



LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO TEISINIO REGULIAVIMO STEBĖSENOS IR PASIEKTŲ REZULTATŲ ĮVERTINIMO PAŽYMA

2025 m. birželio 19 d.
Vilnius



TURINYS

| | |
|---|----|
| ĮVADAS | 4 |
| TEISĖS AKTŲ PAŽEIDIMAI | 5 |
| 1 grafikas. Gauti ir išnagrinėti skundai ir pranešimai..... | 5 |
| 2 grafikas. Išnagrinėtuose skunduose ir pranešimuose kelti klausimai | 5 |
| 3 grafikas. Išnagrinėtuose skunduose ir pranešimuose keltų klausimų rūšys..... | 5 |
| 4 grafikas. Skundai ir pranešimai dėl psichologinio smurto darbe | 6 |
| 5 grafikas. Reikalavimuose pašalinti pažeidimus (R1) nurodyti teisės aktų reikalavimų pažeidimai..... | 6 |
| 6 grafikas. Darbo teisės pažeidimų rūšys..... | 7 |
| 7 grafikas. Psichologinio smurto darbe pažeidimų rūšys | 8 |
| 8 grafikas. Surašyti protokolai | 8 |
| 9 grafikas. Surašyti AN protokolai pagal ANK straipsnius..... | 10 |
| 10 grafikas. Skirta baudų arba surašyta administracinių nurodymų (atvejų skaičius) | 10 |
| 11 grafikas. Baudų ir administracinių nurodymų suma (Eur) | 11 |
| 12 grafikas. Atlikti patikrinimai nelegalaus darbo kontrolės srityje, nustatyti pažeidimai . | 11 |
| 13 grafikas. Nelegaliai dirbę asmenys pagal ekonominės veiklos sektorius..... | 12 |
| 14 grafikas. Nelegalaus darbo ir nedeklaruotos savarankiškos veiklos atvejų pasiskirstymas pagal veiklos teisinę formą 2024 m. | 13 |
| Tarpinstitucinio bendradarbiavimo centras | 13 |
| Tarpvalstybinis bendradarbiavimas nelegalaus darbo prevencijos srityje..... | 14 |
| TEISINGO APMOKĖJIMO UŽ DARBĄ IR NEDISKRIMINAVIMO PRINCIPŲ LAIKYMASIS | 14 |
| KROVINIUS GABENANČIŲ TRANSPORTO ĮMONIŲ TIKSLINIAI PATIKRINIMAI | 15 |
| LAIKINOJO ĮDARBINIMO ĮMONIŲ TIKSLINIAI PATIKRINIMAI | 15 |
| IŠVADOS, PASIŪLYMAI | 16 |
| DARBUOTOJŲ, DARBDAVIŲ BEI JŲ ATSTOVŲ KONSULTAVIMAS | 18 |
| 15 grafikas. Gauti, išnagrinėti rašytiniai paklausimai, klausimų skaičius juose (DT ir DSS) | 18 |
| 16 grafikas. Išnagrinėtų klausimų rūšys..... | 19 |
| 17 grafikas. Konsultacijos, suteiktos VDI paskyroje socialiniame tinkle „Facebook“ | 20 |
| 18 grafikas. Konsultacijos, suteiktos telefonu | 20 |
| 19 grafikas. Konsultacijos, suteiktos elektroninio konsultanto | 21 |
| DARBO GINČŲ DĖL TEISĖS DARBO GINČŲ KOMISIJOSE SKAIČIUS, DALYKAS, REZULTATAI | 21 |
| 20 grafikas. DGK gauti, išnagrinėti prašymai, juose kelti reikalavimai | 22 |
| 21 grafikas. DGK išnagrinėti reikalavimai dėl darbo užmokesčio | 22 |
| 22 grafikas. Išnagrinėti reikalavimai, susiję su išplėsta DGK kompetencija, jų rūšys | 22 |
| 23 grafikas. DGK priimti sprendimai dėl išnagrinėtų reikalavimų | 23 |
| 24 grafikas. DGK atsisakymo nagrinėti reikalavimus pagrindai | 24 |
| 25 grafikas. Sudarytomis taikos sutartimis išspręsti reikalavimai | 24 |



