.), darbo sutarties vykdymu ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino metu (prastova, nušalinimas nuo darbo ir t.t.), psichologinio smurto darbe prevencija, laikinuoju įdarbinimu, garantijomis į Lietuvos Respubliką komandiruotiems darbuotojams ir kt.

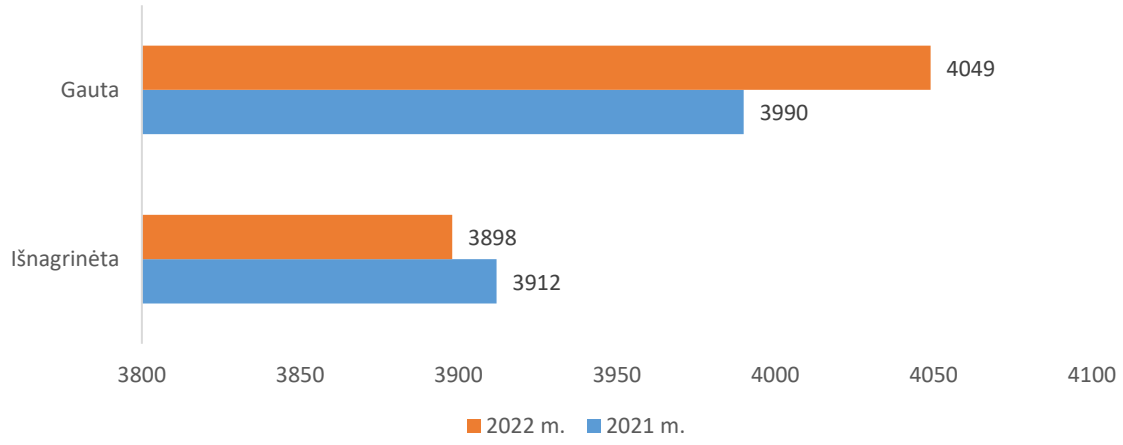
Faktiniai teisinio reguliavimo padariniai ir jų įvertinimas (teisinio reguliavimo sukelti teigiami ir neigiami padariniai (atsižvelgiant į asmenų pateiktus pasiūlymus dėl teisinio reguliavimo), faktinių padarinių atitiktis nustatant teisinį reguliavimą planuotiems tikslams ir padariniams, jeigu kilo neigiamų padarinių – būdai, kaip juos pašalinti, ir kita):

Ataskaitinis laikotarpis – 2021 m. ir 2022 m.

Teisės aktų pažeidimai

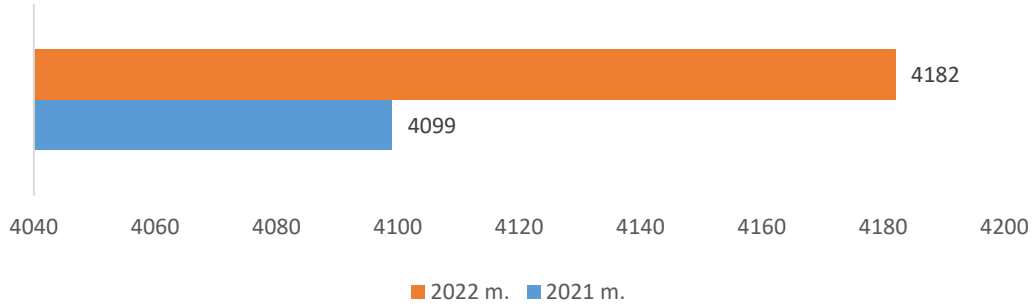
Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – VDI) 2022 m. gavo 4049 skundus ir pranešimus dėl viešo intereso, išnagrinėta 3898. Palyginus su 2021 metais, gautų skundų ir pranešimų skaičius padidėjo 1,5 procento.

1 grafikas. Gauti ir išnagrinėti skundai ir pranešimai



Bendras klausimų skaičius 2022 m. išnagrinėtuose skunduose ir pranešimuose – 4182, 2021 m. – 4099 klausimai. Iš jų 3387 klausimai buvo darbo teisės (toliau – DT) klausimai (2021 m. – 3161).

2 grafikas. Išnagrinėtuose skunduose ir pranešimuose kelti klausimai



2022 m. daugiausia išnagrinėtuose skunduose ir pranešimuose keliamų klausimų buvo susiję su įdarbinimu ir darbo sutartimi (nelegalus (nedeklaruotas) darbas, darbo sutarties pasibaigimas, darbo sutarties vykdymas ir kt.), darbo užmokesčiu, įskaitant darbo užmokesčio lengvatas, garantijas ir kompensacijas (darbo apmokėjimo organizavimas, darbo užmokesčio mokėjimo terminai, vieta ir tvarka, galutinis atsiskaitymas, pavėluotas darbo užmokesčio mokėjimas ir kt.), bendrosiomis DK nuostatomis (saugi darbo aplinka, kurioje darbuotojai nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijos užtikrinimas ir kt.), darbo laiku (darbo laiko režimas, darbo laiko apskaita, viršvalandiniai darbai ir kt.), darbo vietų įrengimu (darboviečių įrengimas statybvietėse, darboviečių įrengimo bendrieji nuostatai ir kt.).

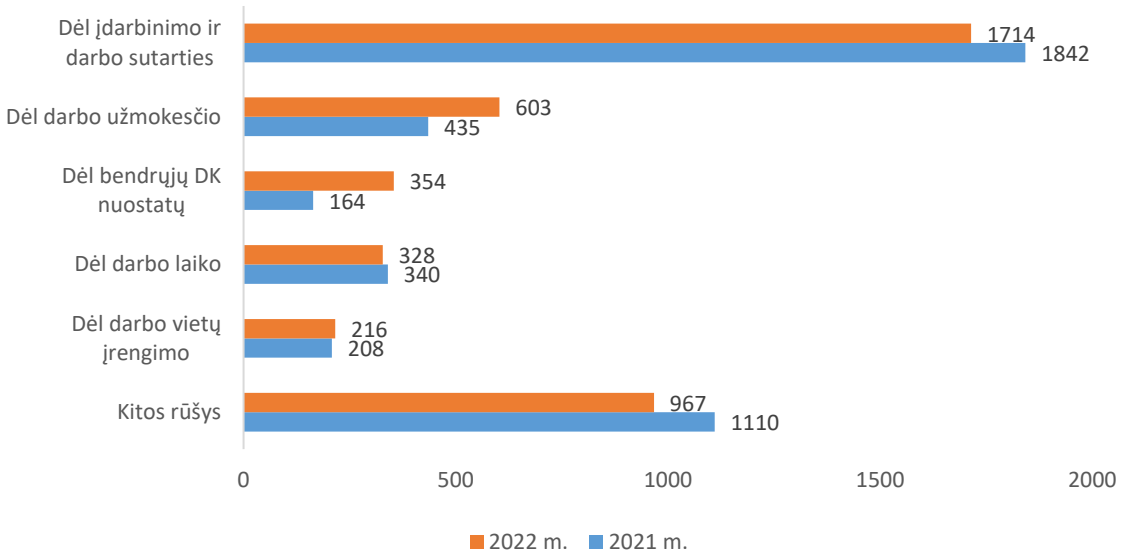
Pastebima, kad 2022 m. ženkliai sumažėjo skundų ir pranešimų dėl prastovos (tik 9 atvejai 2022 metais, tuo tarpu per 2021 metus – 107). Tai susiję su pasibaigusia Covid-19 pandemija bei panaikintais apribojimais verslui vykdyti veiklą.

Atskirai paminėtini skundai ir pranešimai dėl psichologinio smurto darbe – 2022 metais gauta gerokai daugiau skundų ir pranešimų, kuriuose buvo keliami klausimai dėl psichologinio smurto, nei 2021 metais. 2021 metais buvo gauta 118 tokių skundų ir pranešimų (iš jų pasitvirtino arba iš dalies pasitvirtino – 46), 2022 metais – 238, t. y. dvigubai daugiau nei 2021 metais (iš jų pasitvirtino arba iš dalies pasitvirtino 76). Darytina išvada, kad psichologinio smurto problema įmonėse, įstaigose, organizacijose yra labai aktuali ir reikšminga, vis daugiau darbuotojų žino apie savo teisių gynybą bei nebijo kreiptis pagalbos, ginant savo teises.

Svarbu paminėti, kad 2022 metais išnagrinėtuose skunduose ir pranešimuose buvo keliami net 309 klausimai dėl psichologinio smurto (2021 metais – 128). Iš jų – 157 klausimai dėl saugios darbo aplinkos, kurioje darbuotojai nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, užtikrinimo (2021 metais – 55) ir 152 klausimai dėl psichologinio smurto prevencijos (2021 metais – 73).

2022 metais iš 157 skunduose ir pranešimuose iškeltų klausimų dėl saugios darbo aplinkos, kurioje darbuotojai nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų pasitvirtino arba iš dalies pasitvirtino tik 28 proc. iškeltų klausimų (44 atvejai), 2021 metais – 42 proc. (23 atvejai). 2022 metais iš 152 klausimų dėl psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijos pasitvirtino arba iš dalies pasitvirtino 33 proc. (50 atvejų), 2021 metais – 37 proc. (27 atvejai).

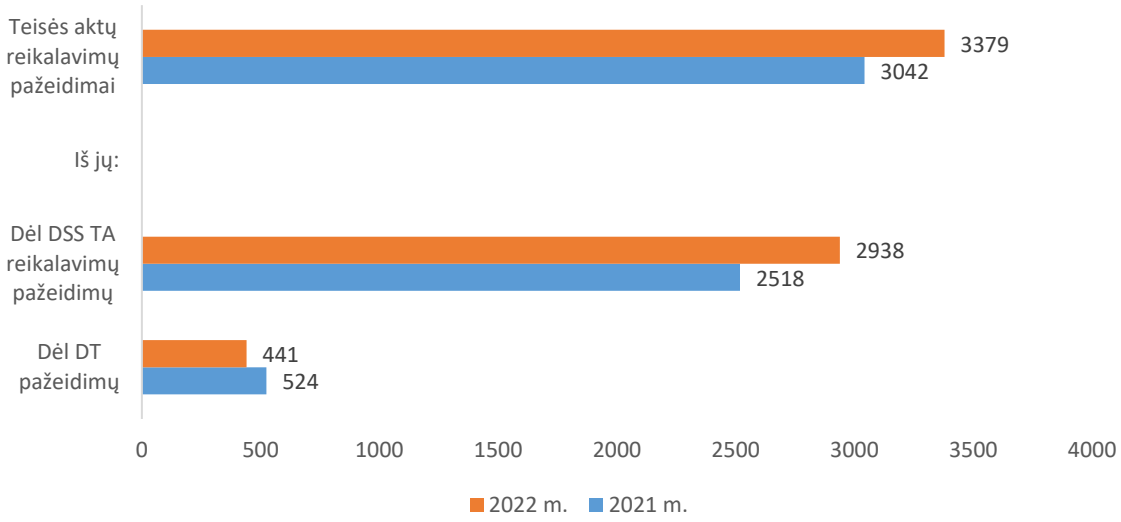
3 grafikas. Išnagrinėtuose skunduose ir pranešimuose keltų klausimų rūšys



2022 m. VDI iš viso nustatė 27 058 teisės aktų reikalavimų pažeidimus, 2021 m. – 23 026 pažeidimus. Apie trečdalį iš jų sudarė DT reikalavimų pažeidimai (8200 pažeidimų 2022 m. ir 6308 pažeidimai 2021 m.), likusieji – darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų (toliau – DSS TA) reikalavimų pažeidimai.

2022 m. VDI pareigūnų surašytuose reikalavimuose pašalinti pažeidimus (R1) iš viso buvo nurodyti 3379 pažeidimai, 2021 m. – 3042 pažeidimai. Pažeidimų skaičius reikalavimuose pašalinti pažeidimus padidėjo 11 procentų.

4 grafikas. Reikalavimuose pašalinti pažeidimus (R1) nurodyti teisės aktų reikalavimų pažeidimai



Didžioji dalis 2022 m. reikalavimuose pašalinti pažeidimus (R1) nurodytų pažeidimų buvo susiję su DSS TA reikalavimų pažeidimais (87 proc.) ir tik 13 proc. pažeidimų nustatyta dėl DT reikalavimų nesilaikymo.

2022 m. reikalavimuose pašalinti pažeidimus (R1) darbo teisės pažeidimų daugiausia nurodyta dėl darbo užmokesčio, įskaitant darbo užmokesčio lengvatas, garantijas ir kompensacijas (darbo apmokėjimo organizavimas, darbo apmokėjimo sistemos nustatymas ir kt.), darbo laiko (darbo laiko režimas, suminė darbo laiko apskaita ir kt.), įdarbinimo ir darbo sutarties (darbo skelbimo turinys, darbo sutarties turinys ir jos sudarymas), poilsio laiko (paros poilsis, pertraukos). Pastebėtina, kad

2022 m. neužfiksuotas nei vienas pažeidimas dėl prastovos, o pažeidimų dėl darbo skelbimo turinio nustatyta –10 kartų daugiau, nei 2021 m. (31 toks pažeidimas 2022 m. ir 3 pažeidimai 2021 m.) – tai susiję su VDI vykdoma aktyvesne šios srities priežiūra.

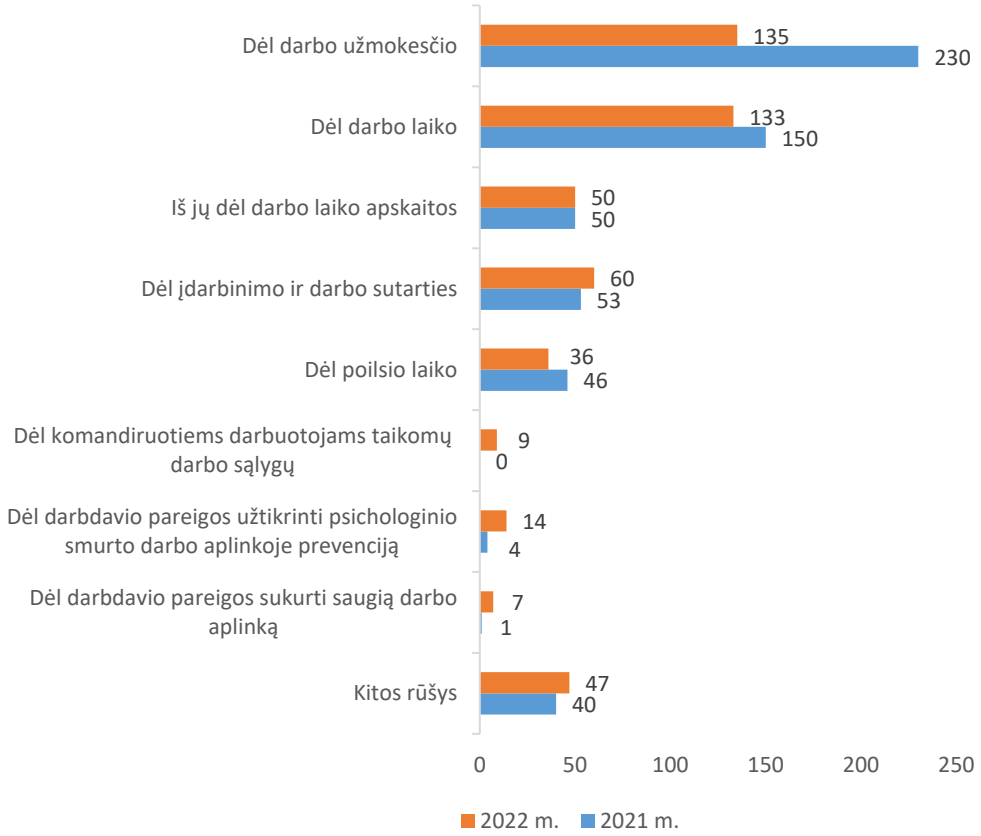
2022 m. reikalavimuose pašalinti pažeidimus (R1) nurodyta 17 darbo laiko apskaitos pažeidimų (2021 m. – 24), suminės darbo laiko apskaitos – 33 (2021 m. – 26).

2022 m. reikalavimuose pašalinti pažeidimus (R1) nurodyti 7 komandiruotiems į Lietuvos Respubliką darbuotojams taikomų darbo sąlygų pažeidimai ir 2 komandiruotiems iš Lietuvos Respublikos darbuotojams taikomų darbo sąlygų pažeidimai. 2021 m. nebuvo nurodytas nei vienas toks pažeidimas.

Darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimo srityje 2021 m. ir 2022 m. reikalavimuose R1 pažeidimų nenurodyta.

Atskirai paminėtini pažeidimai dėl psichologinio smurto darbe – 2022 m. reikalavimuose pašalinti pažeidimus buvo nurodyta 14 pažeidimų dėl darbdavio pareigos užtikrinti psichologinio smurto darbo aplinkoje prevenciją, 2021 m. nurodyti 4 tokie pažeidimai. 2022 m. nurodyti 7 pažeidimai dėl darbdavio pareigos sukurti saugią darbo aplinką, kurioje darbuotojai nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, 2021 m. nurodytas 1 toks pažeidimas. Taip pat 2022 m. reikalavimuose pašalinti pažeidimus nurodyti 3 darbdavio, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, pareigos patvirtinti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, ją paskelbti ir įgyvendinti pažeidimai (2021 m. tokių pažeidimų nenurodyta).

5 grafikas. Darbo teisės pažeidimų rūšys



2022 m. VDI buvo surašyti 2845 protokolai pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksą (toliau – ANK) ir UĮ (toliau kartu vadinama protokolu), 2021 m. – 2611 protokolų. 2022 m. daugiausia protokolų buvo surašyta pagal ANK 150 straipsnio 3 dalį „Komercinės ar ūkinės veiklos tvarkos pažeidimai, padaryti vykdant nedeklaruotą savarankišką veiklą“ (720 protokolų, 2021 m. – 93), ANK 96 straipsnį „Darbo įstatymų, DSS norminių teisės aktų pažeidimai“ (705 protokolai, 2021 m. – 899) ir ANK 95 straipsnio 1 dalį „Nelegalus darbas“ (371 protokolas,

2021 m. – 375).

Paminėtina, kad 2020 m. ir 2021 m. įsigaliojo ANK 96, 98-101, 150 straipsnių pakeitimai, kuriais, be kita ko, buvo praplėstas sąrašas veikų, už kurias gali būti skirta bauda vadovaujantis šiais straipsniais bei padidintos kai kurios baudos (tiek minimalios, tiek maksimalios) už jų pažeidimą.

Atitinkamai, per 2022 m. administracinių nusižengimų protokolų (toliau – AN protokolas) pagal ANK 96 straipsnį surašyta beveik 28 proc. mažiau, iš ko gali būti daroma išvada, kad padidintos baudos už ANK 96 straipsnio pažeidimus sukėlė pageidaujamą poveikį – sumažinti tokių pažeidimų skaičių.

Kaip nurodyta aukščiau, 2022 m. surašyta beveik 8 kartus daugiau AN protokolų pagal ANK 150 straipsnio 3 dalį. Tai susiję su tuo, kad 2021 metais ANK 150 straipsnis buvo papildytas 3 dalimi ir ji pradėta taikyti tiems pažeidimams, už kuriuos atsakomybė anksčiau buvo taikoma pagal ANK 150 str. 1 d. „Komercinės ar ūkinės veiklos tvarkos pažeidimas“.

Pagal ANK 99 str. 1 d. (darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimai) 2022 m. buvo surašyti 128 AN protokolai, 2021 m. – 44 AN protokolai. 2022 m. 3 AN protokolai buvo surašyti pagal šio straipsnio 2 d. (šio straipsnio 1 d. nurodytas administracinis nusižengimas, padarytas pakartotinai), 2021 m. – 1. Pagal šio straipsnio 3 d. (tyčiniai darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimai arba darbo užmokesčio, neįtraukto į apskaitos dokumentus, išmokėjimas) 2022 m. buvo surašyti 4 AN protokolai, 2021 m. protokolų surašyta nebuvo. Pagal ANK 100 str. 1 d. (darbo laiko apskaitos pažeidimai) 2022 m. surašyti 62 AN protokolai, 2021 m. – 76. 2021 m. ir 2022 m. surašyta po 2 AN protokolus pagal šio straipsnio 2 d. (jau baustų asmenų darbo laiko apskaitos pažeidimai).

Pastebėtina, kad ANK 99 str. 1 d. pažeidimų 2022 m. nustatyta beveik tris kartus daugiau, nei 2021 m. Tai susiję su tuo, kad 2022 m. sausio 1 d. įsigaliojo DK 139 str. 3 d. pakeitimas, kuriuo nustatyta, kad darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, taip pat dienpinigiai ir komandiruotės išlaidų kompensacijos privalo būti mokami pavedimu į darbuotojo nurodytą darbuotojo mokėjimo sąskaitą, išskyrus tam tikras išimtis. VDI konsultacinėje veikloje pastebėta, kad darbdaviams iškart po pakeitimo įsigaliojimo kilo daug problemų praktikoje pritaikant šį reikalavimą, taip pat buvo pastebimas nenoras laikytis naujosios tvarkos, kas galėjo daryti įtaką pažeidimų skaičiaus padidėjimui, tačiau vėliau, galimai supratus reikalavimo svarbą bei jį įsisavinus, pastebėta pažeidimų skaičiaus mažėjimo tendencija.

Pagal ANK 101 str. (komandiruotų darbuotojų darbo sąlygų pažeidimas) 2022 m. surašyta 15 AN protokolų (12 iš jų – pagal ANK 101 str. 1 d., kiti – pagal 101 str. 3 d.). 2021 m. pagal šį straipsnį surašyti 6 AN protokolai (1 iš jų – pagal ANK 101 str. 1 d., kiti – pagal 101 str. 3 d.).