| | |
|--|----|
| 26 grafikas. DGK priteistos sumos | 25 |
| I INSTANCIJOS TEISMUOSE GAUTOS CIVILINĖS BYLOS, SUSIJUSIOS SU DARBO TEISINIAIS SANTYKIAIS | 26 |
| 27 grafikas. Teismuose gautos civilinės bylos, susijusios su darbo teisiniais santykiais | 26 |
| DARBUOTOJŲ ATSTOVAVIMAS | 27 |
| 28 grafikas. Pranešimai apie darbo tarybų įmonėse, įstaigose ar organizacijose sudarymą, išrinkti nariai..... | 27 |
| 29 grafikas. Darbuotojų atstovavimas ūkio subjektuose | 27 |
| Darbdavių prašymai suteikti sutikimą nutraukti darbo sutartį su darbuotojų atstovu..... | 28 |
| 30 grafikas. Darbdavių prašymai suteikti sutikimą nutraukti darbo sutartį su darbuotojų atstovu, prašymų rezultatas | 28 |
| DARBO SUTARTYS | 28 |
| 31 grafikas. Sudaryta darbo sutarčių, jų rūšys | 28 |
| 32 grafikas. Sudarytos DK įtvirtintų rūšių darbo sutartys | 29 |
| 33 grafikas. Sudarytos darbo sutartys, kurioms nustatytas terminas..... | 30 |
| 34 grafikas. Nutrauktos darbo sutartys | 30 |
| 35 grafikas. Darbo sutarčių nutraukimo pagrindai | 30 |
| ĮMONIŲ, ĮSTAIGŲ AR ORGANIZACIJŲ, TAIKANČIŲ SUMINĘ DARBO LAIKO APSKAITĄ, SKAIČIUS | 31 |
| 36 grafikas. Įmonių, įstaigų ar organizacijų, apie kurias VDI turi sukaupusi duomenis, taikančių suminę darbo laiko apskaitą, skaičius | 31 |
| GAUTŲ PRANEŠIMŲ APIE KOMANDIRUOTUS DARBUOTOJUS SKAIČIUS | 32 |
| 37 grafikas. Gauti pranešimai apie į Lietuvos Respubliką komandiruotus darbuotojus.... | 32 |
| 38 grafikas. Valstybės, iš kurių komandiruoti darbuotojai | 32 |
| 39 grafikas. Komandiruotės trukmė..... | 33 |
| TEISINIO REGULIAVIMO REIKALINGUMO, PAKANKAMUMO IR EFEKTYVUMO ĮVERTINIMAS | 33 |
| IŠVADA DĖL REIKALINGUMO KEISTI TEISINĮ REGULIAVIMĄ AR JO ATSIŠAKYTI | 34 |



ĮVADAS

DK¹ 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.



DK teisinio reguliavimo stebėsenos ir pasiektų rezultatų įvertinimo pažymą parengėme vadovaudamiesi Įstatymo² 6 straipsnio 13 dalimi.



Ataskaitinis laikotarpis – 2022–2024 metai.

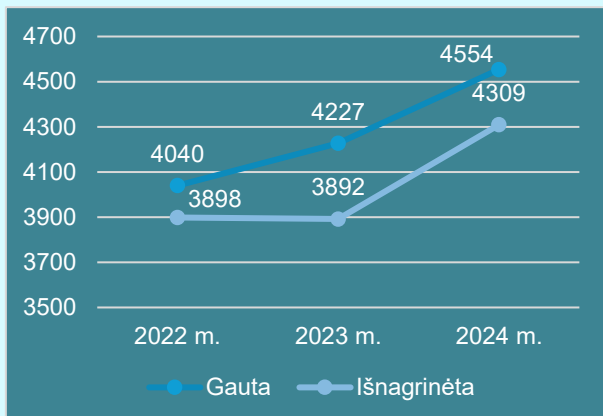


¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.

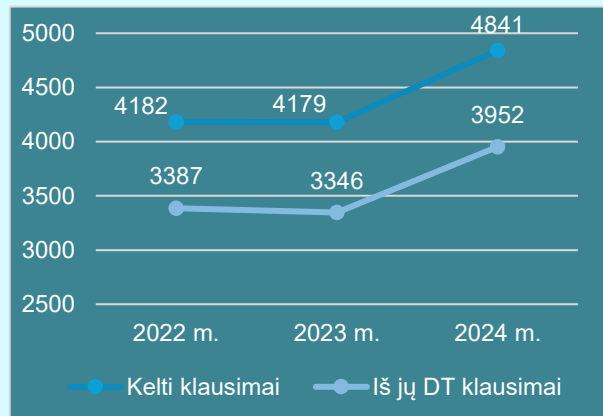
² Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įgyvendinimo ir įsigaliojimo įstatymas.