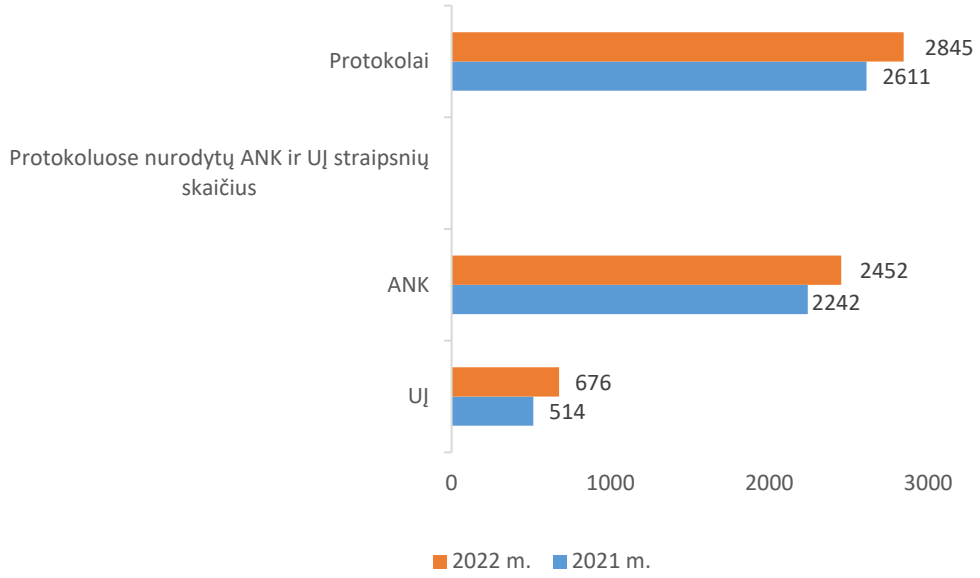
Atkreiptinas dėmesys, kad pagal ANK straipsnius nėra galimybių išskirti pažeidimų, padarytų komandiruotų iš Lietuvos darbuotojų atžvilgiu. Nustačius tokius pažeidimus, atsakomybė taikoma pagal kitus ANK straipsnius – darbo užmokesčio, darbo laiko apskaitos reikalavimų pažeidimų ir pan. Komandiruotų į Lietuvos Respubliką darbuotojų atveju darbo sąlygas turi užtikrint siunčiantis darbdavys, todėl ANK 101 str. praktiškai tapo pritaikomas tik nuo 2021 m. lapkričio 1 d., kai numatyta atsakomybė Lietuvos darbdaviams (fiziniam asmeniui) už LDU formos nepateikimą (ANK 101 str. 1 ir 2 d.), tačiau siunčiančiam darbdaviui atsakomybė taikoma pagal kitus ANK straipsnius (darbo užmokesčio, darbo laiko apskaitos reikalavimų pažeidimų ir pan.).

2022 metais pagal UĮ 56 str. (Nelegalus darbas ir atsakomybė už jį) iš viso buvo surašyti 337 protokolai, 2021 metais – 365 protokolai.

2022 m. pagal UĮ 57 str. 1 dalį (užsieniečių įdarbinimo tvarkos pažeidimai) buvo surašyti 69 protokolai, 2021 m. – 52. Pagal UĮ 57 str. 2 dalį (informavimo apie įdarbintus arba atsiųstus laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką užsieniečius tvarkos pažeidimai) 2022 m. surašytas 201 protokolas, 2021 m. – 62.

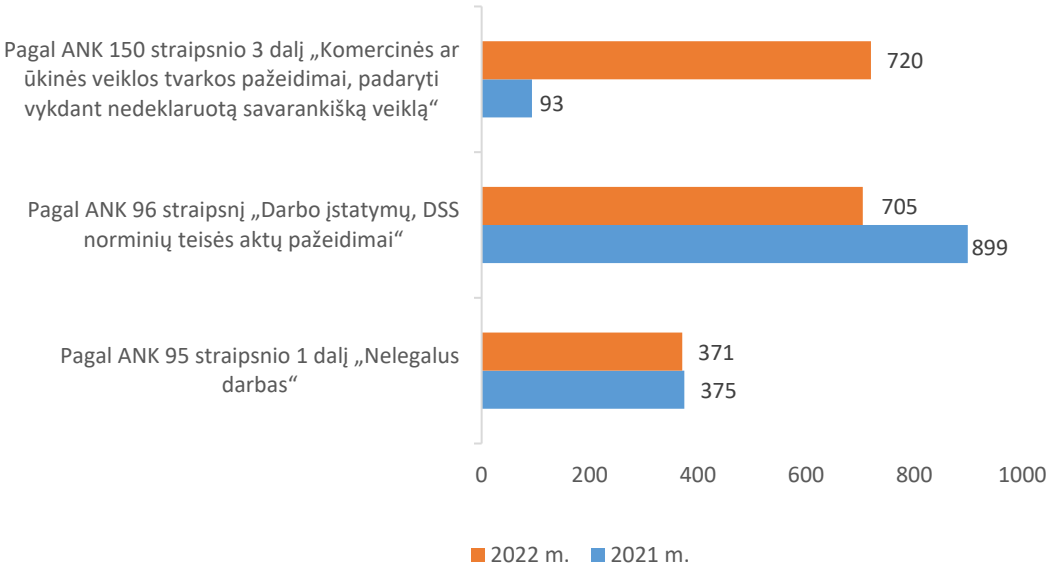
2022 m. pagal UĮ 58 str. 1 dalį (nedeklaruotas darbas) buvo surašytas 51 protokolas, 2021 m. – 35.

6 grafikas. Surašyti protokolai



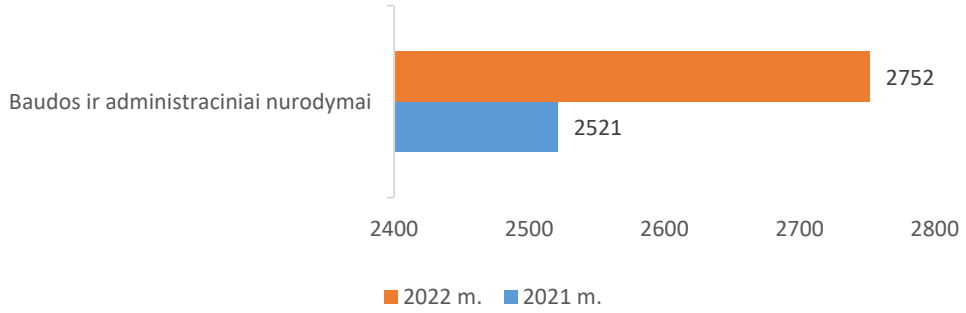
Pastebėtina, kad viename protokole (tiek pagal ANK, tiek pagal UĮ) gali būti nurodomi keli pažeidimai pagal skirtingus straipsnius ar jų dalis.

7 grafikas. Surašyti AN protokolai pagal ANK straipsnius

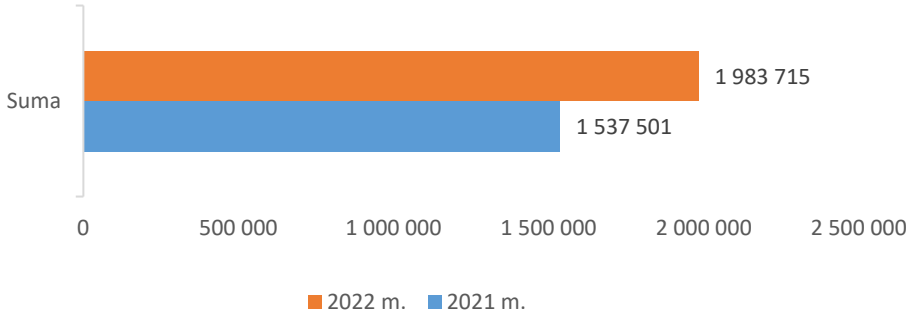


2022 m. VDI ir teismai (pagal VDI surašytus protokolus) skyrė 2752 baudas arba surašė administracinius nurodymus, 2021 m. – 2521. Bendra 2022 m. skirtų baudų ir administracinių nurodymų suma – 1 983 715 Eur., 2021 m. – 1 537 501 Eur. Matyti, kad baudų (su administraciniais nurodymais) suma per ataskaitinį laikotarpį padidėjo apie 29 proc., nors skirtas panašus skaičius baudų ir administracinių nurodymų. Tai susiję su faktu, kad nuo 2021 m. lapkričio 1 d. įsigaliojo aukščiau minėti ANK pakeitimai, kuriais padidintos baudos už tam tikrus pažeidimus, taip pat su padidėjusiu surašytų protokolų skaičiumi.

8 grafikas. Skirta baudų arba surašyta administracinių nurodymų (atvejų skaičius)



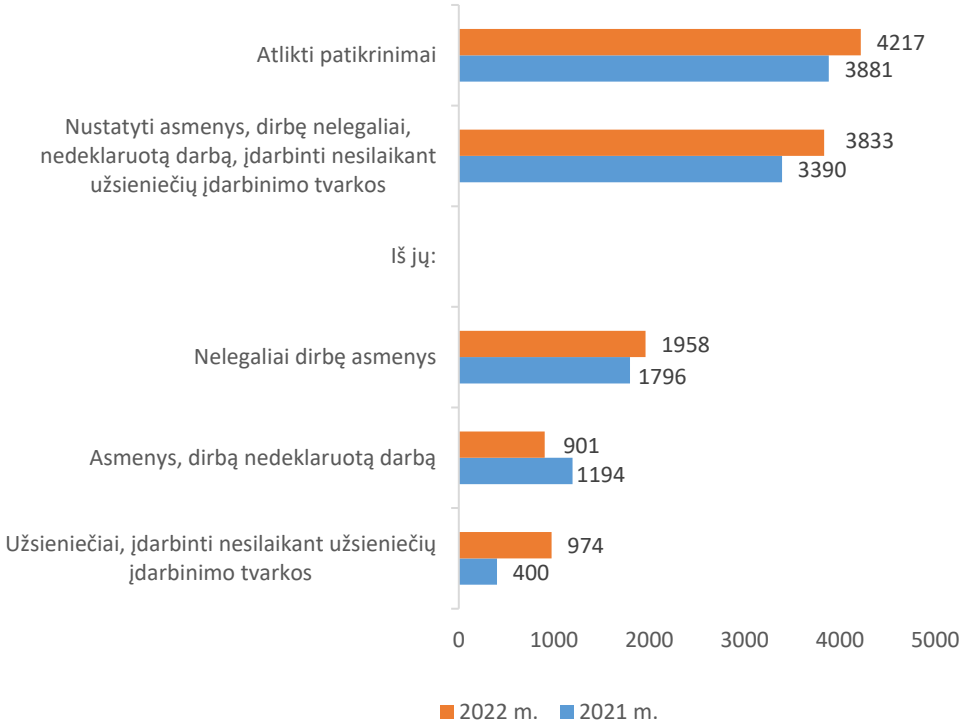
9 grafikas. Baudų ir administracinių nurodymų suma (Eur)



Analizuojant VDI atliktus patikrinimus nelegalaus darbo kontrolės bei kitose srityse, paminėtina, kad 2022 m. buvo atlikta 4217 patikrinimų nelegalaus darbo kontrolės srityje (surašyta ND tyrimo aktų) (2021 m. – 3881) bei iš viso nustatyti 3833 asmenys, dirbę nelegaliai, nedeklaruotą darbą, įdarbinti nesilaikant užsieniečių įdarbinimo tvarkos (2021 m. – 3390). Iš jų 1958 nelegaliai dirbę asmenys (2021 m. – 1796), 901 asmuo, dirbęs nedeklaruotą darbą (2021 m. – 1194) ir 974 užsieniečiai, įdarbinti nesilaikant užsieniečių įdarbinimo tvarkos (2021 m. – 400).

Užsieniečių, įdarbintų nesilaikant užsieniečių įdarbinimo tvarkos skaičius 2022 m. padidėjo daugiau negu dvigubai, kas galėtų būti paaiškinamas tuo, kad 2021 m. keitėsi Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (toliau – UĮ). Atlikus šį pakeitimą kai kurie nelegalaus darbo požymiai iš UĮ 56 straipsnio perkelti į užsieniečių įdarbinimo ir informavimo apie įdarbintus arba atsiųstus laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką užsieniečius tvarkos pažeidimus (UĮ 57 str.). Atitinkamai, tam tikros veikos, kurios anksčiau buvo kvalifikuojamos kaip nelegalus darbas, buvo priskirtos prie užsieniečių įdarbinimo tvarkos pažeidimų.

10 grafikas. Atlikti patikrinimai nelegalaus darbo kontrolės srityje, nustatyti pažeidimai



Atskirai paminėtina, kad siekiant užtikrinti teisingo apmokėjimo už darbą ir nediskriminavimo principų laikymąsi, 2021 metais buvo atlikta 20 planinių tyrimų finansų ir draudimo ekonominės veiklos sektorių didžiausios rizikos įstaigose. Šių tyrimų metu ypatingas dėmesys buvo skiriamas darbo apmokėjimo sistemoms ir lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonių klausimams, siekiant nustatyti didelio darbo užmokesčio atotrūkio tarp vyrų ir moterų priežastis.

Apibendrinant 2021 m. atliktų tyrimų finansų ir draudimo sektoriaus įstaigose rezultatus, pažymėtina, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos požymių dėl darbo užmokesčio atotrūkio tarp vyrų ir moterų nustatyta nebuvo. Daugumoje tikrintų įstaigų vyrauja tam tikra vyrų ir moterų pasiskirstymo atskiruose įstaigų padaliniuose tendencija: t. y. pastebėtina, jog daugumoje tikrintų įstaigų moterys dominuoja klientų aptarnavimo sektoriuje, kuriame paprastai nustatytas žemiausias darbo užmokestis, tuo tarpu darbuotojų vyrų skaičius dažniausiai žymiai lenkia moterų skaičių IT padaliniuose, kuriuose numatyti vieni didžiausių darbo užmokesčių įstaigoje. Taip pat atliktų patikrinimų metu pastebėta, kad absoliučioje daugumoje tikrintų įstaigų darbuotojų daugumą sudaro moterys, kas, manytina, yra nulemta įstaigų ekonominės veiklos specifikos bei vyraujančių vyrų ir moterų profesijų pasirinkimo tendencijų. Atlikus įstaigų dokumentų analizę bei gavus įstaigų paaiškinimus, nustatyta, kad darbo užmokesčių skirtumai susidaro tiek vyrų, tiek moterų naudai, o šio skirtumo susidarymą lemia objektyvios priežastys, tokios kaip darbuotojo kvalifikacija, išsilavinimas, profesinė patirtis, dalykinės savybės ir elgsena, darbo kiekis ir kokybė, užduočių ir darbo įrankių bei metodų sudėtingumas bei kompleksiškumas, atskaitingumas, įstaigų veiklos rezultatai ir darbuotojų indėlis šiems rezultatams pasiekti ir kt.

2022 metais buvo atlikti planiniai tyrimai ūkio subjektuose, kuriuose stebimas didžiausias darbo užmokesčio tarp vyrų ir moterų atotrūkis, nepriklausomai nuo ekonominės veiklos sektoriaus. Buvo atlikta 30 planinių tyrimų dėl lygių galimybių ir nediskriminavimo principų laikymosi įmonėse.

Atlikus šiuos patikrinimus tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos požymių dėl darbo užmokesčio atotrūkio tarp vyrų ir moterų taip pat nebuvo nustatyta. Atkreiptinas dėmesys, jog trečdalio tikrintų įmonių vidutinis darbuotojų skaičius nesiekė 20 darbuotojų ir net dviejų trečdalių – nesiekė 50 darbuotojų, o tai reiškia, kad darbo užmokesčio tarp vyrų ir moterų atotrūkis fiksuojamas nemaža dalimi ganėtinai mažose įmonėse, kuriose dažnai nėra darbuotojų, kurie užimtų tapačias

pareigas, t. y. vyrauja tendencija „viena pareigybė – vienas darbuotojas“. Kaip ir ankstesniais metais nustatyta, kad skirtumo susidarymą tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio lemia objektyvios priežastys, tokios kaip moterų ir vyrų dominavimas skirtinguose įmonių veiklos sektoriuose, darbuotojo kvalifikacija, išsilavinimas, profesinė patirtis, dalykinės savybės ir elgsena, darbo kiekis ir kokybė, užduočių ir darbo įrankių bei metodų sudėtingumas bei kompleksiškumas, atskaitingumas, įstaigų veiklos rezultatai ir darbuotojų indėlis šiems rezultatams pasiekti ir kt.

VDI 2022 metų spalio mėn. vykdė krovinius gabenančių transporto įmonių tikslinius planinius patikrinimus, kurių metu tikrino klausimus, susijusius su nedeklaruotu darbu, darbo apmokėjimu, komandiravimo ir užsieniečių įdarbinimo tvarka.

Atsižvelgiant į atliktą duomenų apie kelių transporto sektoriaus įmonių veiklą analizę, įvertinus įmonėse didelį skaičių darbuotojų, kurie ilgą laiką turi nedraudiminius laikotarpius, vidutinio darbo užmokesčio dydžio bei kitų rodiklių tendencijas, taip pat sąlygas dėl galimų prielaidų atsirasti netinkamam darbuotojų darbo ir poilsio laiko režimo organizavimui, viršvalandinio bei darbo poilsio dienomis apmokėjimo apskaitymui, tiksliniams patikrinimams buvo atrinktos 57 rizikingiausios transporto įmonės.

Tais atvejais, kai buvo nustatyti pažeidimai, jie daugiausia buvo susiję su nedeklaruotu darbu, netinkamu priskaičiavimu ir sumokėjimu už dirbtą laiką naktį bei švenčių dienomis, darbo ir poilsio laiko režimo pažeidimais: darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose neapskaitomas faktiškai darbuotojų dirbtas laikas (įskaitant darbą nakties metu, švenčių dienomis, atostogų metu). Atkreiptinas dėmesys, kad inspektoriai inspektavimo metu tikrino nemokamų atostogų vairuotojams suteikiamo teisėtumą, tačiau visais atvejais buvo nustatyta, kad įmonės vadovaujasi DK nuostatomis dėl nemokamų atostogų suteikimo (t. y. yra darbuotojų prašymai su jų parašais), o taip pat nebuvo nustatyta atvejų, kad vairuotojai vairuotų krovininį kelių transportą būdami nemokamose atostogose.

Apibendrinant pastebėtina, kad 2022 m. VDI gautų skundų ir pranešimų dėl viešo intereso skaičius bei klausimų skaičius palyginus su 2021 m. beveik nepakito. Daugiausia skunduose ir pranešimuose keltų DT klausimų buvo susiję su įdarbinimu ir darbo sutartimi (ypač nelegaliu (nedeklaruotu) darbu), darbo užmokesčiu, bendrosiomis DK nuostatomis ir darbo laiku.

Pažeidimų skaičius reikalavimuose R1 ataskaitiniu laikotarpiu padidėjo, didžioji dalis pažeidimų nustatyta dėl DSS TA reikalavimų nesilaikymo. DSS TA reikalavimų pažeidimų skaičiui daro įtaką labai plati DSS reikalavimų teisinė bazė (yra apie 500 DSS reikalavimus įtvirtinančių teisės aktų), taip pat tai, kad DT reikalavimų pažeidimų specifika lemia, kad juos dažnai sunku arba neįmanoma pašalinti, todėl už šiuos pažeidimus dažniau surašomi protokolai ir skiriamos baudos. Taip pat pažymėtina, kad dėl nemažos dalies galimų DT reikalavimų pažeidimų yra kreipiamasi tiesiogiai į darbo ginčų komisiją (toliau – DGK) ir DGK sprendžia tokius prašymus vertinant konkrečią situaciją individualiai.

2022 m. DT pažeidimų reikalavimuose R1 daugiausia nurodyta dėl darbo užmokesčio, darbo laiko, įdarbinimo ir darbo sutarties, poilsio laiko.

2022 m. didžioji dalis AN protokolų buvo surašyta pagal 150 straipsnio 3 dalį, ANK 96 straipsnį ir 95 straipsnio 1 dalį. Nuo 2021 m. lapkričio 1 d. įsigaliojo minėti ANK 150 str. pakeitimai, kuriais administraciniai pažeidimai, padaryti vykdant nedeklaruotą savarankišką veiklą, atskirti nuo kitų komercinės ar ūkinės veiklos tvarkos pažeidimų, už juos nustatyta dvigubai didesnė minimali bauda bei nustatyta bauda už šį pažeidimą, padarytą pakartotinai. Tai galimai padės mažinti šių pažeidimų skaičių, kadangi iki tol nustatytas baudos dydis nebuvo proporcingas šio pažeidimo daromai žalai bei sudarė prielaidas pakeisti darbo santykius nedeklaruota savarankiška veikla, perkeliant atsakomybę fiziniams asmenims.

Kaip viena iš priemonių užkirsti kelią pažeidimams, susijusiems su darbo užmokesčio mokėjimu, gali būti vertinamas DK pakeitimas, įsigaliojęs 2022 m. sausio 1 d., nustatantis pareigą darbdaviui mokėti darbo užmokestį darbuotojui tik pavedimu į darbuotojo asmeninę sąskaitą, t. y. draudžiantis darbo užmokesčio mokėjimas grynaisiais ir/arba į kito asmens sąskaitą, taip prisidedant prie piktnaudžiavimo šioje srityje mažinimo bei darbuotojų teisių gynimo.

Tai, kad ataskaitiniu laikotarpiu nustatytas nemažėjantis nelegaliai dirbančių asmenų skaičius, rodo, kad juridinių asmenų neatgraso baudos, šiuo metu nustatytos už nelegalų darbą, todėl siūloma ženkliai didinti tiek ANK, tiek UĮ nustatytas baudas už tokius pažeidimus – ANK nustatytas

minimalias baudas didinti tris kartus, UĮ nustatytą baudą, kuri nekeista beveik dešimt metų, susieti su nustatytos minimaliosios mėnesinės algos dydžiu.

Kaip matyti iš laikinojo įdarbinimo įmonių patikrinimų rezultatų per 2022 m., šiose įmonėse yra nustatoma tiek nelegalaus ar nedeklaruoto darbo atvejų, tiek kitų DT ar DSS TA pažeidimų. Pagal dabartinį reguliavimą, galiojančios nuobaudos už nelegalų darbą neturėjimas yra vienas iš kriterijų, kurį privalo įvertinti VDI įtraukdama įmonę į laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą. Tuo tarpu DK numato pareigą VDI išbraukti įmonę iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo tik dviem atvejais – kai neteikiami pranešimai apie laikinųjų darbuotojų skaičių ir kai įmonės deklaruoja neturinčios laikinųjų darbuotojų. Tokie atvejai, kai laikinojo įdarbinimo įmonė padaro nusižengimą, dėl kurio a priori nebūtų įtraukta į sąrašą, turėtų būti nustatyti kaip pagrindas priimti sprendimą išbraukti ją iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo.

Viena iš jau įgyvendintų nelegalaus darbo mažinimo priemonių yra nuo 2022 m. balandžio 1 d. įsigaliojęs reikalavimas visiems statybvietėje statybos darbus atliekantiems asmenims turėti skaidriai dirbančiojo identifikavimo kodą, patvirtinantį, kad asmuo dirba pagal darbo sutartį, yra savarankiškai dirbantis, komandiruotas į Lietuvos Respubliką ar dirba pagal civilinę sutartį, jei yra mažosios bendrijos vadovas. Teigiami tokio pakeitimo rezultatai pastebimi jau dabar – 2022 m. statybos sektoriuje nelegaliai dirbusių asmenų nustatyta 137 mažiau, nei 2021 metais.

Taip pat, nuo 2022 m. liepos 1 d. įsigaliojo UĮ pakeitimai, pagal kuriuos, nustačius nelegalų darbą arba nedeklaruotą savarankišką veiklą, naikinamas bedarbio statusas. Tokiu atveju nustoja galioti visos socialinės privilegijos, o įmokas, kurias už darbo ieškantįjį sumoka valstybė, reikia mokėti patiems. Pagal iki šiol galiojusias teisės aktų nuostatas bedarbio statusas buvo naikinamas ir registracija nutraukiama tik antrą kartą užfiksavus nelegalaus darbo atvejį per metus. Nuo liepos 1 d. pakanka vieno pranešimo iš atsakingos institucijos. Tokie pakeitimai priimti siekiant mažinti nelegalaus darbo mastą.

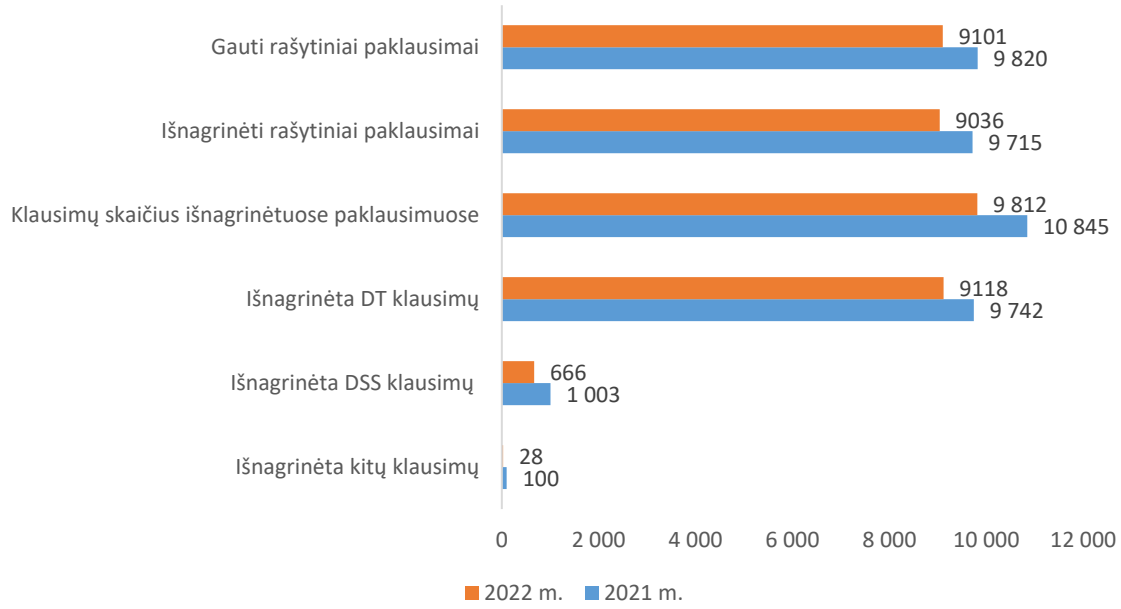
Kitas svarbus aspektas, sudarantis prielaidas mažėti nelegaliam ir nedeklaruotam darbui bei kitiems DT bei DSS TA reikalavimų pažeidimams, yra kompleksinis visuomenės švietimas apie DT (visų pirma susijusius su darbo apmokėjimu, darbo, poilsio laiku ir pan.) ir DSS TA pagrindus, legalaus (teisėto) darbo naudas bei nelegalaus (neteisėto) darbo daromą žalą, kadangi kaip vieną iš probleminių aspektų galima įvardinti pačių darbuotojų požiūrį į darbdavio daromus pažeidimus, tokių pažeidimų toleravimą. Pažymėtina, kad VDI įvairiomis priemonėmis (seminarai, paskaitos, rekomendacijos, informacijos sklaida internete ir pan.) nuolat vykdo švietimą šiose srityse, pavyzdžiui, 2022 m. įvykdyti 124 DT konsultaciniai ir švietėjiški renginiai, išplatinti 35 pranešimai ir informacija DT klausimais.

Taip pat, siekiant sumažinti pažeidimų skaičių ilguoju laikotarpiu, turėtų būti stiprinama VDI vykdoma ūkio subjektų priežiūros funkcija – didinamas inspektorių skaičius, gerinamos jau dirbančių inspektorių darbo sąlygos bei jų motyvavimo sistema, tobulinama rizikos vertinimu ir valdymu pagrįsta ūkio subjektų veiklos priežiūros sistema, siekiant užtikrinti bausmės neišvengiamumą, ypatingai didžiausiems, nuolatiniams pažeidėjams bei vykdomas informacijos apie atliktus pažeidimus viešinimas, taip mažinant darbdavio patrauklumą būsimiems darbuotojams.

Darbuotojų, darbdavių bei jų atstovų konsultavimas

Per 2022 m. VDI viso gautas 9101 rašytinis paklausimas, išnagrinėti 9036. 2021 m. buvo gauta 9820 paklausimų, išnagrinėta 9715 paklausimų. 2021 m. vis dar buvo stebimas paklausimų skaičiaus padidėjimas, susijęs su šalyje besitęsiančia ekstremaliąja situacija ir karantinu. 2022 m. klausimų skaičius išnagrinėtuose paklausimuose buvo 9812, 2021 m. – 10 845. DT klausimų išnagrinėta 9118, 2021 m. – 9742. DSS klausimų 2022 m. išnagrinėta 666, 2021 m. – 1003.

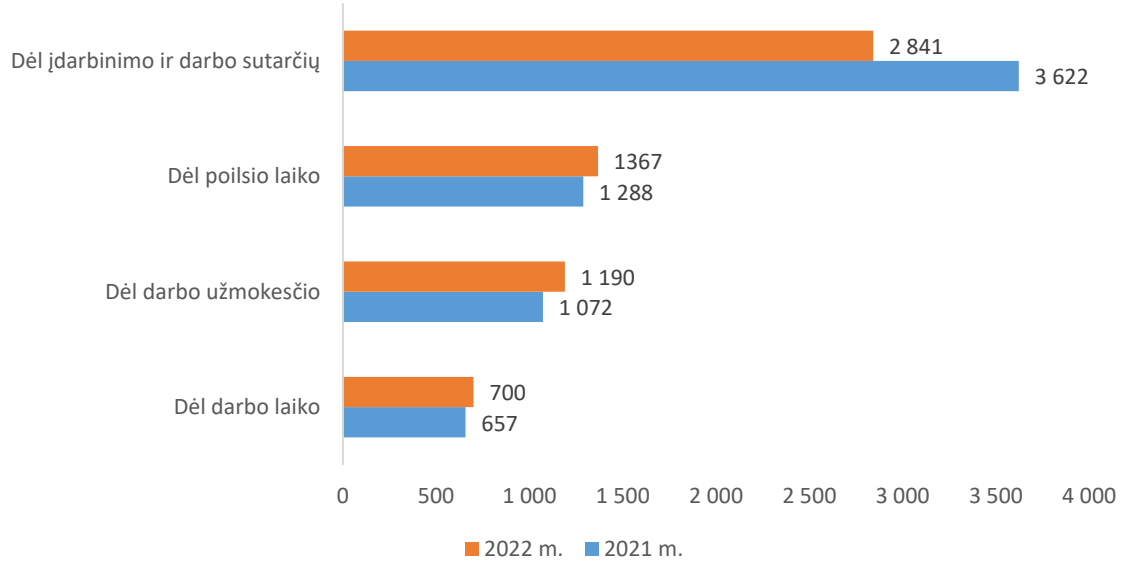
11 grafikas. Gauti, išnagrinėti rašytiniai paklausimai, klausimų skaičius juose (DT ir DSS)



Iš pateiktų duomenų matyti, kad daugiausia išnagrinėta DT klausimų, kas rodo, kad darbdaviai ir darbuotojai aktyviai domisi DT klausimais siekdami nepažeisti reikalavimų arba apginti savo teises.

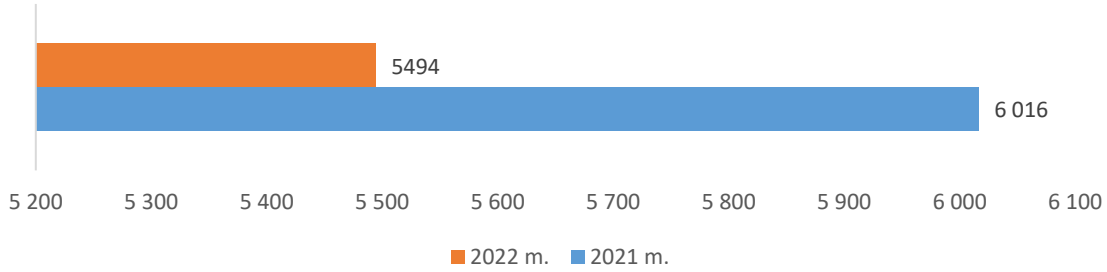
2022 m. (kaip ir 2021 m.) didžioji dalis išnagrinėtuose paklausimuose keltų (suklasifikuotų) DT klausimų buvo susiję su įdarbinimu ir darbo sutartimi, poilsio laiku, darbo užmokesčiu, įskaitant darbo užmokesčio lengvatas, garantijas ir kompensacijas bei darbo laiku.

12 grafikas. Išnagrinėtų klausimų rūšys



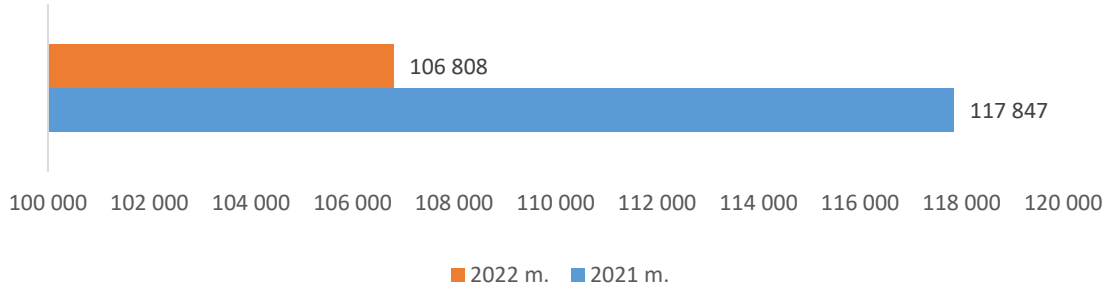
2022 m. suteiktos 5494 konsultacijos asmenims VDI paskyroje socialiniame tinkle „Facebook“. 2021 m. šioje paskyroje besikreipiantiems asmenims suteikta viso 6016 konsultacijų. Matyti, kad asmenys aktyviai naudojasi galimybe gauti konsultaciją bendraujant su VDI konsultantu „Facebook“ paskyroje, kadangi pareiškėjams atsakymas pateikiamas labai greitai, per 1 darbo dieną (tik labai retais atvejais gali užtrukti iki 5 darbo dienų), dažnai atsakoma kartu pateikiant nuorodas į VDI interneto svetainėje pateiktą informaciją, atsakymus į dažniausiai užduodamus klausimus, viešąsias konsultacijas, metodines rekomendacijas, formas, ir pan.

13 grafikas. Konsultacijos suteiktos VDI paskyroje socialiniame tinkle „Facebook“



2022 m. suteiktos 106 808 konsultacijos telefonu, 2021 m. – 117 847 konsultacijos telefonu. Pastebėtina, kad 2022 m. skambučių skaičius vis dar išlieka šiek tiek padidėjęs, palyginus su laikotarpiui iki pandemijos.

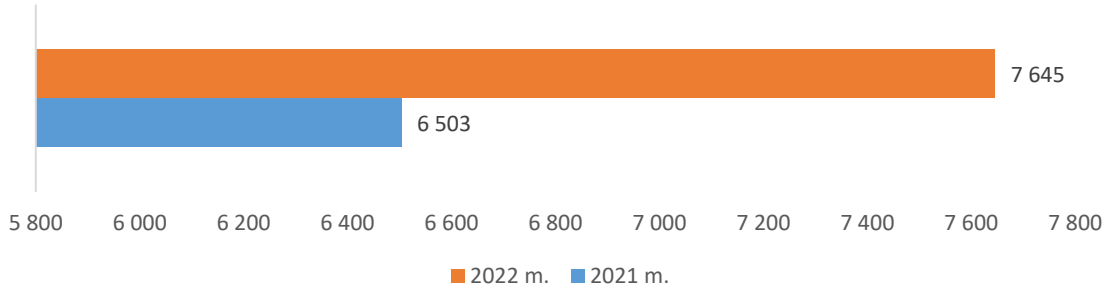
14 grafikas. Konsultacijos suteiktos telefonu



Teikiant konsultacijas telefonu pastebėta, jog 2022 m. paklausėjams daugiausiai darbo teisės klausimų kilo dėl darbo sutarties pasibaigimo, darbo ir poilsio laiko, darbo sutarties vykdymo. Taip pat stebima tendencija, kad skambinančiųjų telefonu klausimai sudėtingėja, atitinkamai, ilgėja ir bendra pokalbių trukmė.

Elektroninių konsultacijų teikimo informacinėje sistemoje „Ugnė“ (toliau – EKTS) 2022 m. viso gauti 7645 elektroniniai paklausimai, 2021 m. – 6503. Bendras besikreipiančių skaičius per ataskaitinį laikotarpį padidėjo daugiau nei tūkstančiu, kas rodo, kad šią konsultavimo formą renkasi vis daugiau asmenų, konsultacijos tampa vis tikslesnės.

15 grafikas. Elektroninės konsultacijos EKTS sistemoje



Darbo ginčų dėl teisės darbo ginčų komisijose skaičius, dalykas, rezultatai

DGK gauna prašymus dėl individualių ar kolektyvinių ginčų dėl teisės nagrinėjimo.

2022 m. gauti 5 873 tokie prašymai, 2021 m. – 5 404.

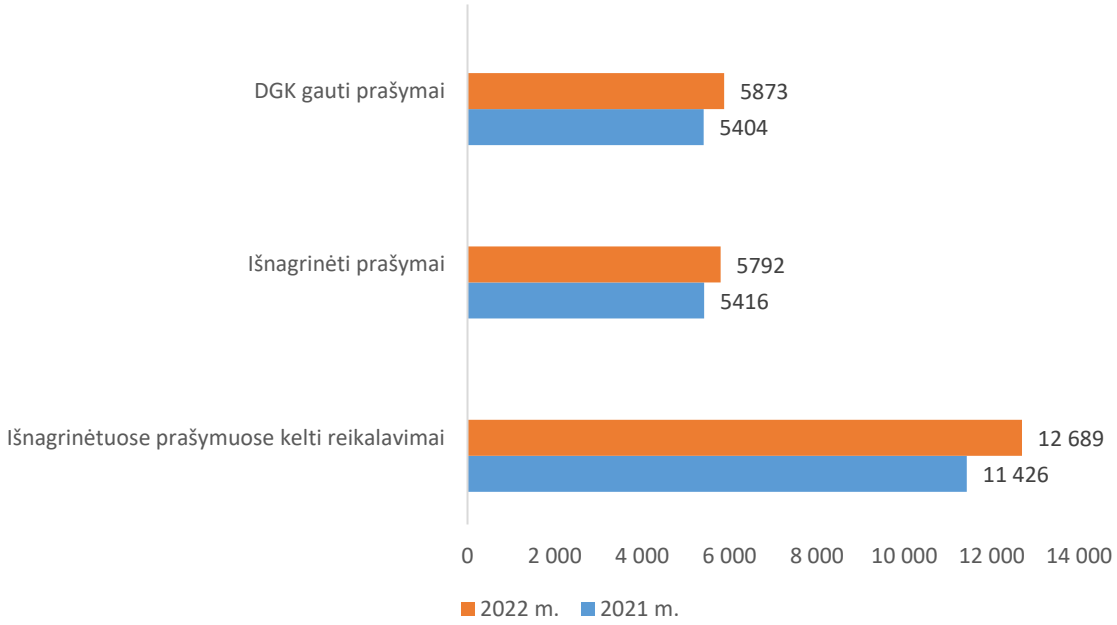
2022 m. DGK išnagrinėta 5 792 prašymai (su perėjusiais iš praėjusių metų), 2021 m. – 5 416.

Pažymėtina, kad paprastai viename prašyme DGK yra keliami keli reikalavimai. 2022 m. DGK išnagrinėtuose prašymuose buvo iškelti 12 689 reikalavimai, 2021 m. – 11 426. Pastebėtina, kad 2022 m. DGK vidutiniškai išnagrinėjo po 576 reikalavimus ir tai yra 11 proc. daugiau nei 2021 m., kuomet

DGK vidutiniškai išnagrinėjo po 519 reikalavimų.

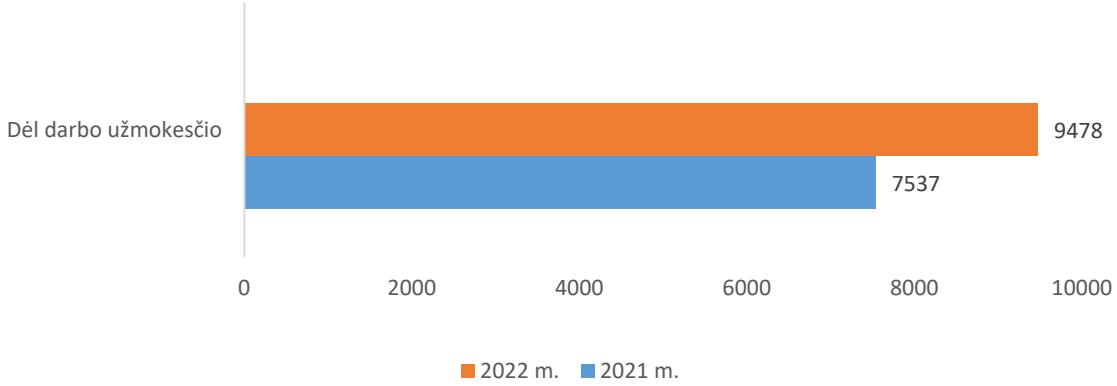
Palyginti su 2021 m., 2022 m. gauta apie 9 proc. daugiau prašymų, taip pat apie 11 proc. padidėjo prašymuose keltų ir išnagrinėtų reikalavimų skaičius.

16 grafikas. DGK gauti, išnagrinėti prašymai, juose kelti reikalavimai



Kaip ir ankstesniais laikotarpiais, išlieka stabili tendencija, kad absoliuti dauguma darbo ginčų buvo iškelta dėl darbo užmokesčio ir su juo susijusių sumų, tačiau palyginti su ankstesniais metais, šis procentas dar šiek tiek padidėjo: 2022 m. tokie reikalavimai sudarė net 75 proc. visų pareikštų reikalavimų, o 2021 m. – tik 66 proc. nuo visų pareikštų reikalavimų.

17 grafikas. DGK išnagrinėti reikalavimai dėl darbo užmokesčio



Antroje vietoje pagal išnagrinėtų reikalavimų skaičių atsidūrė ginčai dėl atleidimo iš darbo teisėtumo, trečioje – ginčai dėl neturtinės žalos atlyginimo. Palyginti su 2021 m., didėjo reikalavimų skaičius ne tik dėl darbo užmokesčio, bet ir apie 11 proc. daugiau buvo kelta reikalavimų dėl darbo sutarties sąlygų, apie 19 proc. daugiau reikalavimų dėl atleidimo iš darbo teisėtumo, apie 28 proc. daugiau gauta reikalavimų dėl psichologinio smurto, beveik dvigubai daugiau gauta reikalavimų dėl baudos už DGK sprendimo nevykdymą, apie 48 proc. daugiau reikalavimų dėl darbo ir poilsio laiko.

Taip pat pastebėta, kad 2022 m. kai kurių reikalavimų, lyginant su 2021 m., ženkliai sumažėjo:

beveik trigubai mažiau gauta reikalavimų dėl neturtinės žalos atlyginimo (2022 m. gauta 393 reikalavimai, o 2021 m. – 1 063), beveik 2,5 karto mažiau kolektyvinių ginčų dėl teisės, beveik dvigubai mažiau ginčų dėl nekonkuravimo ir konfidencialumo susitarimų bei nušalinimo nuo darbo teisėtumo.

Analizuojant DGK gautus prašymus, susijusius su 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojusio DK DGK papildyta kompetencija, pažymėtina, kad, kaip ir anksčiau, dažniausiai asmenys kreipėsi dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu – tokių reikalavimų gauta 818 (2021 m. buvo gauti 687 reikalavimai).

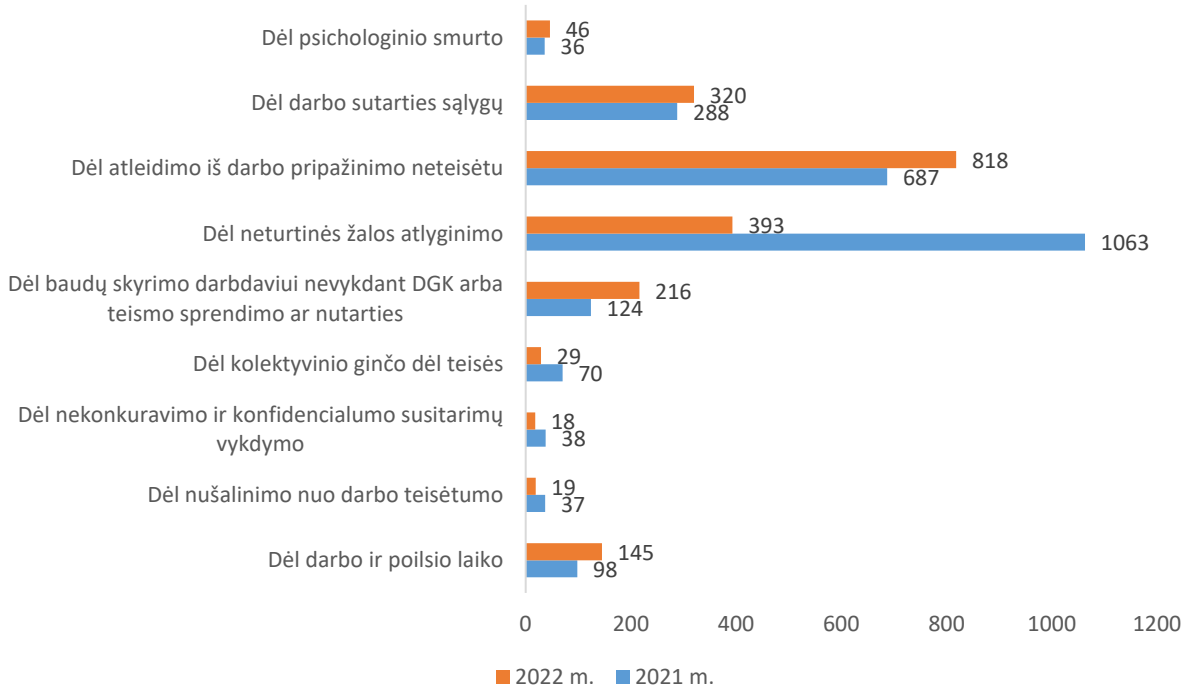
Atkreiptinas dėmesys, kad tarp dažniausiai pasitaikančių reikalavimų (trečioje vietoje) patenka prašymai atlyginti neturtinę žalą. Pastebėtina, kad tokie reikalavimai paprastai reiškiami kaip papildomi reikalavimai atleidimo iš darbo teisėtumo bylose, taip pat bylose dėl psichologinio smurto. 2022 m. reikalavimų skaičius dėl neturtinės žalos atlyginimo lyginant su 2021 m. galimai sumažėjo dėl to, kad beveik pusė tokių reikalavimų yra atmetami kaip nepagrįsti, kitais atvejais dažniausiai sudaromos taikos sutartys ar reikalavimai tenkinami/tenkinami iš dalies.