TEISĖS AKTŲ PAŽEIDIMAI

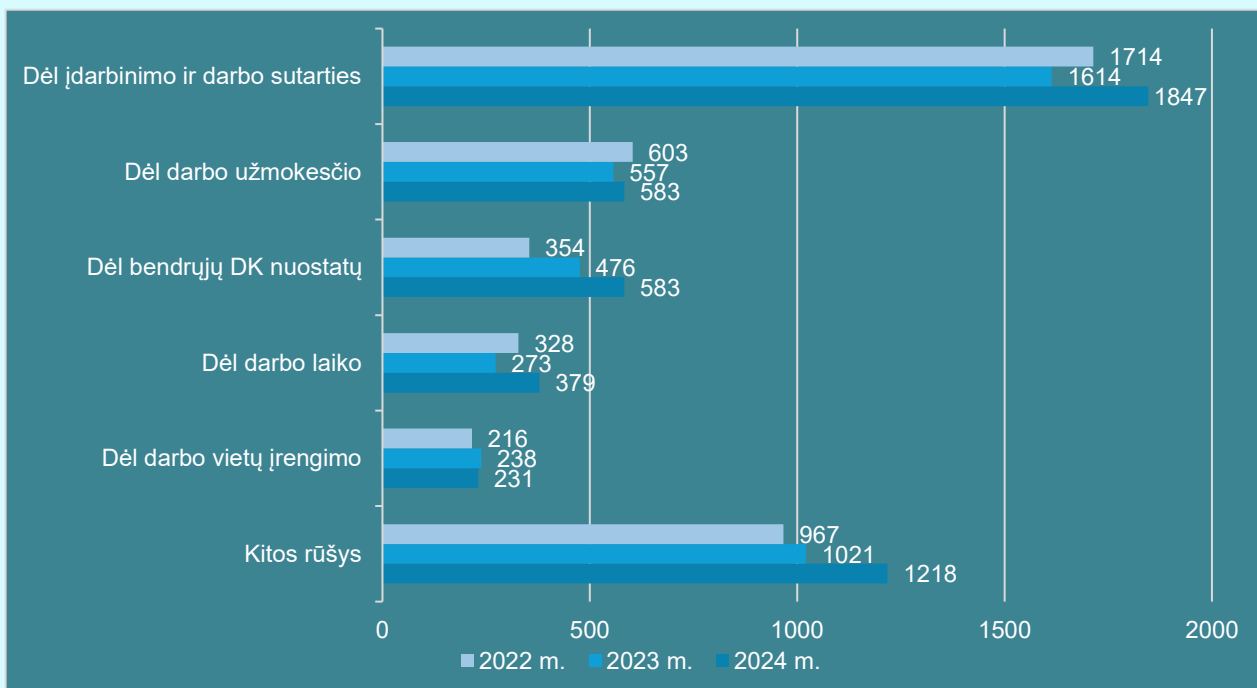
1 grafikas. Gauti ir išnagrinėti skundai ir pranešimai



2 grafikas. Išnagrinėtuose skunduose ir pranešimuose kelti klausimai



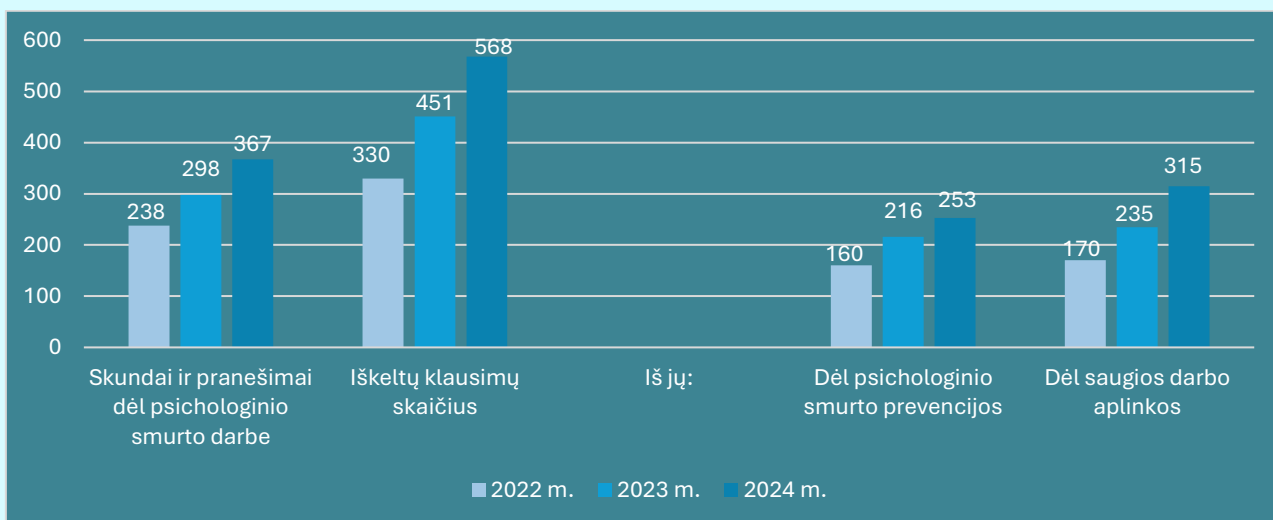
3 grafikas. Išnagrinėtuose skunduose ir pranešimuose keltų klausimų rūšys