2022 m. nemažai buvo kreiptasi ir dėl baudų skyrimo darbdaviui nevykdant DGK arba teismo sprendimo ar nutarties – iškelta 216 reikalavimų. Pažymėtina, kad šių reikalavimų aptariamu laikotarpiu buvo pareikšta beveik dvigubai daugiau nei 2021 m., kuomet buvo pareikšti 124 reikalavimai.

Iš naujesnių reikalavimų taip pat paminėtini ginčai dėl psichologinio smurto, kurių aptariamu laikotarpiu, lyginant su 2021 m., buvo gauta apie 28 proc. daugiau.

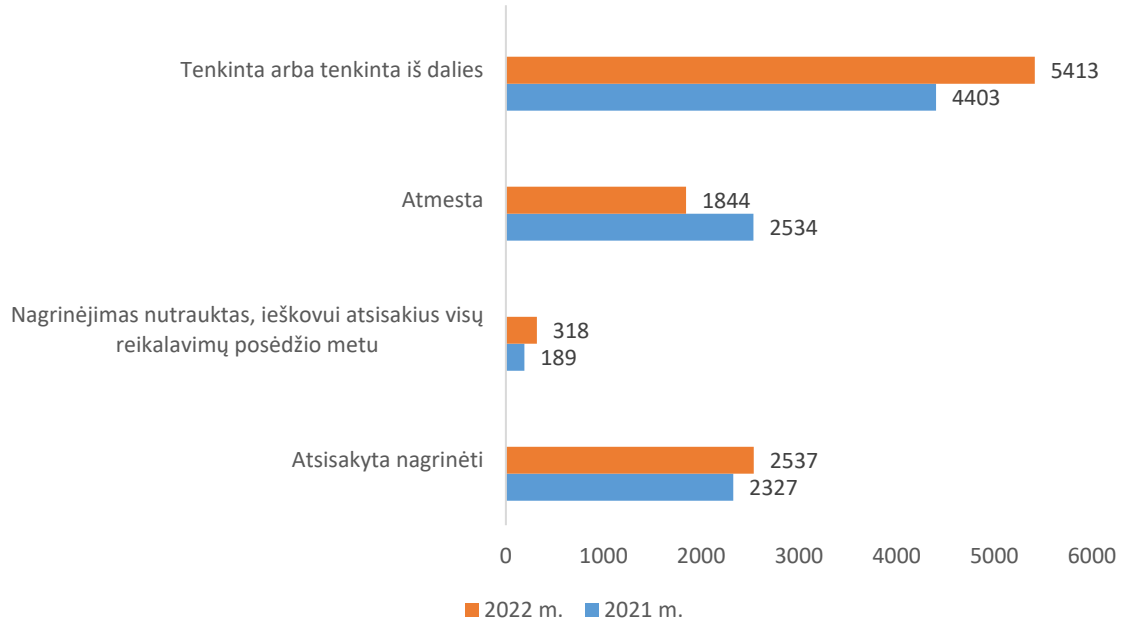
Apibendrinant pastebėtina DGK gaunamų prašymų didėjimo tendencija bei prašymuose keliamų reikalavimų didėjimo pokyčiai.

18 grafikas. Išnagrinėti reikalavimai, susiję su išplėsta DGK kompetencija, jų rūšys



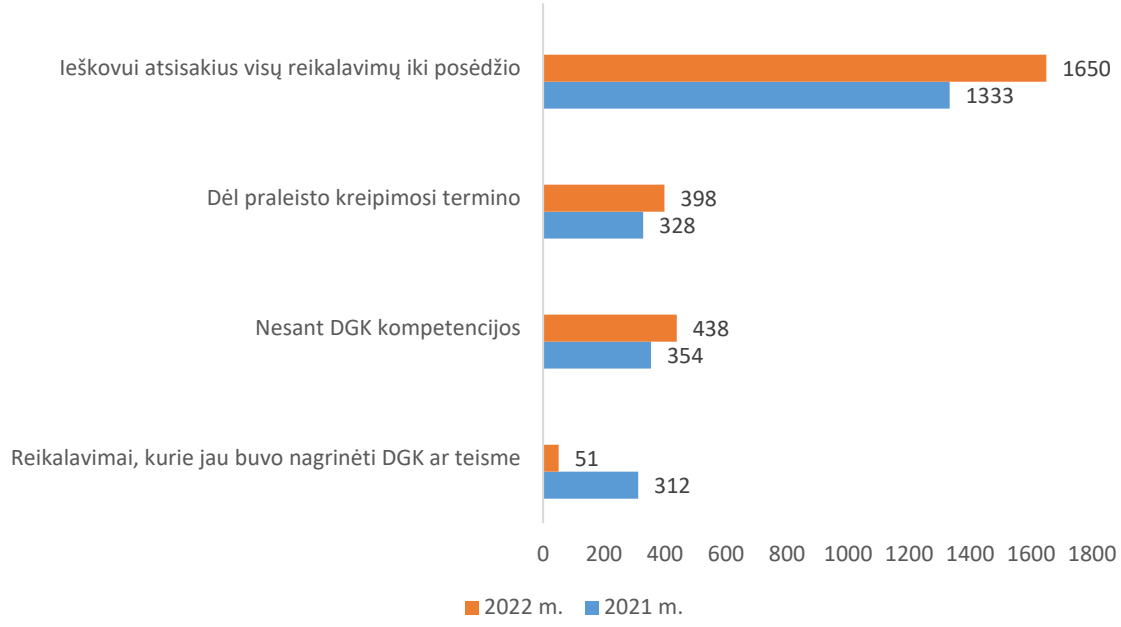
2022 m. DGK tenkinti arba iš dalies tenkinti 5 413 reikalavimų, 2021 m. – 4 403. Iš nurodytų duomenų pastebimas DGK tenkintų arba iš dalies tenkintų reikalavimų skaičiaus padidėjimas, t. y. šis skaičius padidėjo apie 23 proc. Tai galimai susiję su bendru 2022 m. gautų ir išnagrinėtų prašymų DGK ir juose pareikštų reikalavimų skaičiaus padidėjimu. 2022 m. tenkinti ar tenkinti iš dalies reikalavimai sudarė apie 43 proc. visų išnagrinėtų reikalavimų (2021 m. – apie 39 proc.). Apie 14,5 proc. (2021 m. – apie 22 proc.) DGK išnagrinėtų reikalavimų buvo atmesti, kadangi ieškovų prašymuose nurodytos aplinkybės nepasitvirtino.

19 grafikas. DGK priimti sprendimai dėl išnagrinėtų reikalavimų



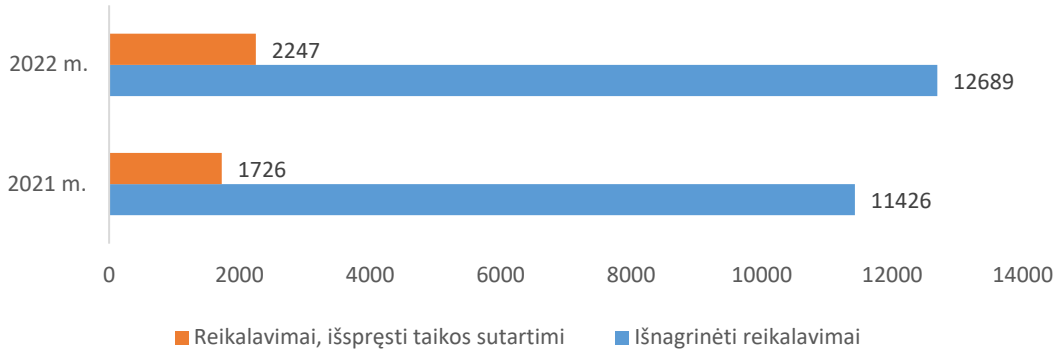
2022 m. beveik 24 proc. daugiau nei 2021 m. sudarė atvejai, kai ginčas baigėsi taikiai – ieškovui atsisakius reikalavimų iki DGK posėdžio. Taip pat, beveik 24 proc. daugiau nei 2021 m. DGK atsisakė nagrinėti reikalavimus nesant DGK kompetencijos.

20 grafikas. DGK atsisakymo nagrinėti reikalavimus pagrindai



Kaip ir ankstesniaisiais DGK veiklos laikotarpiais, 2022 m. nemažai reikalavimų išspręsta patvirtintomis ginčo šalių sudarytomis taikos sutartimis. 2022 m. apie 18 proc. visų reikalavimų nagrinėjimas baigėsi tarp darbdavio ir darbuotojo sudaryta taikos sutartimi, t. y. apie 3 proc. daugiau, nei 2021 m.

21 grafikas. Sudarytomis taikos sutartimis išspręsti reikalavimai



Apibendrinant DGK veiklą 2021-2022 m. laikotarpiu pažymėtina, kad pastebimas gautų prašymų bei išnagrinėtuose prašymuose keltų reikalavimų skaičiaus padidėjimas. Taigi darbo santykių šalys ir toliau renkasi kilusį ginčą spręsti kreipdamosi į DGK, taip reikšdamos pasitikėjimą šiuo darbo teisės institutu. Tai vertintina kaip teigiamas DK teisinio reguliavimo padarinys, kadangi naujuoju DK buvo siekiama tobulinti darbo ginčų sprendimo mechanizmą, daugiau kompetencijos perduodant DGK, mažinant ieškinių dėl darbo ginčų dėl teisės skaičių teismuose, padarant ginčų sprendimą operatyvesnį bei ekonomiškesnį.

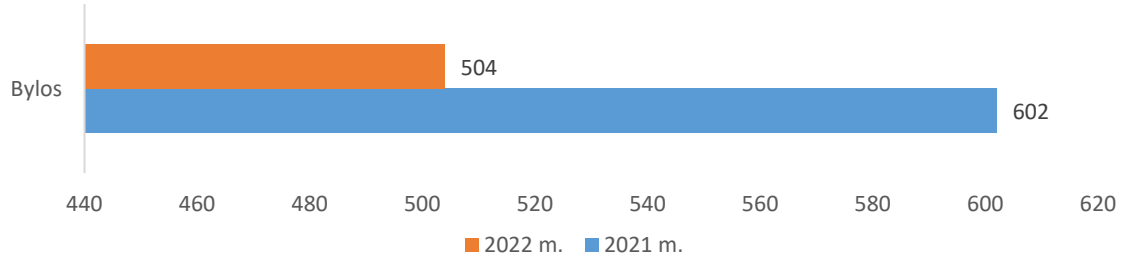
Įvertinus DGK veiklą ataskaitiniu laikotarpiu, darytina išvada, kad darbo ginčų sprendimas DGK lieka ekonomišku ir efektyviu – 2022 m. apie 76 proc. (2021 m. – apie 67 proc.) išnagrinėtų ginčų baigėsi reikalavimų tenkinimu visiškai ar iš dalies, taikos sutarčių tarp ginčo šalių sudarymu bei ieškovams atsisakius pareikštų reikalavimų iki posėdžio ar jo metu.

Papildomai paminėtina, kad viena iš DGK pirmininko funkcijų yra pagal nustatytą kompetenciją nagrinėjant darbo ginčus bei nustačius galimus nelegalaus darbo ar kitų darbo įstatymų pažeidimų požymius, teikti informaciją VDI teritoriniam skyriui dėl nelegalaus darbo ar/ir kitų galimų pažeidimų identifikavimo ir administracinių poveikio priemonių galimo taikymo. Per 2022 m. DGK pateikė tarnybinių pranešimų VDI teritoriniams skyriams dėl 213 (2021 m. – dėl 161) darbdavių patikrinimo.

I instancijos teismuose gautos civilinės bylos, susijusios su darbo teisiniais santykiais

VDI kreipėsi į Nacionalinę teismų administraciją, prašydama pateikti duomenis apie ataskaitiniu laikotarpiu pareikštų ieškinių teisme dėl darbo ginčų dėl teisės skaičių. Nacionalinė teismų administracija pateikė informaciją apie šiuo laikotarpiu gautas civilines bylas, susijusias su darbo teisiniais santykiais. Iš pateiktos informacijos matyti, jog Lietuvos teismuose 2022 m. buvo gautos 504 tokios bylos, 2021 m. – 602 bylos, t. y. 16 proc. mažiau.

22 grafikas. Teismuose gautos civilinės bylos, susijusios su darbo teisiniais santykiais



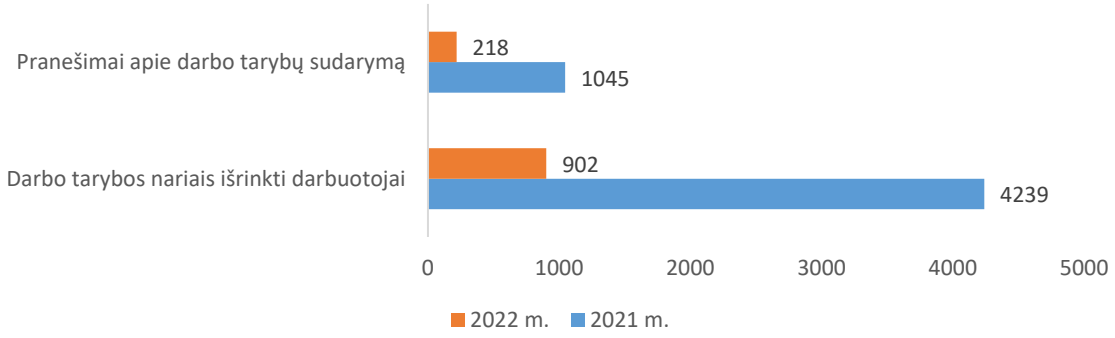
Pažymėtina, kad per 2022 m. DGK gavo 262 (2021 m. – 336) reikalavimus pateikti teismui darbo bylą. Iš aptariamu laikotarpiu gautų teismų sprendimų, matyti, kad apie 48 proc. atvejų teismai priėmė iš esmės tokius pačius, kaip ir DGK, sprendimus. Apie 9 proc. į teismą persikėlusių bylų buvo išspręsta teisme sudarant taikos sutartį. Apie 23 proc. atvejų teismai priėmė kitokius sprendimus nei DGK. Apie 39 proc. sudarė atvejai, kai ginčas DGK iš esmės nebuvo nagrinėtas dėl praleisto kreipimosi į DGK termino, nesant DGK kompetencijos ir kt.

Vertinant bendrą per 2022 m. DGK išnagrinėtų prašymų skaičių (5 792 prašymai) bei atsižvelgiant į DGK gautus teismų reikalavimus pateikti darbo bylą, darytina išvada, kad teismuose buvo nagrinėjama apie 4,5 (2021 m. – 6,4) proc. darbo bylų, išnagrinėtų DGK. Vis dėlto, atsižvelgiant į tai, kad teismuose buvo nagrinėta daugiau darbo bylų (504 bylos) nei DGK buvo gauta teismų reikalavimų pateikti darbo bylą (262 reikalavimai), o taip pat atsižvelgiant į tai, kad kai kuriais atvejais ginčai nagrinėjami tiesiogiai teisme, nesikreipiant į DGK (pvz., DK 105 str. 2 d., 171 str. 14 d., 220 str. 3 d.), bei į tai, kad teismai galimai ne visuomet kreipiasi į DGK dėl darbo bylos pateikimo ar ne visuomet informuoja apie teisme išnagrinėtos bylos baigtį, pateikti skaičiavimo rezultatai gali būti vertinami tik preliminariai.

Darbo tarybos

2022 m. iš viso VDI buvo gauta 218 pranešimų apie darbo tarybų įmonėse, įstaigose ar organizacijose sudarymą. Lyginant su ankstesnių laikotarpių duomenimis (2021 m. – 1045 pranešimai), matyti, kad pranešimų skaičius sumažėjo apie penkis kartus. Tai paaiškinama tuo, kad darbo taryba yra renkama trejiems metams, todėl nemaža dalis darbo tarybų buvo perrinktos iš naujo 2021 metais ir, vadovaujantis DK 173 str. 6 d., ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo darbo tarybos įgaliojimų pradžios apie tai buvo informuota VDI.

23 grafikas. Pranešimai apie darbo tarybų įmonėse ar organizacijose sudarymą, išrinkti nariai



Iš 122 458 Lietuvos Respublikoje veikiančių ūkio subjektų (2023 m. pradžios duomenimis), nepaisant jų dydžio, darbuotojų skaičiaus ir teisinio statuso, VDI 2023 m. vasario 3 d. buvo sukaupusi duomenis apie 39 814 ūkio subjektų bei darbuotojų atstovavimą juose. VDI duomenimis, iki 2023 m. vasario 3 d. 15 783 ūkio subjektuose (40 proc. nuo visų, apie kuriuos VDI sukaupusi duomenis) darbuotojus atstovauja paskirti atstovai (kai kurios įmonės turi kelis skirtingus darbuotojų atstovus). Nustatyta, kad 4822 atvejais ūkio subjektuose darbuotojus atstovauja darbo taryba (31 proc. ūkio subjektų, kuriuose darbuotojai atstovaujami), darbuotojams atstovauja įmonės profesinė sąjunga – 1245 atvejai (8 proc.), darbuotojams atstovauja ekonominės šakos profesinė sąjunga – 131 atvejis (1 proc.). 64 proc. atvejų ūkio subjekte yra išrinktas darbuotojų patikėtinis – 10 157 atvejai.

Pažymėtina, kad, vadovaujantis DK 169 straipsnio 1 dalimi, darbo taryba darbdavio iniciatyva privalo būti sudaryta, kai vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau darbuotojų, išskyrus DK 169 str. 3 d. nurodytus atvejus, kai darbuotojus atstovauja tam tikrus kriterijus atitinkanti profesinė sąjunga arba jungtinė profesinių sąjungų atstovybė ir darbo taryba nesudaroma. Iš visų ūkio

subjektų, apie kurių atstovavimą VDI 2023 m. vasario 3 dieną buvo sukaupusi duomenis (t. y. 39 814), 8806 turėjo 20 ir daugiau darbuotojų. Iš jų 4297 ūkio subjektuose darbuotojus atstovavo darbo taryba, 964 – profesinė sąjunga, 114 – ekonominės šakos profesinė sąjunga. Iš turimų duomenų galėtų būti daroma prielaida, kad iš visų ūkio subjektų, kuriuose turi būti sudaryta darbo taryba (arba darbovietėje darbuotojus atstovauja profesinė sąjunga), šią pareigą atliko apie 61 proc. ūkio subjektų. Palyginus su 2022 m. vasario 21 d. duomenimis, šis skaičius sumažėjo apie 2 proc.

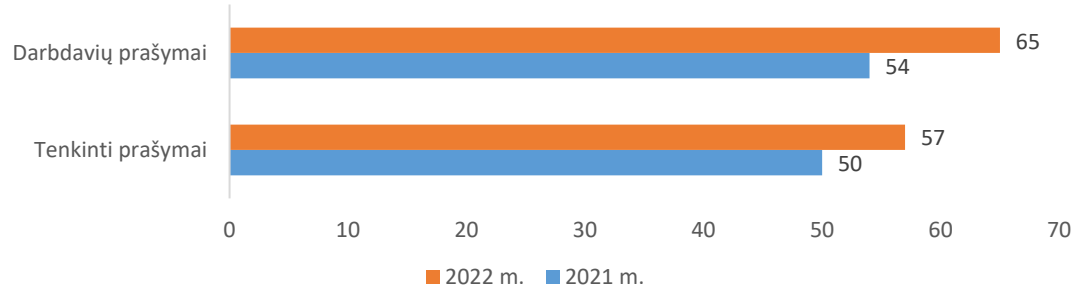
Darbdavių prašymai suteikti sutikimą nutraukti darbo sutartį su darbuotojų atstovu

Vadovaujantis DK 168 straipsnio 3 dalies nuostatomis, darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir šešis mėnesius po jų kadencijos pabaigos negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir jų būtinosios 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 Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įgalioto VDI teritorinio skyriaus, kuriam priklausančioje teritorijoje yra darbdavio darbovietė, vadovo sutikimo.

VDI 2022 m. gavo 65 tokius darbdavių prašymus, 2021 m. – 54.

Analizuojant viso ataskaitinio laikotarpio duomenis darytina išvada, jog didžioji dalis darbdavių prašymų tenkinami (2022 m. tenkinti 57 prašymai iš 65 (88 proc.), 2021 m. – 50 iš 54 (92 proc.).

24 grafikas. Darbdavių prašymai suteikti sutikimą nutraukti darbo sutartį su darbuotojų atstovu, prašymų rezultatas



Sutikimas nutraukti darbo sutartį ar pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas duodamas, jeigu darbdavys pateikia duomenis apie tai, kad darbo sutarties nutraukimas ar būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimas nėra susijęs su darbuotojo vykdoma darbuotojų atstovavimo veikla, darbuotojo nediskriminuoja dėl jo vykdomos darbuotojų atstovavimo veiklos ar narystės profesinėje sąjungoje. Taigi VDI, spręsdama klausimą dėl sutikimo/nesutikimo nutraukti darbo sutartį su darbuotoju (DK 168 straipsnio 3 dalis), vertina darbo sutarties nutraukimą tik tuo aspektu, ar darbo sutarties nutraukimas nėra galimai susijęs su atstovavimu darbuotojams arba su darbuotojo, kaip darbuotojų atstovavimą įgyvendinančio asmens, veikla (pvz., su atstovavimu profesinės sąjungos nariams, su veikla profesinėje sąjungoje ar darbo taryboje ir t. t.), tačiau nesprendžia ginčų, kilusių tarp darbo santykių šalių, nevertina atleidimo ir darbo pagrįstumo ir kitų su atleidimo teisėtumu susijusių klausimų.

Taigi nagrinėjant pateiktus prašymus neanalizuojami, netiriami ir nenustatinėjami darbuotojo galimo atleidimo iš darbo pagrįstumo faktai. Nutraukdamas darbo sutartį, darbdavys veikia savo rizika. Darbo sutarties nutraukimo pagrįstumas ir teisėtumas gali būti patikrinti tik po to, kai šis veiksmas – darbo sutarties nutraukimas – įvyksta, o suinteresuotas asmuo kreipiasi į darbo ginčų komisiją ar vėliau pareiškia ieškinį teisme.

Vertinant darbdavio prašymą dėl darbuotojo darbo santykių nutraukimo, VDI teritorinio skyriaus vadovas turi įvertinti tik tai, ar darbuotojo darbo sutarties nutraukimas nėra susijęs su darbuotojo vykdoma darbuotojų atstovavimo veikla ir prašymas dėl sutikimo nutraukti darbo

santykius su darbuotoju būtų laikomas neteisėtu tuo atveju, jeigu darbuotojas būtų atleidžiamas dėl aplinkybių, tiesiogiai susijusių su darbuotojo, kaip darbuotojų atstovavimą įgyvendinančio asmens, diskriminavimu, būtent dėl užimamų darbuotojų atstovavimo pareigų. Todėl manytina, kad toks reglamentavimas iš esmės neapsaugo darbuotojų atstovų ir yra perteklinis.

Darbo sutartys

Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Sodra) duomenimis, 2022 m. iš viso buvo sudarytos 638 978 darbo sutartys, 2021 m. – 627 950, t. y. 2022 m. sudaryta tik beveik 2 proc. daugiau darbo sutarčių.

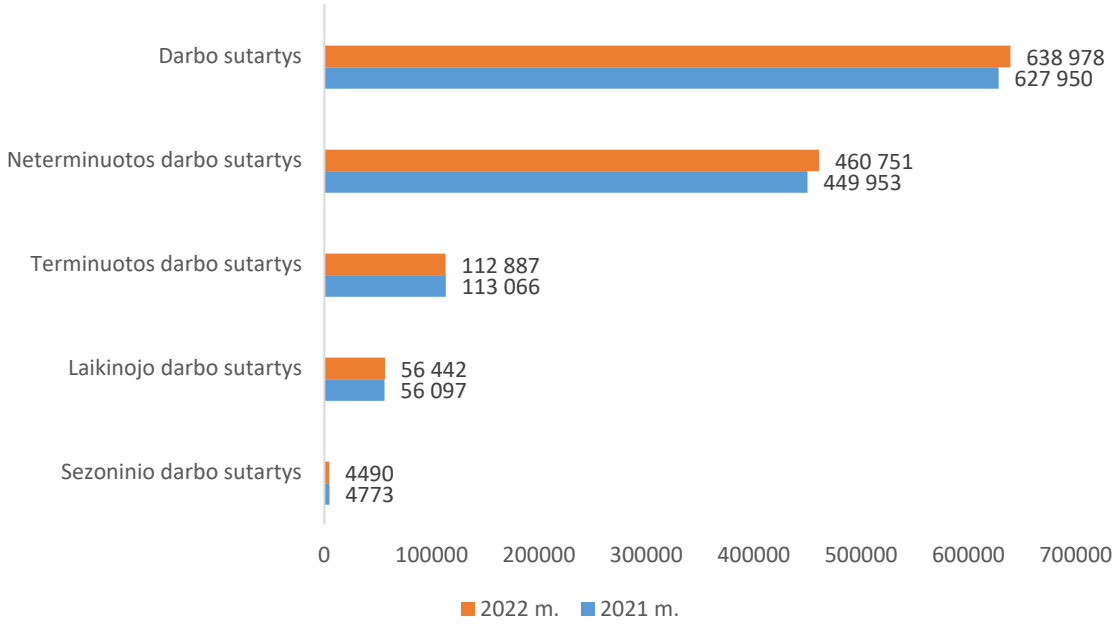
Vienas iš DK tikslų buvo didinti sudaromų darbo sutarčių skaičių, skatinti kurti daugiau naujų darbo vietų, tuo didinant asmenų užimtumą bei mažinant nedarbą. Manytina, kad sudaryti daugiau darbo sutarčių turėtų skatinti didesnis naujo DK lankstumas, galimybė pasirinkti įvairesnes darbo sutarčių rūšis ir įvairesnius darbo laiko režimus, galimybė paprasčiau, greičiau ir panaudojant mažiau lėšų nutraukti darbo sutartis ir t. t.

Pastebėtina, kad 2022 m., kaip ir 2021 m., didžiąją sudarytų darbo sutarčių dalį sudarė neterminuotos darbo sutartys. 2022 m. sudaryta 460 751 neterminuota darbo sutartis, 2021 m. – 449 953. Terminuotų darbo sutarčių 2022 m. sudaryta praktiškai tiek pat kiek ir 2021 m. Sudarytų terminuotų sutarčių skaičius išliko pakankamai aukštas, kas gali būti vertinama kaip teigiamas DK teisinio reguliavimo padarinys, kadangi vienas iš pagrindinių DK tikslų buvo užtikrinti darbo santykių lankstumą, be kita ko, didinant sudaromų terminuotų darbo sutarčių skaičių.

Ataskaitiniu laikotarpiu pastebimas nežymus laikinojo darbo sutarčių skaičiaus didėjimas. Laikinojo darbo sutartimis, perkėlus jų reglamentavimą į DK, buvo siekta plėtoti laikinojo darbo institutą, kaip vieną iš darbo organizavimo formų, kuris skatintų darbdavius kurti naujas darbo vietas, todėl stabilus šių darbo sutarčių skaičiaus sudarymas galėtų būti vertinamas kaip teigiamas DK teisinio reguliavimo padarinys ir požymis, kad DK nustatytas reglamentavimas dėl šių rūšių sutarčių sudarymo ir/ar pasibaigimo yra pakankamas ir skatina darbdavius bei darbuotojus jas sudaryti.

Sudaromų sezoninio darbo sutarčių skaičius taip pat išliko panašus. Sezoninio darbo sutartys leidžia darbdaviams užsitikrinti pakankamą skaičių darbuotojų tam tikrų darbų, vykdomų ribotą laikotarpį, atlikimui, taip pat nutraukti sutartį pagal DK 57 straipsnio 1 dalį (kai darbo funkcija tampa pertekline) įspėjus darbuotoją tik prieš 5 kalendorines dienas bei nesuteikti darbuotojui, dirbančiam tik vieną sezoną, kasmetinių atostogų. Šios nuostatos suteikia galimybę darbdaviui sudaryti daugiau sezoninio darbo sutarčių žinant, kad sumažėjus darbų apimtims ir darbo funkcijai tapus pertekline darbuotoją galima bus paprasčiau atleisti, taip pat darbdavys turi garantiją, kad per pakankamai trumpą sezoninio darbo sutarties laikotarpį darbuotojas nesinaudos kasmetinėmis atostogomis ir darbai bus tinkamai organizuojami bei vykdomi. Darbuotojas taip pat turi teisę nutraukti darbo sutartį nepasibaigus terminui įspėjęs darbdavį prieš trumpesnį, nei įprastai taikomas, terminą (5 kalendorines dienas).

25 grafikas. Sudaryta darbo sutarčių, jų rūšys



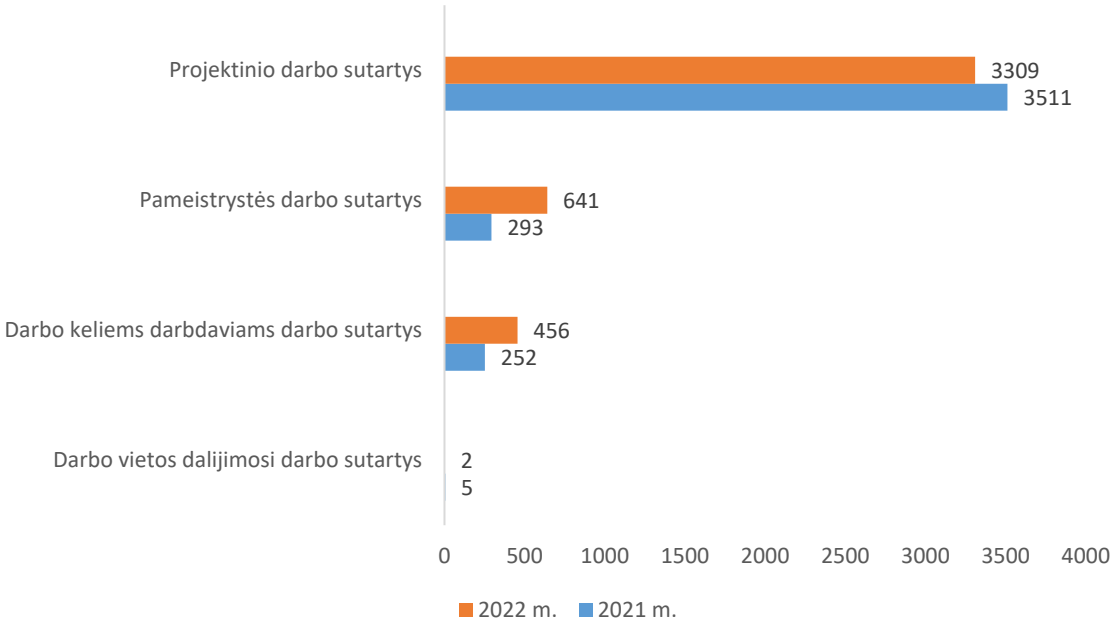
Svarbu pastebėti, kad darbo sutarties šalys naudojasi galimybe sudaryti naujų (naujai įtvirtintų DK) rūšių darbo sutartis. Kaip minėta, priimant DK buvo siekta išplėsti darbo sutarčių rūšis, kad jos atitiktų pasikeitusį darbo santykių poreikį, skatintų sudaryti naujas darbo sutartis bei galimai padėtų mažinti nelegalų darbą, nes darbdaviai ir darbuotojai galėtų pasirinkti tinkamiausią darbo sutartį, atitinkančią jų poreikius darbo rinkoje.

Per ataskaitinį laikotarpį matomas žymus pameistrystės darbo sutarčių skaičiaus padidėjimas, t. y. 2022 m. tokių sutarčių buvo sudaryta dvigubai daugiau nei 2021 m. Sudarant pameistrystės darbo sutartis asmuo priimamas į darbą siekiant įgyti profesiją, papildyti profesinio mokymo įstaigoje gautas teorines žinias praktiniu mokymu darbo vietoje, taip pat ši sutartis padeda jaunimui bei perkvalifikuotiems asmenims greičiau įsitraukti į darbo rinką.

Taip pat, per ataskaitinį laikotarpį pastebimas žymus darbo keliems darbdaviams darbo sutarčių skaičiaus padidėjimas, t. y. 2022 m. tokių sutarčių buvo sudaryta beveik dvigubai daugiau nei 2021 m. Ši darbo sutarties rūšis dažniausiai naudojama darbdaviams veikiant jungtinės veiklos pagrindu arba kai trūksta darbuotojų, arba susijusiose įmonėse, jų grupėse įdarbinant tam tikrų kategorijų darbuotojus.

Nors 2020 m. rugpjūčio mėn. įsigaliojo DK pakeitimas, kuriuo nustatytas ilgesnis maksimalus projektinio darbo sutarčių ir susitarimų dėl projektinio darbo terminas – vietoj buvusių 2 metų įtvirtinti 5 metai tuo atveju, jeigu projekto terminas nustatytas ilgesnis nei 2 metai, tačiau galimai toks pakeitimas dar nedavė norimo rezultato, kadangi ataskaitiniu laikotarpiu pastebimas nežymus projektinio darbo sutarčių skaičiaus sumažėjimas. Sumažėjimą gali lemti ir nevisai aiškus projektinio darbo sutarčių reglamentavimas, susijęs su darbo laiko normos nustatymu, jos trumpinimu, vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimu ir pan.

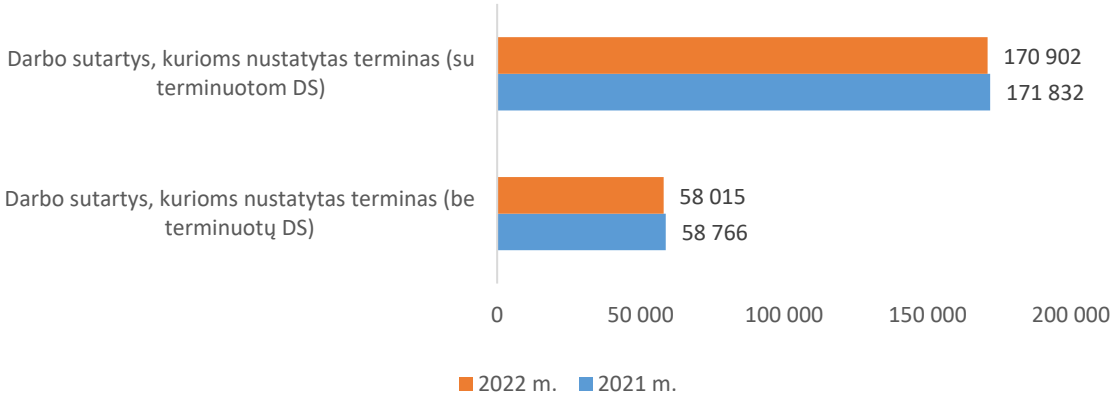
26 grafikas. Sudarytos naujai DK įtvirtintų rūšių darbo sutartys



Dalis darbo sutarčių yra kitų rūšių, nei terminuotos darbo sutartys, kurias sudarant taip pat nustatomas terminas (t. y. terminuota darbo keliems darbdaviams sutartis, terminuota darbo vietos dalijimosi sutartis, terminuota laikinojo darbo sutartis, terminuota sezoninio darbo sutartis) arba sutartys, kurios savaime jau yra terminuotos (pameistrystės, projektinio darbo sutartys).

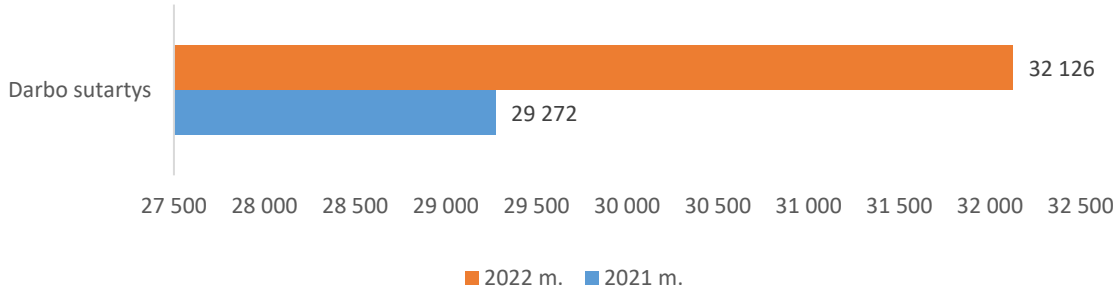
Kaip minėta, vienas iš DK tikslų buvo terminuotų darbo sutarčių sudarymo liberalizavimas. Nemažėjantis darbo sutarčių, kurioms nustatytas terminas (be terminuotų darbo sutarčių ir su terminuotomis), skaičius galėtų būti vertinamas kaip teigiamas DK teisinio reglamentavimo padarinys.

27 grafikas. Sudarytos darbo sutartys, kurioms nustatytas terminas



Atskirai vertinant ataskaitinio laikotarpio duomenis dėl darbo sutarčių sudarymo su užsieniečiais (trečiųjų šalių piliečiais) su viza, pastebima, kad jų skaičius 2022 m. padidėjo beveik 10 proc. lyginant su 2021 m., taigi darbdaviai aktyviai naudojasi galimybe įdarbinti užsieniečius.

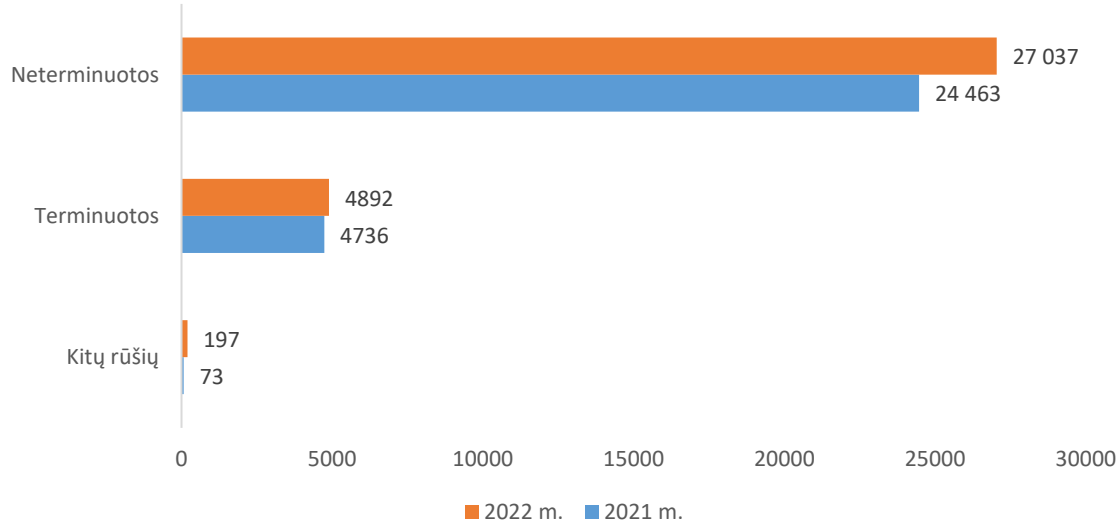
28 grafikas. Sudarytos darbo sutartys su užsieniečiais



Ataskaitiniu laikotarpiu didžiausią su užsieniečiais sudaromų darbo sutarčių dalį sudarė neterminuotos darbo sutartys: 2022 m. buvo sudarytos 27 037 tokios darbo sutartys, 2021 m. – 24 463, t. y. 10,5 proc. daugiau. Žymiai mažesnę dalį darbo sutarčių, sudaromų su užsieniečiais, sudarė terminuotos darbo sutartys, kurių skaičius iš esmės išlieka nepakitęs: 2022 m. buvo sudarytos 4 892 tokios darbo sutartys, 2021 m. – 4 736.

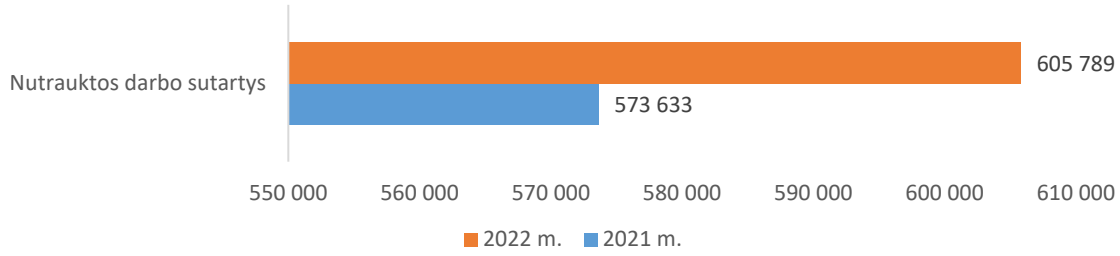
Pastebėtas žymus kitų rūšių darbo sutarčių, sudarytų su užsieniečiais, skaičiaus padidėjimas, t. y. tokių darbo sutarčių (ypač laikinojo darbo) 2022 m. buvo sudaryta 2,7 karto daugiau nei 2021 m. Tai susiję su tuo, kad 2022 m. rugpjūčio 1 d. įsigaliojo Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ pakeitimas, kuriuo nustatyta, kad užsienietis negali dirbti pagal laikinojo darbo sutartį taip, kaip ji apibrėžiama DK, išskyrus atvejus, kai užsieniečiui išduotas leidimas laikinai gyventi darbo pagrindu, t. y. panaikintas iki tol galiojęs absoliutus draudimas užsieniečiams dirbti pagal laikinojo darbo sutartį.

29 grafikas. Sudarytų darbo sutarčių su užsieniečiais rūšys



2022 m. įvairiais DK nustatytais pagrindais nutrauktos 605 789 darbo sutartys, 2021 m. – 573 633. Pastebimas nežymus nutrauktų darbo sutarčių skaičiaus padidėjimas – 5,6 proc. daugiau darbo sutarčių nutraukta 2022 m. palyginus su 2021 m.

30 grafikas. Nutrauktos darbo sutartys



Ataskaitiniu laikotarpiu daugiausia darbo sutarčių nutraukta darbuotojo iniciatyva (DK 55 ir 56 str.), t. y. apie 70 proc. nuo visų nutrauktų darbo sutarčių. 2022 m. šiuo pagrindu nutrauktų darbo sutarčių skaičius padidėjo 3,6 proc., palyginus su 2021 m. Antra dažniausia darbo sutarties pasibaigimo priežastis išlieka terminuotos darbo sutarties termino pasibaigimas. Taip pat pastebėtina, kad šalių susitarimu nutrauktų darbo sutarčių skaičius padidėjo beveik 12 proc.

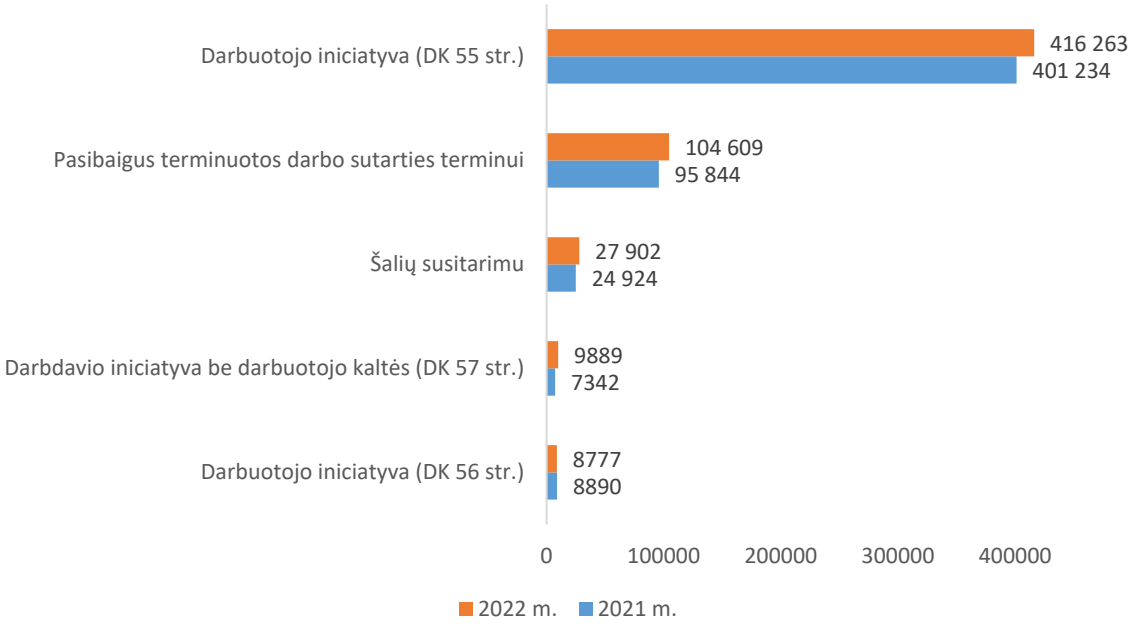
Viena iš priežasčių, kodėl tiek daug darbo sutarčių yra nutraukiama darbuotojo iniciatyva ir šiuo pagrindu nutrauktų sutarčių skaičius yra neproporcingai didelis, palyginus su visais kitais atleidimo pagrindais yra ta, kad darbuotojai vis dar dažnai yra spaudžiami nutraukti darbo sutartį savo inciatyva be svarbių priežasčių pagal DK 55 straipsnio nuostatas arba parašo prašymą atleisti iš darbo dėl nežinojimo, nors egzistuoja kitos darbo santykių pasibaigimo priežastys. Tokia išvada gali būti daroma iš VDI veikloje gaunamų darbuotojų klausimų ir pastebėjimų. Analizuojant DGK gautus prašymus, stebima tendencija, kad 2022 m. dėl atleidimo iš darbo pagal DK 55 straipsnį pareikšti 167 reikalavimai (2021 m. – 90). Tačiau pastebėtina, kad darbuotojai taip pat aktyviai naudojasi galimybe nutraukti darbo sutartį ir neverčiami darbdavio, kadangi taip jie turi galimybę pasigerinti darbo sąlygas, pasididinti darbo užmokestį ir pan.

Pastebėtina, kad per ataskaitinį laikotarpį tik maža dalis darbo sutarčių, nutrauktų darbuotojo iniciatyva, yra nutraukiama pagal DK 56 straipsnio nuostatas (darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių) (apie 1,4 proc.), t. y. dėl du mėnesius ir ilgiau darbuotojui nemokamo darbo užmokesčio, negalėjimo tinkamai atlikti darbo funkcijas dėl ligos ar neįgalumo, sulaukus senatvės pensijos amžiaus ir įgijus teisę į visą senatvės pensiją dirbant pas tą darbdavį pagal neterminuotą darbo sutartį ir kt. Didžioji dalis darbo sutarčių yra nutraukiamos pagal DK 56 str. 1 d. 4 p. (įgijus teisę į pensiją), kas galimai susiję su tuo, kad šią egzistuojančią svarbią priežastį sunku paneigti. Analizuojant DGK gautus prašymus, stebima tendencija, kad 2022 m. dėl atleidimo iš darbo pagal DK 56 straipsnį pareikšti apie 4 proc. reikalavimų (2021 m. – 2,9 proc.).

Atkreiptinas dėmesys, kad pagal DK 59 straipsnį 2022 m. buvo nutraukta nežymiai daugiau darbo sutarčių nei 2021 m. (2022 m. – 200 darbo sutarčių, 2021 m. – 178 darbo sutartys). Galimai toks mažas darbo sutarčių nutraukimo pagal DK 59 straipsnį skaičius yra susijęs su tuo, kad nutraukiant šio straipsnio pagrindu darbo sutartį yra numatytas pakankamai didelės (lyginant su kitais DK numatytais darbo sutarčių nutraukimo pagrindais) išeitinės išmokos mokėjimas, kuris nėra patrauklus darbdaviui. Analizuojant DGK gautus prašymus, 2022 m. dėl atleidimo iš darbo pagal DK 59 straipsnį pareikšta apie 2 proc. reikalavimų (2021 m. – 1,9 proc.).

Pastebėtina, kad 2022 m. darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės (DK 57 str.) nutrauktos 9 889 darbo sutartys, 2021 m. – 7 342, t. y. beveik 35 proc. daugiau. Toks padidėjimas vertinamas kaip teigiamas DK teisinio reguliavimo padarinys, kadangi vienas iš DK tikslų buvo užtikrinti, kad darbuotojai, esant realiam pagrindui, būtų atleidžiami darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, o ne kitais pagrindais, neatitinkančiais situacijos, siekiant išvengti ilgo įspėjimo termino, didelių išeitinių išmokų mokėjimo ir t. t. Dėl to naujame DK buvo praplėstas sąrašas priežasčių, dėl kurių būtų galima atleisti darbuotojus darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, atsisakyta reikalavimo saugomų grupių atstovus (darbuotojų, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenų iki aštuoniolikos metų, neįgaliųjų ir t. t.) atleisti tik ypatingais atvejais, sutrumpinti įspėjimo terminai, sumažintos išeitinės išmokos ir t. t. Šiomis priemonėmis siekta ne tik užtikrinti darbuotojo teisę būti atleistam iš darbo tik dėl realaus pagrindo, išlaikant reikalingą įspėjimo terminą ir gaunant išeitinę išmoką, kuri garantuotų darbuotojui galimybę turėti pakankamai lėšų naujo darbo paieškoms, taip pasiliekant darbo rinkoje, tačiau ir skatintų Lietuvos bei užsienio darbdavius nebijoti kurti naujų darbo vietų, priimti naujus darbuotojus žinant, kad prireikus jų atleidimas nepareikalaus labai didelių laiko ir finansinių išteklių.

31 grafikas. Darbo sutarčių nutraukimo pagrindai



Įmonių, taikančių suminę darbo laiko apskaitą, skaičius

2022 m. gruodžio 31 d. VDI buvo sukaupta informacijos apie 13 760 įmonių, iš kurių suminę darbo laiko apskaitą taikė 3584, t. y. 26 proc.

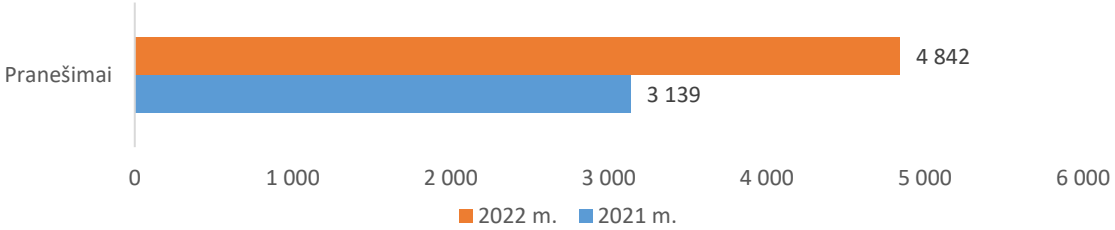
2021 m. gruodžio 31 d. VDI buvo sukaupta informacijos apie 12 811 įmonių, iš kurių suminę darbo laiko apskaitą taikė 3 440, t. y. 27 proc.

Iš pateiktos informacijos matyti, kad suminės darbo laiko apskaitos taikymo skaičius įmonėse iš esmės nekinta.

Gautų pranešimų apie komandiruotus darbuotojus skaičius

2022 m. buvo gauti 4842 pranešimai apie į Lietuvos Respubliką komandiruotus darbuotojus, 2021 m. – 3139 pranešimai. Iš turimų duomenų matyti, kad per ataskaitinį laikotarpį šis skaičius padidėjo 54 procentais. 2021 m. buvo nustatyta finansinė atsakomybė tiek juridiniams, tiek fiziniam asmenims už šio reikalavimo nesilaikymą, todėl Lietuvos darbdaviai aktyviau teikia pranešimus apie komandiruotus darbuotojus.

32 grafikas. Gauti pranešimai apie komandiruotus į Lietuvos Respubliką darbuotojus

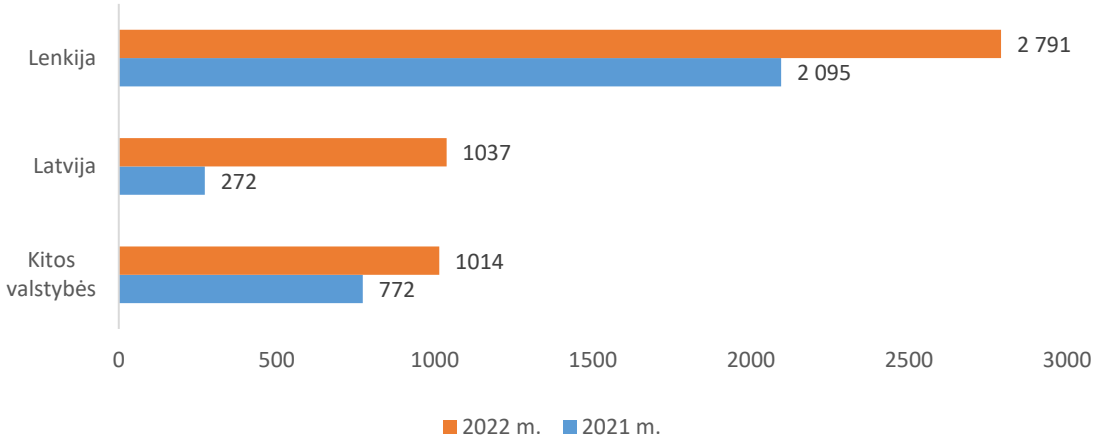


Pagal turimus duomenis, 2022 m. daugiausia darbuotojų buvo komandiruota pagal sutartį dėl paslaugų teikimo ar darbų atlikimo, darbdavio sudarytą su Lietuvos Respublikoje veikiančiu užsakovu (3193 atvejai) (2021 m. – 2541 atvejis). Net 1127 atvejais darbuotojas buvo komandiruojamas dirbti darbdavio juridinio asmens filiale, atstovybėje, grupės įmonėje ar kitoje darbovietėje (2021 m. – 69) bei 521 atveju komandiruotas dirbti kaip laikinasis darbuotojas (2021 m.

– 529). 2022 m. vienu atveju komandiravimo tipas nebuvo nurodytas.

2022 m. daugiausia darbuotojų buvo komandiruota iš Lenkijos (2791) (2021 m. – 2095) ir Latvijos (1037) (2021 m. – 272).

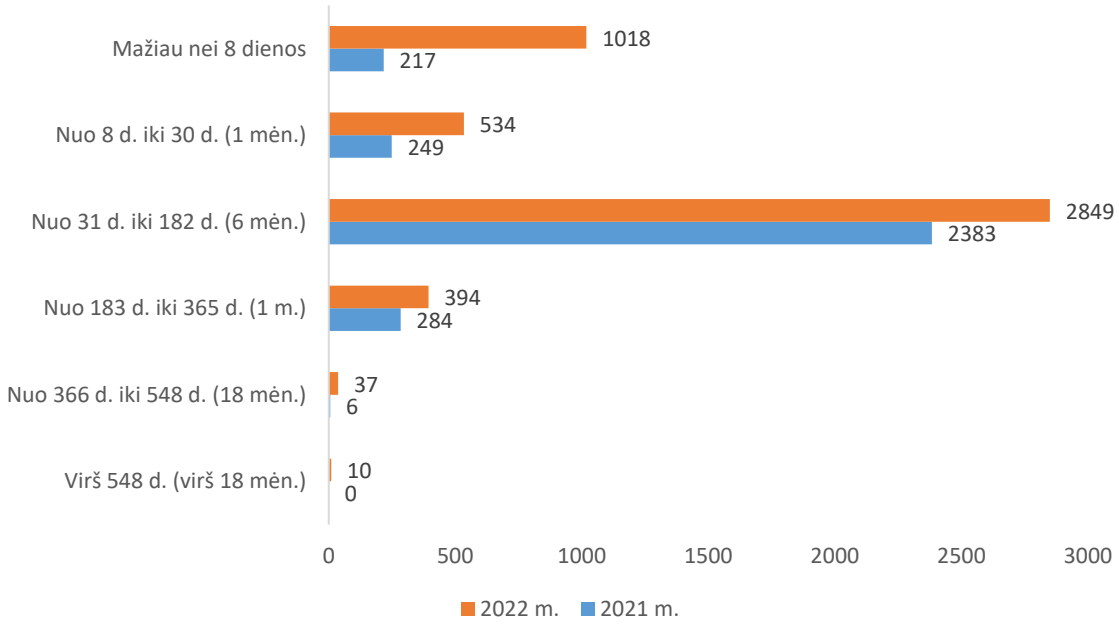
33 grafikas. Valstybės, iš kurių komandiruoti darbuotojai



Pagal pranešimuose pateiktus duomenis, 2022 m. daugiausia darbuotojų buvo komandiruoti į apdirbamosios gamybos sektorių (1900), į didmeninės ir mažmeninės prekybos, transporto priemonių remonto sektorių (1080) ir į statybos sektorių (954). 2021 m. daugiausia darbuotojų taip pat buvo komandiruota į apdirbamosios gamybos sektorių (1239), į administracinės ir aptarnavimo veiklos sektorių (659) ir į statybos sektorių (599).

Dažniausiai pranešimuose nurodoma komandiruotės trukmė buvo intervale nuo 31 d. iki 182 d. (2022 m. – 2849; 2021 m. – 2383). Intervale mažiau nei 8 dienos 2022 m. – 1018, 2021 m. – 217, nuo 8 iki 30 d. 2022 m. – 534, 2021 m. – 249, nuo 183 d. iki 365 d. 2022 m. – 394, 2021 m.– 284, nuo 366 d. iki 548 d. 2022 m. – 37, 2021 m. – 6, virš 548 d. 2022 m. – 10, 2021 m. – 0.

34 grafikas. Komandiruotės trukmė



Teisinio reguliavimo reikalingumo, pakankamumo ir efektyvumo įvertinimas:

DK lanksčiai reglamentuoja darbo sutarčių sudarymą, keitimą, nutraukimą, darbo ir poilsio laiką, darbo laiko apskaitą, nustato daugiau darbo sutarčių rūšių, įtvirtina aiškesnę darbo užmokesčio sistemą, todėl šiose srityse DK reglamentavimas gali būti laikomas pakankamu. Tačiau atliktoje

analizėje pateikti duomenys rodo, kad 2022 m. daugiausia skundų ir pranešimų dėl viešo intereso DT srityje gauta dėl įdarbinimo ir darbo sutarties (ypač dėl nelegalaus (nedeklaruoto) darbo), darbo užmokesčio, bendrųjų DK nuostatų ir darbo laiko. Reikalavimuose pašalinti pažeidimus (R1) DT pažeidimų 2022 m. daugiausia nurodyta dėl darbo užmokesčio, darbo laiko, įdarbinimo ir darbo sutarties, poilsio laiko. Daugiausia protokolų surašyta pagal ANK 150 straipsnio 3 dalį „Komercinės ar ūkinės veiklos tvarkos pažeidimai, padaryti vykdant nedeklaruotą savarankišką veiklą“, ANK 96 straipsnį „Darbo įstatymų, DSS norminių teisės aktų pažeidimai“ ir ANK 95 straipsnio 1 dalį „Nelegalus darbas“.

Galima daryti prielaidą, kad viena iš priežasčių, kodėl darbdaviai nesilaiko DK nuostatų, yra ta, kad jų neatgraso atsakomybė dėl teisės aktų pažeidimų. Nepaisant jau atliktų itin svarbių pakeitimų, susijusių su baudų didinimu, vis dar išlieka poreikis didinti baudas, o ypač dėl pažeidimų, susijusių su nelegaliu darbu.

Kita pažeidimų priežastimi galima įvardinti ir tai, kad darbuotojai nežino savo teisių arba patys toleruoja pažeidimus. To išvengti galėtų padėti kompleksinis visuomenės švietimas.

Teigiamai vertintinos DK išplėstos DGK kompetencijos ribos. Darytina išvada, kad šioje srityje DK reglamentavimas yra pakankamas ir efektyvus. Ataskaitiniu laikotarpiu pastebėtas DGK gaunamų prašymų bei išnagrinėtuose prašymuose keliamų reikalavimų skaičiaus padidėjimas. Pastebėtas žymus reikalavimų dėl baudos skyrimo darbdaviui nevykdant DGK arba teismo sprendimo ar nutarties padidėjimas. Taigi darbuotojai aktyviai gina savo teises tiek kreipdamiesi į DGK dėl kilusio ginčo, tiek ir siekdami paraginti darbdavį vykdyti DGK priimtus sprendimus. Paminėtina, kad DGK veiklos ekonomiškumą ir efektyvumą parodo didelis tenkintų ir iš dalies tenkintų prašymų skaičius bei didelis ginčų, užbaigiamų taikos sutartimi, skaičius. Tik nedidelė dalis DGK sprendimų yra apskundžiama teismui.

2022 m. sudaromų darbo sutarčių skaičius iš esmės išliko nepakitęs, tačiau pastebimas žymus pameistrystės darbo sutarčių ir darbo keliems darbdaviams darbo sutarčių skaičiaus padidėjimas. Tai leidžia daryti išvadą, kad darbo sutarties šalys naudojasi galimybe sudaryti naujų (naujai įtvirtintų DK) rūšių darbo sutartis, pasirenkant tinkamiausią darbo sutartį, atitinkančią jų poreikius darbo rinkoje, ir tai turėtų būti vertinama kaip teigiamas DK teisinio reglamentavimo padarinys.

Atkreiptinas dėmesys, kad 2022 m. pastebėtas žymus kitų rūšių darbo sutarčių (ypač laikinojo darbo), sudarytų su užsieniečiais, skaičiaus padidėjimas. Toks padidėjimas susijęs su atliktais teisės aktų pakeitimais, nustatančiais teisę tam tikru atveju užsieniečiams dirbti pagal laikinojo darbo sutartį. Tačiau projektinio darbo sutartys sudaromos gana retai, tai galimai susiję su nevisai aiškiu reglamentavimu.

2022 m. pastebėtas šalių susitarimu ir darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės nutraukiamų darbo sutarčių skaičiaus padidėjimas. Toks padidėjimas vertinamas kaip teigiamas DK teisinio reguliavimo padarinys, kadangi vienas iš DK tikslų buvo užtikrinti, kad darbuotojai, esant realiam pagrindui, būtų atleidžiami darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, o ne kitais pagrindais, neatitinkančiais situacijos, siekiant išvengti ilgo įspėjimo termino, didelių išeitinių išmokų mokėjimo ir t. t.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, darytina išvada, jog dauguma aspektų DK įtvirtintas reglamentavimas yra pakankamas ir efektyvus.

Išvada dėl reikalingumo keisti teisinį reguliavimą ar jo atsisakyti:

1. Tikslinga yra keisti DK 112 str. 5 d. formuluotę, kadangi dabartinė sukelia neaiškumų ir taikymo problemų. Visų pirma, kyla problemų apskaičiuojant tokio darbuotojo vidutinį darbo užmokestį. Vadovaujantis Vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarkos aprašo (toliau – Aprašas) 5.8 papunkčiu, apskaičiuojant vidutinį darbo užmokestį, neįskaitomos dienos ar valandos, kai darbuotojas faktiškai nedirbo įmonėje, taip pat piniginės sumos, išmokėtos už tas dienas ar valandas. Atsižvelgiant į nurodytą Aprašo nuostatą ir taikant dabartinę DK 112 str. 5 d. formuluotę, darytina išvada, kad į vidutinį darbo užmokestį neturi būti įtraukta dalis darbuotojo darbo užmokesčio, kuris apskaičiuotas už nedirbtą darbo laiko normos dalį, t. y. už 8 val. per savaitę. Manytina, kad apskaičiuojant vidutinį darbuotojo darbo užmokestį turėtų būti įtraukiamas visas darbuotojo darbo

užmokestis ir jokia jo dalis nėra atimama , kadangi iš esmės darbuotojas visą darbo užmokestį (pvz., mėnesinę algą) gauna už visas jam priklausančias dirbti ir išdirbtas valandas, o ne už konkrečias nedirbtas darbo dienas ar valandas, kaip ir tais atvejais, kai darbuotojui taikoma sutrumpinta darbo laiko norma vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu patvirtintu Sutrumpinto darbo laiko normų ir apmokėjimo tvarkos aprašu.

Taip pat žodžių junginys „nustatytas darbo užmokestis“ yra aktualus kalbant apie jau dirbančius darbuotojus, kuriems normą sutrumpinus iki 32 val., atlyginimas paliekamas toks pat. Tuo tarpu įdarbinus naujus darbuotojus nėra aišku, koks „nustatytas darbo užmokestis“ jiems yra paliekamas.

DK 112 str. 5 d. formuluotė aktuali ir apskaičiuojant kitus mokėjimus, pavyzdžiui, valandos įkainį apmokant padidintu tarifu už viršvalandinį darbą, darbą švenčių, poilsio dienomis ir pan. Paprastai tokiu atveju darbuotojo pareiginis užmokestis bei kitos sumos, darbuotojui išmokamos už jo atliktą darbą dalijamos iš to mėnesio nustatyto darbo valandų skaičiaus ir gaunamas to mėnesio valandinis atlygis, kurio pagrindu skaičiuojamas padidintas tarifas už nukrypimus.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, siūlytina tikslinti DK 112 str. 5 d. formuluotę, išdėstant aptariamą normą pagal analogiją su Sutrumpinto darbo laiko normų ir apmokėjimo tvarkos aprašo 14 p., kuriame nurodyta, kad už sutrumpintą darbo laiką mokama kaip už visą darbo laiką, kadangi sistemiškai aiškinant teisės aktų nuostatas darbo užmokestis mokamas už darbo, o ne poilsio laiką.

Taip pat siūloma peržiūrėti DK 112 str. 5 d. išvardintus subjektus, kuriems privaloma taikyti šią straipsnio dalį ir atlikti atitinkamus pakeitimus, kadangi praktikoje susiklosto atvejų, kai darbdaviams, kurie priskiriami prie viešojo sektoriaus įmonių, įstaigų ar organizacijų ši nuostata netaikoma. Pavyzdžiui, sutrumpinta 32 val. darbo laiko norma darbuotojams, kurie augina vaikus iki trejų metų, nustatoma, be kita ko, viešųjų įstaigų, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, darbuotojams. Jeigu viešosios įstaigos dalininkas yra vienas asmuo, jis vadinamas viešosios įstaigos savininku (Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymo 7 str. 3 d.). Tokiu atveju ši straipsnio dalis netaikoma universitetinėms ligoninėms, kurių dalininkais yra valstybė ir valstybinis universitetas, kadangi, vadovaujantis Viešųjų įstaigų įstatymu, valstybė negali būti vadinama ligoninės savininke.

2. Pastebėtina, kad tiek darbdaviams, tiek administracinio nusižengimo bylas nagrinėjantiems teismams kyla neaiškumų, kokius konkrečiai veiksmus turi atlikti darbdavys, vykdydamas DK 30 straipsnio 3 dalies 1 punkte nurodytą pareigą imtis smurto ir priekabiavimo pavojų šalinimo ir kontrolės priemonių. Be to, DK 30 straipsnio 3 dalies 3 punkte nurodyta darbdavių pareiga organizuoti darbuotojams mokymus, tačiau nenurodyti nei mokymų organizavimo terminai, nei periodiškumas. Siekiant aiškumo ir palengvinti darbdaviams numatytų pareigų įgyvendinimą, siūlome papildyti DK 30 straipsnį (Darbuotojų garbės ir orumo gynimas, smurto ir priekabiavimo draudimas) nuostata, jog smurto ir priekabiavimo prevencinių priemonių aprašą tvirtina VDI.

Be to, pastebėtina, kad apeliacinės instancijos teismai, nagrinėdami administracinio nusižengimo bylas, kuriose juridinių asmenų vadovai buvo patraukti administracinėn atsakomybėn pagal ANK 96 straipsnio 2 dalį už DK 30 straipsnio pažeidimus už tai, kad nesukūrė darbuotojams psichologiškai saugios aplinkos, akcentuoja ne psichologiškai saugios aplinkos nebuvimą, o tai, kokias prevencines priemones taikė darbdavys. Teismai laikosi pozicijos, kad „vien aplinkybė, kad dalis dirbančių asmenų dėl tam tikrų priežasčių (galimai ir dėl netinkamo vadovo elgesio) darbe nesijaučia saugiai, jų vertinimu patyrė priešiškus, žeminančius, agresyvius, užgaulius, įžeidžiančius veiksmus ir pan., savaime nereiškia, kad buvo pažeisti DK 30 straipsnio reikalavimai ir padarytas ANK 96 straipsnio 2 dalyje numatytas administracinis nusižengimas“ (Vilniaus apygardos teismo 2023 m. kovo 30 d. nutarimas administracinio nusižengimo byloje Nr. AN2-81-574/2023, Vilniaus apygardos teismo 2023 m. kovo 14 d. nutarimas administracinio nusižengimo byloje Nr. AN2-68-935/2023).

Vilniaus apygardos teismo 2023 m. sausio 31 d. nutarime administracinio nusižengimo byloje Nr. AN2-43-988/2023 apeliacinės instancijos teismas padarė išvadą, kad nors nemaža dalis VDI apklaustų darbuotojų įmonėje nesijaučia psichologiškai saugūs ir sveiki, vis tik tai nepaneigia aplinkybės, jog direktorius laiku ėmėsi tam tikrų veiksmų, kad užtikrintų tinkamą darbuotojų psichologinę sveikatą.

Be to, teismai laikosi pozicijos, kad „vis tik galimi netinkamo elgesio su darbuotojais atvejai, esant teisės aktuose nustatytoms sąlygoms, galėtų būti vertinami kaip užtraukiantys atsakomybę pagal

kitus ANK straipsnius (pavyzdžiui, ANK 81 straipsnyje yra numatyta atsakomybė už moterų ir vyrų lygių teisių ir lygių galimybių pažeidimą ir kt.), civilinę, drausminę ar net baudžiamąją atsakomybę, o ne atsakomybę, numatytą ANK 96 straipsnio 2 dalyje“ (Vilniaus apygardos teismas 2023 m. kovo 30 d. nutarime administracinio nusižengimo byloje Nr. AN2-81-574/2023, Vilniaus apygardos teismo 2023 m. kovo 14 d. nutarimas administracinio nusižengimo byloje Nr. AN2-68-935/2023).

Pažymėtina ir tai, kad tuo atveju, jeigu psichologinį smurtą taiko darbuotojas, darbdavys gali jam taikyti įvairias drausminio poveikio priemones, įskaitant atleidimą iš darbo pagal DK 58 straipsnį (darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės). Tuo tarpu psichologinį smurtą taikančiam įmonės vadovui (pavyzdžiui, individualios įmonės savininkas, uždarosios akcinės bedrovės direktorius, esantis vienintelis įmonės akcininkas), kuris ėmėsi DK 30 straipsnyje nurodytų prevencinių priemonių, jokios poveikio priemonės nėra taikomos. Tokiu būdu įsigalioja nebaudžiamumo principas, kuomet darbdavį atstovaujantis asmuo, įvykdęs visas DK 30 straipsnio 3 dalyje numatytas prevencines priemones, taiko psichologinį smurtą ar priekabiavimą, tačiau lieka nenubaustas. Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, siūloma papildyti ANK 96 straipsnį specialią normą (3^1 dalimi), numatančią administracinę atsakomybę juridinių asmenų vadovams ir fiziniams asmenims, esantiems darbdaviais, jeigu nebuvo įgyvendintos būtinos priemonės smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti, arba nebuvo imtasi aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą, suteikti, arba nustatyta juridinių asmenų vadovų ir fizinių asmenų, esančių darbdaviais, smurto ar priekabiavimo veika.

3. Tai, kad ataskaitiniu laikotarpiu nustatytas nemažėjantis nelegaliai dirbančių asmenų skaičius, rodo, kad juridinių asmenų neatgraso baudos, šiuo metu nustatytos už nelegalų darbą, todėl siūloma ženkliai didinti tiek ANK, tiek UĮ nustatytas baudas už tokius pažeidimus – ANK nustatytas minimalias baudas didinti tris kartus, UĮ nustatytą baudą, kuri nekeista beveik dešimt metų, susieti su nustatytos minimaliosios mėnesinės algos dydžiu.

4. VDI vykdo rizikingų ūkio subjektų tikslinius tikrinimus siekiant išsiaiškinti nedeklaruoto darbo pažeidimus. Tam, kad VDI veikla šioje srityje būtų efektyvi ir padėtų maksimaliai sumažinti darbo rinkos šešėlį, yra taikomos kontrolės priemonės bei prevenciniai veiksmai, kurių pagrindinis tikslas – atgrasyti verslą nuo nedeklaruoto darbo. Vis dėlto, tam, kad prevenciniai veiksmai pasiektų norimą rezultatą, reikalingas sankcijų, taikomų už nedeklaruotą darbą, didinimas. Taigi siūloma keisti UĮ 58 straipsnio 3 dalies 2 punktą padidinant baudas už nedeklaruotą darbą.

5. Atsižvelgiant į tai, kad vis daugėja laikinojo įdarbinimo įmonių ir laikinųjų darbuotojų, siūloma aiškiau reglamentuoti šią sritį. Siūloma koreguoti DK 72^1 straipsnio nuostatas, įtraukiant kriterijų, kurį turi atitikti laikinojo įdarbinimo įmonė, kaip laikinojo darbo sutarties šalis, darbdavė – prašymo patvirtinti, kad darbdavys atitinka kriterijus pateikimo VDI dieną įmonėje dirba bent vienas apdraustasis darbuotojas. Siūlymas susijęs su tuo, kad tokia praktika, kai laikinuoju įdarbinimu ketina verstis jokios ekonominės veiklos nevykdančios įmonės, neturinčios darbuotojų, neįdarbinusios vadovų, kaip tai reikalauja DK nuostatos, yra ydinga.

Taip pat, VDI nuomone, tokie atvejai, kai laikinojo įdarbinimo įmonė padaro nusižengimą (pavyzdžiui, nustatomas nelegalaus darbo atvejis), dėl kurio *a priori* nebūtų įtraukta į sąrašą, turėtų būti nustatyti kaip pagrindas priimti sprendimą išbraukti ją iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo. Atsižvelgiant į tai, siūloma papildyti DK 72^1 str. 3 d. papildomais įmonių išbraukimo iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo pagrindais.

DK 72^1 str. 3 d. numato procedūrą, pagal kurią VDI tam tikrais atvejais išbraukia įmonę iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo. Tačiau įmonės išbraukimas iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo absoliučiai neriboja jos teisės nedelsiant teikti VDI prašymo įtraukti ją į sąrašą iš naujo, o tai, VDI nuomone, sudarys galimybę išbrauktoms iš sąrašo įmonėms piktnaudžiauti išvengiant naujų DK nustatytų pareigų. Atsižvelgiant į tai, tobulinant laikinojo įdarbinimo įmonių veiklą siūlome išbrauktoms iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo įmonėms nustatyti pereinamąjį bent 6 mėn. trukmės laikotarpį, kurio metu įmonės neturėtų teisės teikti pakartotinų prašymų VDI dėl įtraukimo į sąrašą.

Siekiant aiškesnio DK reglamentavimo, manytina, kad DK tam tikrų sričių nuostatų reglamentavimas turi būti keičiamas. Žemiau pateikiami konkretūs pasiūlymai keitimui.

1.	2 str.	***Pakeisti DK 2 str. 1 d. ir ją išdėstyti taip:*** 1. Darbo santykiai reglamentuojami vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo teisių gynybos, saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, darbo santykių stabilumo, laisvės pasirinkti darbą, teisingo apmokėjimo už darbą, darbo teisės subjektų lygybės, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių) (toliau – vaikas), santuokinės ir šeiminės padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, **turinio viršenybės prieš formą principu,** asociacijų laisvės, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų principais.	VDI nuomone, būtų tikslinga įtraukti turinio viršenybės prieš formą principą, kadangi darbo ginčuose jis yra gana dažnai taikomas pvz., tais atvejais, kai darbdavys keičia darbo laiką (pradžią ir pabaigą), bet nekinta darbo laiko režimas. Nors sutikimo pagal DK tokiu atveju nereikia, tačiau traktuojame tai kaip reikšmingai pasikeitusias aplinkybės, todėl manytina, jog reikėtų tai įtvirtinti DK. Darbo sutarties sąlygos gali būti nustatytos rašytinėje darbo sutartyje, norminiuose teisės aktuose, *taip pat gali būti teismo nustatytos iš darbo sutarties šalių elgesio, atliekamų veiksmų, kitų reikšmingų aplinkybių apie faktinį sutarties vykdymą, kurie sudaro pagrindą spręsti, kad darbo teisinių santykių metu buvo šalių susitarimas atitinkamą elgesį, veiksmus ir kt. vertinti kaip vieną sutarties sąlygų* (Lietuvos aukščiausiojo teismo 2013 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-62/2013; LAT 2018-03-02 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-68-248/2018).
2.	25 str.	***Papildyti DK 25 str. nauja dalimi išdėstant ją taip:*** Įsidarbinant pas kitą darbdavį, nenutraukus darbo sutarties su pirmuoju darbdaviu (ar su paskesniais), darbuotojas darbdaviui, su kuriuo sudaroma nauja darbo sutartis, privalo pateikti dokumentus, kuriuose turi būti nurodyta su pirmuoju darbdaviu (ar su paskesniais) sulygta darbo laiko norma bei darbo pradžios ir pabaigos laikas dirbant pas pirmąjį darbdavį. Darbdavys, su kuriuo sudaroma darbo sutartis, privalo užtikrinti, kad darbuotojo darbo laikas pas visus darbdavius kartu atitiktų teisės aktų nustatytus maksimaliojo darbo laiko reikalavimus.	Nustatant maksimalaus 12 val. per dieną ir 60 val. per savaitę termino taikymą, kai dirbama dviem ir daugiau darbdaviams, turi būti nustatyta, kas atsakingas už maksimalaus darbo laiko kontrolę, numatoma informacijos pateikimo pareiga. Reikalingas kontrolės mechanizmas, užtikrinantis darbo laiko apskaitą dirbant keliose darbovietėse, todėl pakartotinai siūloma *mutatis mutandis* grąžinti anksčiau galiojusį reguliavimą, įtvirtinant pareigą darbuotojui, pranešti darbdaviams apie darbo laiką kitose darbovietėse ir jo pasikeitimus. Kadangi šiuo metu

			darbo sutartys nėra skirstomos į antraeiles ir pirmaeiles, siūloma nustatyti, kad pareigą stebėti, jog nebūtų pažeidžiamas maksimalus darbo laikas, turi darbdavys, su kuriuo darbo sutartis sudaryta vėliau. Akcentuotina, kad šiuo metu, nesant reguliavimo, kuris iš darbdavių (kai sudaromos dvi ar daugiau darbo sutarčių su skirtingais darbdaviais) privalo vertinti ar darbo funkcijų vykdymas darbovietėje nepažeis maksimaliojo darbo laiko reikalavimų, nėra galimybės nustatyti, kas yra atsakingas už pažeidimus, o darbo sutartys vykdomos kiekviena atskirai laikantis DK nustatytų apribojimų. Nurodytos priežastys apriboja galimybę pažeidus maksimalią darbo laiko trukmę taikyti atsakomybę, kuri, pagal ANK 96 straipsnio 2 dalį gali būti taikoma juridinių asmenų vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims, o ne darbuotojams, kurie galimai informacijos apie darbą kitoje darbovietėje darbdaviams nepateikia.
3.	25 str.	***Pakeisti DK 25 str. 6 d. ir ją išdėstyti taip:*** 6. Darbo skelbime (informacijos rengėjo, platintojo skelbiamame pranešime apie darbo pasiūlymą) darbdavys privalo nurodyti informaciją apie siūlomo bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio (valandinio atlygio arba mėnesinės algos, arba pareiginės algos pastoviosios dalies) dydį ir (arba) dydžio intervalą **bei darbo sutartyje nustatomą darbo laiko normą,** išskyrus įstatymuose numatytus atvejus.	Atlikus šį pakeitimą VDI galėtų įvertinti ar darbdavio skelbime nurodytas darbo užmokestis atitinka DK reikalavimus, kadangi nežinant, dėl kokios darbo laiko normos yra siūloma sulygti darbo sutartyje, negalima objektyviai to įvertinti. Pavyzdžiui, darbo skelbime nurodoma „pusę minimaliojo mėnesinio darbo užmokesčio“, tokiu atveju nėra įmanoma nustatyti ar šis darbo skelbimas atitinka DK reikalavimus, nes nėra žinoma dėl kokios darbo laiko normos šalys ketina tartis.
4.	33 str.	***Pakeisti DK 33 str. 4 d. ir ją išdėstyti taip:*** 4. Darbo sutartyje, kurioje nustatytas mėnesinis darbo užmokestis yra ne mažesnis negu du Lietuvos statistikos	Vertinant tai, kad darbuotojas, gaunantis darbo užmokestį ne mažesnį negu du šalies ūkio vidutinio mėnesinio bruto darbo

		departamento paskutinio paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžiai, galima nukrypti nuo šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių, išskyrus taisykles, susijusias su maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu ir pasibaigimu, ~~minimaliuoju darbo užmokesčiu,~~ darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais, jeigu darbo sutartimi pasiekiama darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyra. Ginčai dėl tokių susitarimų teisėtumo nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Nustačius, kad darbo sutarties sąlyga prieštarauja šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytoms imperatyvioms taisyklėms ar darbo sutartimi nėra pasiekiama darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyros, darbo sutarties sąlyga negali būti taikoma, o turi būti taikoma šio kodekso ar darbo teisės normos taisyklė. Bet kuriuo atveju darbo sutarties sąlyga gali gerinti darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kuri nustatyta šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose.“	užmokesčio dydžiai, visuomet gaus didesnį nei minimalus darbo užmokestis manytina, jog minėta nuostata kalba ne apie minimalųjį darbo užmokestį, kaip jis apibrėžtas DK 141 straipsnyje (minimalus mėnesinis darbo užmokestis bei minimalus valandinis darbo užmokestis) ir yra perteklinė.
5.	35 str. (keičiant kartu ir kitus DK straipsnius – 127, 128, 150 str.)	***Pakeisti DK 35 straipsnio 7 dalį ir ją išdėstyti taip:*** 7. Jeigu **atsižvelgiant į atliekamos darbo funkcijos pobūdį darbuotojas vienose iš pareigų turi** ~~atlikdamas susitarime dėl darbo funkcijų jungimo numatytą papildomą darbo funkciją darbuotojas dėl to įgyja~~ teisę naudotis šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytomis papildomomis teisėmis ar pareigomis (ilgesniu poilsio laiku, trumpesniu darbo laiku, atostogomis ir kita), jos šiam darbuotojui taikomos tik tada, kai atliekama papildoma funkcija, ir tik tiek, kiek ji atliekama. **Kai atlikdamas papildomą darbo funkciją darbuotojas įgyja teisę pasinaudoti kasmetinėmis, pailgintomis ar papildomomis atostogomis, jos šiam darbuotojui suteikiamos atskirai nuo pagrindinės darbo funkcijos, išskyrus šio kodekso 128 straipsnio 1 dalyje nustatytą išimtį.**	Praktikoje daug problemų ir neaiškumų darbdaviams ir darbuotojams kyla dėl atostogų (kasmetinių, pailgintų, papildomų) dirbant pagrindinį ir papildomą darbą – dėl priklausančių atostogų apskaičiavimo, vidutinio darbo užmokesčio už atostogas mokėjimo tais atvejais, kai pagal pagrindinę darbo funkciją ir pagal susitarimą dėl papildomo darbo pradedama dirbti skirtingu laiku, kai pagal vieną iš funkcijų priklauso ilgesnės trukmės atostogos, kai nutraukiamas susitarimas dėl papildomo darbo tebesitęsiant darbo sutarčiai ir t.t. Pastebima, kad dabartinis šių klausimų reglamentavimas yra labai neaiškus darbdaviams ir darbuotojams, todėl siūloma šioje normoje neišskirti

			papildomų pareigų atlikimo jungimo ir gretinimo būdu ir nustatyti, kad tuo atveju, kai atlikdamas papildomą darbo funkciją darbuotojas įgyja teisę pasinaudoti kasmetinėmis, pailgintomis ar papildomomis atostogomis, jos šiam darbuotojui suteikiamos atskirai nuo pagrindinės darbo funkcijos. Jeigu pvz., pagrindinėse pareigose darbuotojas turi pasinaudoti nepertraukiama atostogų dalimi, taikoma išimtis ir atostogos turi būti suteiktos kartu, tačiau tuo atveju, jeigu papildomose pareigose darbuotojas dar tiek atostogų neturi, galima būtų jas suteikti į priekį (tam aktualus 150 str. pakeitimas dėl išskaitos galimybės). Atliekant papildomas pareigas gretinimo būdu, išeinant atostogų pagrindinėse pareigose turėtų būti nustatoma darbo pradžia bei pabaiga papildomose pareigose.
6.	45 str.	***Pakeisti DK 45 str. 1 d. ir 4 d. ir jas išdėstyti taip:*** 1. Pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas, papildomas darbo sutarties sąlygas, nustatytą darbo laiko režimo rūšį, ~~ar~~ perkelti darbuotoją dirbti į kitą vietovę darbdavio iniciatyva **arba pakeisti kitas sąlygas, įtvirtintas darbo sutartyje,** galima tik su darbuotojo rašytiniu sutikimu. 4. **Šio straipsnio 1 dalyje paminėtos darbo sutarties sąlygos be darbuotojo sutikimo gali būti keičiamos pasikeitus jas reglamentuojantiems įstatymams ar poįstatyminiams teisės aktams.** Šio straipsnio 1 dalyje nepaminėtos darbo sąlygos darbdavio sprendimu gali būti keičiamos, pasikeitus jas reglamentuojančioms taisyklėms ar ekonominio, organizacinio ar gamybinio būtinumo atvejais. Apie šių sąlygų pakeitimus darbuotojas turi būti informuotas prieš protingą terminą. Darbdavys sudaro pakankamas sąlygas	Siūlome koreguoti DK 45 str. 1 d. nurodant, kad keičiant visas sąlygas, nurodytas darbo sutartyje (ne tik būtinąsias ir papildomas darbo sutarties sąlygas), turi būti gaunamas rašytinis darbuotojo sutikimas, kadangi visos sąlygos, dėl kurių šalys susitaria darbo sutartyje, nors ir nenurodytos DK 35-40 str. (skirsnis „papildomos darbo sutarties sąlygos“) tampa darbo sutarties sąlygomis. Atitinkamai, jas keičiant, taip pat turėtų būti gaunamas rašytinis darbuotojo susitikimas. Taip pat siūloma papildyti 45 str. 4 d. nuostata, kad keičiantis įstatymui ar poįstatyminiam teisės aktui ir dėl to keičiantis, pavyzdžiui, minimaliajam darbo užmokesčiui arba pareiginės algos baziniam dydžiui, visos darbo sutarties sąlygos galėtų būti keičiamos be darbuotojo

		darbuotojui pasirengti būsimiems pasikeitimams.“	susitikimo, taip sumažinant administracinę naštą darbdaviams.
7.	60 str.	***Pakeisti DK 60 str. 3 d. ir ją išdėstyti taip:*** 3. Šio straipsnio 1 dalies 4 punkte nustatytu atveju darbuotojui išmokama dviejų mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka (jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – vieno mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka), 5 ir 7 punktuose nustatytais atvejais**, išskyrus, jeigu darbo sutartis nutraukiama, kai pasibaigia užsieniečio vizos ar kito dokumento, suteikiančio teisę būti LR, galiojimas** – vieno mėnesio darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka (jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – pusės mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka).	Manytina, kad papildymas būtų tikslingas, nes užsieniečiui vizos galiojimo laiku nepateikus prašymo nutraukti darbo sutartį prieš 20 k. d., kaip numato DK 55 str., o praleidus terminą (ar piktybiškai neinformavus darbdavio) bei vizai nustojus galioti, darbdavys turi nutraukti darbo sutartį pagal 60 str. 1. 7 p. kaip prieštaraujančią įstatymui ir kyla pareiga mokėti išeitinę išmoką.
8.	62 str.	***Pakeisti DK 62 str. 3 d. ir 4 ir jas išdėstyti taip:*** 3. Atleidžiant darbuotojus dėl darbdavio bankroto šio kodekso ~~57 straipsnio 7 dalies ir~~ 64 straipsnio 4 dali~~e~~s ~~nuostatos~~ dėl ~~įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminų taikymo ir šio kodekso nustatyti~~ darbo sutarties nutraukimo apribojim~~ai~~**ų** netaikom~~i~~**a**. 4. Šio straipsnio 2 dalyje numatytu atveju atleidžiamiems darbuotojams išmokama dviejų jų vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinė išmoka, o jeigu jų darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – pusės jų vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. **Atleidžiamam darbuotojui įstatymo nustatyta tvarka papildomai išmokama ilgalaikio darbo išmoka, atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamą darbo stažą toje darbovietėje.**	Kadangi DK 62 straipsnis yra atskiras sutarties nutraukimo pagrindas, numatantis įspėjimo terminus ir išeitinės išmokos dydžius, todėl nurodymas, kad netaikomi DK 57 straipsnyje numatyti terminai yra perteklinis bei klaidinantis, leidžiantis daryti prielaidas, kad atleidimas vyksta ne DK 62 straipsnio pagrindu, o 57 straipsnio pagrindu, su DK 62 straipsnyje numatytu specialiuoju reglamentavimu. Taip pat nėra teisinga darbuotojams, atleistiems dėl bankroto nemokėti ilgalaikio darbo išmokos, kai pvz., darbuotojai, kurie atleidžiami dėl darbdavio likvidavimo tokią išmoką gauna. Keičiant šį straipsnį ir numatant, kad mokama ilgalaikio darbo išmoka, atitinkamai turėtų būti keičiami ir kiti su tuo susiję įstatymai bei poįstatyminiai teisės aktai.
9.	72^1	***Papildyti DK 72^1 str. 1 d. 9 p. ir jį išdėstyti taip:*** 9) prašymo patvirtinti, kad darbdavys atitinka Kriterijus pateikimo Valstybinei	VDI nuomone, tokia praktika, kai laikinuoju įdarbinimu ketina verstis jokios ekonominės veiklos nevykdančios įmonės, neturinčios darbuotojų,

		darbo inspekcijai dieną įmonėje dirba bent vienas apdraustasis darbuotojas.	neįdarbinusios vadovų, kaip tai reikalauja DK nuostatos, yra ydinga, todėl teikiame siūlymą, papildyti laikinojo įdarbinimo įmonėms taikomus kriterijus.
10.	72^1	***Pakeisti 72^1 str. 3d. ir ją išdėstyti taip:*** 3. Jeigu Valstybinė darbo inspekcija iš darbdavio, kuris yra įrašytas į laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą, šio kodekso 79 straipsnio 6 dalyje nustatyta tvarka negauna informacijos apie įdarbinimą per laikinojo įdarbinimo įmones ir laikinųjų darbuotojų skaičių, Valstybinė darbo inspekcija darbdaviui nustato 3 darbo dienų terminą šiai informacijai pateikti, skaičiuojamą nuo pranešimo dėl informacijos pateikimo gavimo dienos. Pasibaigus šiam terminui, jeigu per jį darbdavys nepateikė informacijos, Valstybinė darbo inspekcija per 5 darbo dienas priima sprendimą, kad darbdavys neatitinka Kriterijaus, nurodyto šio straipsnio 1 dalies 7 punkte, ir šį darbdavį išbraukia iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo. Jeigu darbdavys, vykdydamas šio kodekso 79 straipsnio 6 dalyje nustatytus reikalavimus, Valstybinei darbo inspekcijai nurodo, kad daugiau negu tris paeiliui einančius kalendorinius mėnesius neturi laikinųjų darbuotojų, Valstybinė darbo inspekcija per 5 darbo dienas priima sprendimą, kad darbdavys neatitinka Kriterijaus, nurodyto šio straipsnio 1 dalies 8 punkte, ir šį darbdavį išbraukia iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo. **Jeigu Valstybinė darbo inspekcija nustato, kad laikinojo įdarbinimo įmonė nebeatitinka šio straipsnio 1 dalies 1–6 punktuose nustatytų kriterijų, Valstybinė darbo inspekcija per 5 darbo dienas nuo nustatymo dienos priima sprendimą, kad darbdavys neatitinka kriterijų, nurodytų šio straipsnio 1 dalies 1–6 punktuose ir šį darbdavį išbraukia iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo.**	Kaip matyti iš laikinojo įdarbinimo įmonių patikrinimų rezultatų per 2022 m., šiose įmonėse yra nustatoma tiek nelegalaus ar nedeklaruoto darbo atvejų, tiek kitų darbo teisės ar darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimų. Pagal galiojantį reguliavimą, galiojančios nuobaudos neturėjimas už nelegalų darbą yra vienas iš kriterijų, kurį privalo įvertinti VDI įtraukdama įmonę į laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą. Tuo tarpu DK 72^1 str. 3 d. numato pareigą VDI išbraukti įmonę iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo tik dviem atvejais – kai neteikiami pranešimai apie laikinųjų darbuotojų skaičių ir kai įmonės deklaruoja neturinčios laikinųjų darbuotojų. VDI nuomone, tokie atvejai, kai laikinojo įdarbinimo įmonė padaro nusižengimą, dėl kurio *a priori* nebūtų įtraukta į sąrašą, turėtų būti nustatyti kaip pagrindas priimti sprendimą išbraukti ją iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo. Atsižvelgiant į tai, manome, kad būtų tikslinga papildyti DK 72^1 str. 3 d. papildomais įmonių išbraukimo iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo pagrindais.
11.	72^1 str.	***Pakeisti 72^1 str. papildant 5 d. ir ją išdėstyti taip:*** 5. Darbdavys, Valstybinei darbo inspekcijai išbraukus jį iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo, iš naujo teikti prašymą patvirtinti, kad jis atitinka	DK 72^1 str. 3 d. numato procedūrą, pagal kurią VDI išbraukia įmonę iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo, kai ši neteikia kasmėnesinių ataskaitų arba tris mėnesius paeiliui

		Kriterijus, nurodytus šio straipsnio 1 dalies 1–6 punktuose gali ne anksčiau kaip po šešių mėnesių.	deklaruoja neturinti laikinųjų darbuotojų. Atkreipiame dėmesį, kad dėl neatitikties šiems kriterijams nuo 2023 m. tikėtinas ženklus laikinojo įdarbinimo įmonių sumažėjimas (preliminariu vertinimu, vien per pirmąjį 2023 m. mėnesį VDI priims sprendimus išbraukti ~150 įmonių). Tačiau, VDI nuomone, įmonės išbraukimas iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo absoliučiai neriboja jos teisės nedelsiant teikti VDI prašymo įtraukti ją į sąrašą iš naujo, o tai, VDI nuomone, sudarys galimybę išbrauktoms iš sąrašo įmonėms piktnaudžiauti išvengiant naujų DK nustatytų pareigų. Atsižvelgiant į tai, tobulinant laikinojo įdarbinimo įmonių veiklą siūlome išbrauktoms iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo įmonėms nustatyti pereinamąjį bent 6 mėn. trukmės laikotarpį, kurio metu įmonės neturėtų teisės teikti pakartotinų prašymų VDI dėl įtraukimo į sąrašą.
12.	124 str.	***Pakeisti DK 124 str. 2 dalį ir ją išdėstyti taip:*** 2. Skirti dirbti poilsio dieną galima tik su darbuotojo sutikimu, išskyrus ~~atvejus, kai dirbama pagal suminę darbo laiko apskaitą ar~~ kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais.	Siūloma koreguoti formuluotę, kadangi norint skirti darbuotoją, dirbantį pagal suminę darbo laiko apskaitą, dirbti jo poilsio dieną, kuri nenumatyta pagal darbo (paminos) grafiką, privalo būti gaunamas darbuotojo susitikimas. Darbdavys, prireikus skirti darbuotoją dirbti jo poilsio dieną, gali pakeisti darbo (pamainų) grafiką, įspėdamas darbuotoją prieš 2 d.d., o to nepadarius, turi būti gaunamas sutikimas, kadangi darbuotojai planuojasi poilsio dienas ir gali neturėti galimybės dirbti.
13.	127 str.	***Pakeisti DK 127 str. 3 dalį ir ją išdėstyti taip:*** 3. Darbo metai, už kuriuos suteikiamos kasmetinės atostogos, prasideda nuo darbuotojo darbo pagal darbo sutartį pradžios, **o susitarimo dėl papildomo**	Keičiama kartu su DK 35 str. 7 d.

		darbo atveju – nuo darbo pagal susitarimą dėl papildomo darbo pradžios. ***Pakeisti DK 127 str. 6 dalį ir ją išdėstyti taip:*** 6. Kasmetines atostogas pakeisti pinigine kompensacija draudžiama, išskyrus darbo santykių pasibaigimą **ar susitarimo dėl papildomo darbo nutraukimą,** kai darbuotojui sumokama kompensacija už nepanaudotas visos trukmės kasmetines atostogas ar jų dalį, su šio straipsnio 5 dalyje nustatytais apribojimais.	
14.	128 str.	***Pakeisti DK 128 str. 1 dalį ir ją išdėstyti taip:*** 1. Kasmetinės atostogos turi būti suteikiamos bent kartą per darbo metus. Bent viena iš kasmetinių atostogų dalių negali būti trumpesnė kaip dešimt darbo dienų arba ne mažiau kaip dvylika darbo dienų (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę), o jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, atostogų dalis negali būti trumpesnė kaip dvi savaitės. **Jeigu darbuotojas dirba pagal susitarimą dėl papildomo darbo, nurodyta kasmetinių atostogų dalis suteikiama kartu visose pareigose.**	Keičiama kartu su DK 35 str. 7 d.
15.	139 str. 4 d.	***Pakeisti DK 139 str. 4 d. ir ją išdėstyti taip:*** 4. Tais atvejais, kai darbuotojui pagal šį kodeksą ar kitas darbo teisės normas ar darbo sutartį turi būti mokamas vidutinis darbo užmokestis (arba jo dalis), priklausantis (priklausanti) nuo anksčiau gauto darbo užmokesčio, tokiam darbo užmokesčiui apskaičiuoti taikomos šio straipsnio 2 dalies 1–5 punktuose numatytos darbo užmokesčio dalys Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka. **Vidutinio darbo užmokesčio (arba jo dalies) skaičiavimo tvarką, kai darbdavys moką ligos išmoką už pirmąsias dvi ligos dienas, reglamentuoja specialieji teisės aktai.**	DK nėra nuorodos į specialiuosius įstatymus tuo atveju, kai darbdavys moka ligos išmoką už dvi pirmąsias ligos dienas. Šis pakeitimas, papildant straipsnio dalį nukreipiančiąja nuostata, būtų tikslingas sprendžiant darbo ginčus, kadangi DGK, priteisinėdamos išmokas, galėtų nurodyti pagrindą neperžengiant savo kompetencijos ribų (Ligos ir motinystės įstatymas, kuris tą numato nepatenka į darbo įstatymų sąrašą).
16.	144 str.	***Pakeisti DK 144 str. 7 d. ir ją išdėstyti taip:*** 7. Už darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, taip pat kai padidinamas darbuotojo darbo mastas, mokamas padidintas, palyginti su	Nuoroda į DK 139 str. 4 d., kuri kalba apie vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimą, sudaro prielaidas klaidingam aiškinimui, kad už padidintą darbų mastą mokamas

		normaliomis darbo sąlygomis, darbo užmokestis, nurodytas šio kodekso ~~139 straipsnio 4 dalyje~~ **139 straipsnio 2 dalies 1–5 punktuose.** Konkretūs apmokėjimo dydžiai nustatomi kolektyvinėse ir darbo sutartyse.	proporcingai didesnis darbo užmokestis negu darbuotojo vidutinis darbo užmokestis. Vis dėlto už padidintą darbų mastą ir kitus DK 144 str. 7 d. nurodytus nukrypimus **mokamas padidintas <u>darbo užmokestis</u>, priklausantis nuo darbo sutartyje ar darbo teisės normose nustatyto užmokesčio**, **<u>o ne vidutinis darbo užmokestis</u>**, o nuoroda į DK 139 str. 4 d. suponuoja, jog vertinant padidintą darbo užmokestį reikia atsižvelgti į šioje normoje nurodytas darbo užmokesčio dalis. Todėl, siekiant teisinio aiškumo ir išvengiant galimo dviprasmiško nuostatos aiškinimo, tikslinga DK 144 str. 7 d. vietoje nuorodos į DK 139 str. 4 d. įtvirtinti tiesioginę nuorodą į DK 139 str. 1-5 p.
17.	150 str.	***Pakeisti DK 150 str. 2 d. 4 p. ir jį išdėstyti taip:*** 4) 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), **taip pat nutraukus susitarimą dėl papildomo darbo darbuotojo pareiškimu (šio kodekso 35 straipsnio 5 dalis)**.	Keičiama kartu su DK 35 str. 7 d.
18.	168 str.	***Pripažinti netekusiomis galios 168 str. 3 ir 4 d.*** ~~3. Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir šešis mėnesius po jų kadencijos pabaigos negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir jų būtinosios 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 Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įgalioto~~	Siūloma koreguoti DK 168 str. 3 dalį ir atsisakyti įpareigojimo atleidžiant iš darbo darbuotojų atstovavimą įgyvendinantį asmenį gauti VDI teritorinio skyriaus vadovo sutikimą, kadangi vertinant darbdavio prašymą dėl darbuotojo darbo santykių nutraukimo, VDI teritorinio skyriaus vadovas turi įvertinti tik tai, ar darbuotojo darbo sutarties nutraukimas nėra susijęs su darbuotojo vykdoma darbuotojų atstovavimo veikla ir prašymas dėl sutikimo nutraukti darbo santykius su darbuotoju

		~~Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kuriam priklausančioje teritorijoje yra darbdavio darbovietė, vadovo sutikimo. Darbdavio motyvuotą prašymą suteikti sutikimą nutraukti darbo sutartį ar pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas turi išnagrinėti ir darbdaviui pateikti atsakymą per dvidešimt darbo dienų nuo pareiškimo gavimo dienos. Darbuotojai ar jų atstovai savo iniciatyva arba Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo prašymu turi teisę pateikti savo nuomonę. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas suteikia sutikimą nutraukti darbo sutartį ar pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas, jeigu darbdavys pateikia duomenis apie tai, kad darbo sutarties nutraukimas ar būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimas nėra susijęs su darbuotojo vykdoma darbuotojų atstovavimo veikla, darbuotojo nediskriminuoja dėl jo vykdomos darbuotojų atstovavimo veiklos ar narystės profesinėje sąjungoje. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas, gavęs darbdavio motyvuotą prašymą, apie tai informuoja darbuotojų atstovaujamąjį organą ir patį darbuotoją, dėl kurio pateiktas prašymas, ir nustato ne trumpesnį kaip penkių darbo dienų terminą darbuotojų atstovų ir paties darbuotojo nuomonei pateikti. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo sprendimas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka. Darbo sutartis su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis negali būti nutraukta tol, kol vyksta darbo ginčas. Per dešimt darbo dienų nuo Darbo kodekso įsigaliojimo dienos darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos raštu pateikia valdymo organų narių, kuriems taikomos šios dalies garantijos, sąrašus darbdaviui, o naujai įsteigtos – ne vėliau kaip per dešimt dienų nuo įsteigimo dienos. 4. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo sprendimą atsisakyti duoti sutikimą nutraukti darbo~~	būtų laikomas neteisėtu tuo atveju, jeigu darbuotojas būtų atleidžiamas dėl aplinkybių, tiesiogiai susijusių su darbuotojo, kaip darbuotojų atstovavimą įgyvendinančio asmens, diskriminavimu, būtent dėl užimamų darbuotojų atstovavimo pareigų. Todėl toks reglamentavimas iš esmės neapsaugo darbuotojų atstovų ir yra perteklinis.

		~~sutartį darbdavys gali ginčyti Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka per trisdešimt dienų. Teismo sprendimo dėl Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo sprendimo atsisakyti duoti sutikimą įsiteisėjimas suteikia teisę darbdaviui per vieną mėnesį pradėti darbo sutarties nutraukimo procedūrą šio kodekso nustatyta tvarka. Teismo sprendimo dėl Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo sprendimo atsisakyti duoti sutikimą įsigaliojimas savaime nenustato darbo sutarties pasibaigimo teisėtumo.~~	
19.	223 str.	***Pakeisti DK 223 str. 1 d. ir ją išdėstyti taip:*** 1. Darbo ginčo šalis darbo ginčų komisijai privalo raštu ar elektroniniu paštu, pasirašiusi elektroniniu parašu, **ar suformulavusi prašymą tokiu būdu, kuris leidžia prašymą teikiantį asmenį identifikuoti arba patikrinti prašymo autentiškumą,** pateikti prašymą išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės.	Atsižvelgiant į tai, kad prašymai į DGK bus priimami, be kita ko, per Elektroninių paslaugų darbdaviams sistemą (EPDS), kurioje teikiantys prašymus neturės pasirašyti, o save identifikuos, pvz. per el. valdžios vartus, m. parašu ar per banką, siūlome koreguoti DK 223 str. 1 d. įtraukiant nuostatą, kad darbo ginčo šalis DGK privalo raštu ar elektroniniu paštu, pasirašiusi elektroniniu parašu, ar suformulavusi prašymą tokiu būdu, kuris leidžia prašymą teikiantį asmenį identifikuoti arba patikrinti prašymo autentiškumą, pateikti prašymą išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės.
20.	223 str.	***Pakeisti DK 223 str. 2 d. 1 p. ir jį išdėstyti taip:*** 1) darbo ginčą inicijuojančios šalies (ieškovo) vardas, pavardė, asmens kodas, o jei jo nėra, − gimimo data, gyvenamosios vietos adresas (jeigu darbo ginčą inicijuojanti šalis (ieškovas) prašo dokumentus gauti elektroniniu paštu, turi būti nurodytas elektroninio pašto adresas), telefono ryšio numeris, **banko sąskaitos numeris**;	Darbo ginčų nagrinėjimo DGK proceso tobulinimui siūlome koreguoti DK 223 str. 2 d. 1 p., įtraukiant nuostatą, kad prašyme nagrinėti ginčą DGK, be kita ko, būtų nurodomas ir darbo ginčą inicijuojančios šalies (ieškovo) banko sąskaitos numeris, kadangi pasitaiko atvejų, kai darbuotojas dirbo nelegaliai, darbo atlikimo faktas yra nustatytas, tačiau nežinoma, kur pervesti pinigus darbuotojui pagal DGK sprendimą.
21.	223 str.	***Pakeisti DK 223 str. 2 d. 8 p. ir jį išdėstyti taip:*** 8) pridedamų dokumentų sąrašas **(užsienio šalies piliečiui privaloma**	Siūlome koreguoti šio straipsnio 2 d. 8 p., nustatant pareigą užsienio piliečiams teikiant prašymą DGK prie jo pridėti

		pateikti asmens tapatybę patvirtinančio dokumento kopiją).	asmens tapatybę patvirtinančio dokumento kopiją, kadangi, kai ieškovo gimtoji kalba yra ne lietuvių, jo įprastai vartojama abėcėlė nėra lotynų, jis savo vardą ir pavardę rašo kitaip, nei ji oficialiai įrašoma jo dokumentuose (leidime dirbti/gyventi ar pan.), todėl DGK pirmininkui ieškant tokio žmogaus kitų valstybės institucijų (pavyzdžiui, Sodros) duomenų bazėse, jo nepavyksta surasti dėl klaidingai nurodyto vardo ir pavardės.
22.	DK 223 str. 3 d.	***Pripažinti netekusia galios DK 223 str. 3 d.*** ~~3 d. Prašymas išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės teikiamas darbo ginčų komisijai prie Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kurio teritorijoje yra darbuotojo darbovietė.~~	Siūloma panaikinti 3 d., siekiant suvienodinti DGK krūvius bei automatizuoti prašymų priskyrimo DGK procedūras. Taip pat norma nebeaktuali, nes dažniausiai ginčo šalys pageidauja ginčą nagrinėti nuotoliniu būdu, kuomet teritorinis paskirstymas tampa nesvarbus. Atsižvelgiant į tai, kad darbo ginčai paprastai nagrinėjami nuotoliniu būdu ir ginčo šalims nereikia fiziškai atvykti į VDI patalpas, bet kuri DGK gali nagrinėti VDI priimtą, užregistruotą ir automatiniu būdu, bendra eilės tvarka tam tikrai DGK priskirtą prašymą.
23.	Darbo ginčų komisijos darbo reglamento 11 ir 12 p.	***Pripažinti netekusiais galios Darbo ginčų komisijos darbo reglamento 11 ir 12 p.*** ~~11. Prašymas pateikiamas Darbo ginčų komisijai prie Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos teritorinio skyriaus, kurio teritorijoje yra darbuotojo darbovietė (struktūrinis organizacinis darinys (filialas, atstovybė ar kitas struktūrinis, gamybinis, prekybinis ar kitos veiklos padalinys), kuriame savo darbo funkcijas atlieka darbuotojas).~~ ~~12. Prašymas, adresuotas ne tai Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus veiklos teritorijos Komisijai ar pateiktas Valstybinės darbo inspekcijos~~	Siūloma panaikinti 11 p. ir 12 p. dėl tų pačių priežasčių, kaip ir DK 223 str. 3 d.

		~~teritoriniam skyriui, ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo jo gavimo dienos perduodamas prašymą nagrinėti turinčiai Komisijai.~~	
24.	224 str.	***Pakeisti DK 224 str. 2 d. ir ją išdėstyti taip:*** 2. Priimant sprendimą atsisakyti nagrinėti prašymą išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės šio straipsnio 1 dalies 1, 2 ir 3 punktuose numatytais pagrindais, Darbo ginčų komisijos posėdis gali būti neorganizuojamas ir šalys į komisijos posėdį nekviečiamos.	Siekiant taupyti lėšas bei pagreitinti darbo ginčų nagrinėjimo procesus, siūlome nustatyti atvejus, kai sprendimą priima DGK pirmininkas vienasmeniškai, nekviečiant DGK narių ir neorganizuojant posėdžio.
25.	225 str.	***Pakeisti DK 225 str. 2 d. ir ją išdėstyti taip:*** 2. Darbo ginčų komisijos pirmininkas ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo prašymo gavimo dienos **(ar trūkumų pašalinimo dienos, jeigu buvo taikoma DK 223 str. 5 d.)** nustato posėdžio datą, laiką ir terminą, per kurį atsakovas privalo raštu ar elektroniniu paštu, pasirašęs elektroniniu parašu, pranešti darbo ginčų komisijai, ar jis pripažįsta ieškovo reikalavimus, pateikti reikalaujamus dokumentus ir kitus įrodymus. Nurodytas terminas negali būti trumpesnis kaip penkios darbo dienos nuo ieškovo prašymo kopijos įteikimo atsakovui dienos.	Dėl DK 223 str. 5 d. nustatyto 5 d. d. trūkumų pašalinimo termino suderinimo su DK 225 str. 2 d. nustatytu 5 d. d. posėdžio paskyrimo terminu.
26.	228 str.	***Pakeisti DK 228 str. 1 d. ir ją išdėstyti taip:*** 1. Darbo ginčų komisija privalo išnagrinėti prašymą ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo prašymo gavimo dienos **(ar trūkumų pašalinimo dienos, jeigu buvo taikoma DK 223 str. 5 d.)**. Darbo ginčų komisijos pirmininko motyvuotu sprendimu prašymo nagrinėjimo terminas gali būti pratęstas, bet ne ilgiau kaip vienam mėnesiui.	Dėl DK 223 str. 5 d. nustatyto 5 d. d. trūkumų pašalinimo termino suderinimo su DK 228 str. 1 d. numatytu 1 mėnesio prašymo išnagrinėjimo terminu.

Lietuvos Respublikos
vyriausiasis valstybinis
darbo inspektorius _____ Jonas Gricius
(parašas)