Daugiausia 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 priešišku, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmy, 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.

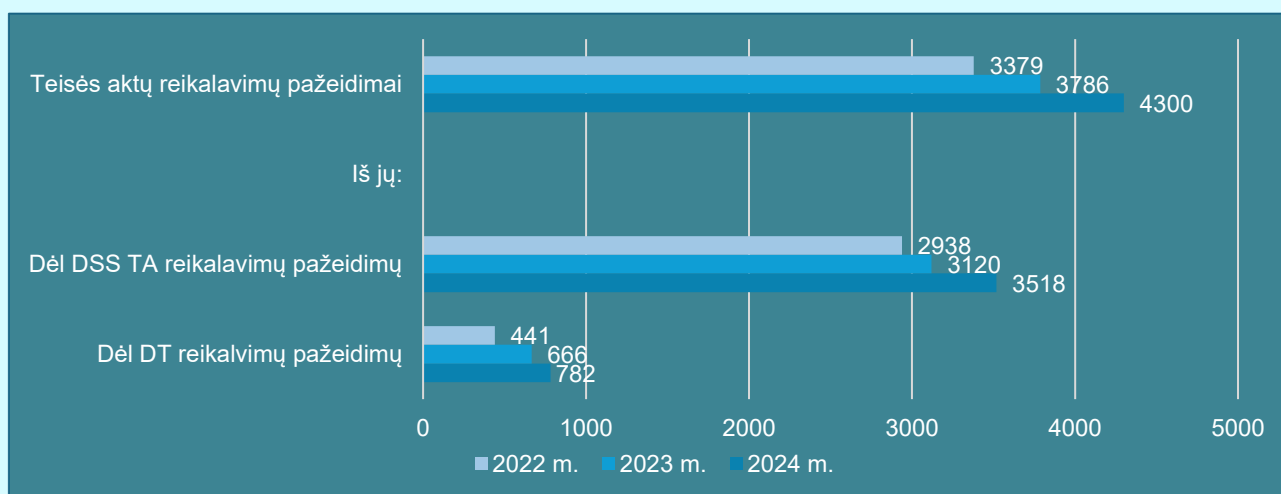
4 grafikas. Skundai ir pranešimai dėl psichologinio smurto darbe



Psichologinio smurto problema įmonėse, įstaigose, organizacijose išlieka aktuali. Kasmet daugėja skundų ir pranešimų dėl psichologinio smurto darbe, taip pat auga pasitvirtinusių ar iš dalies pasitvirtinusių atvejų dalis: 2022 – 32 proc., 2023 m. – 50 proc., 2024 m. – 46 proc.

Darbuotojai dažnai nurodo galimas psichologinio smurto apraiškas (įžeidinėjimus, patyčias, žeminančią kritiką, ignoravimą ir pan.), tačiau nemažai skundų nepasitvirtina. Tai rodo, kad vis dar trūksta žinių apie psichologinio smurto sampratą ir savo teisių gynimą – darbuotojai nerenka įrodymų, nežino, kur kreiptis, patyrus nepriimtina bendradarbio ar tiesioginio vadovo elgesį, nepasitiki darbdaviais, nelinkę problemų spręsti įmonės, įstaigos ar organizacijos viduje ir dažnai iš karto kreipiasi į išorės institucijas (VDI, ministerijas ir kt.).

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

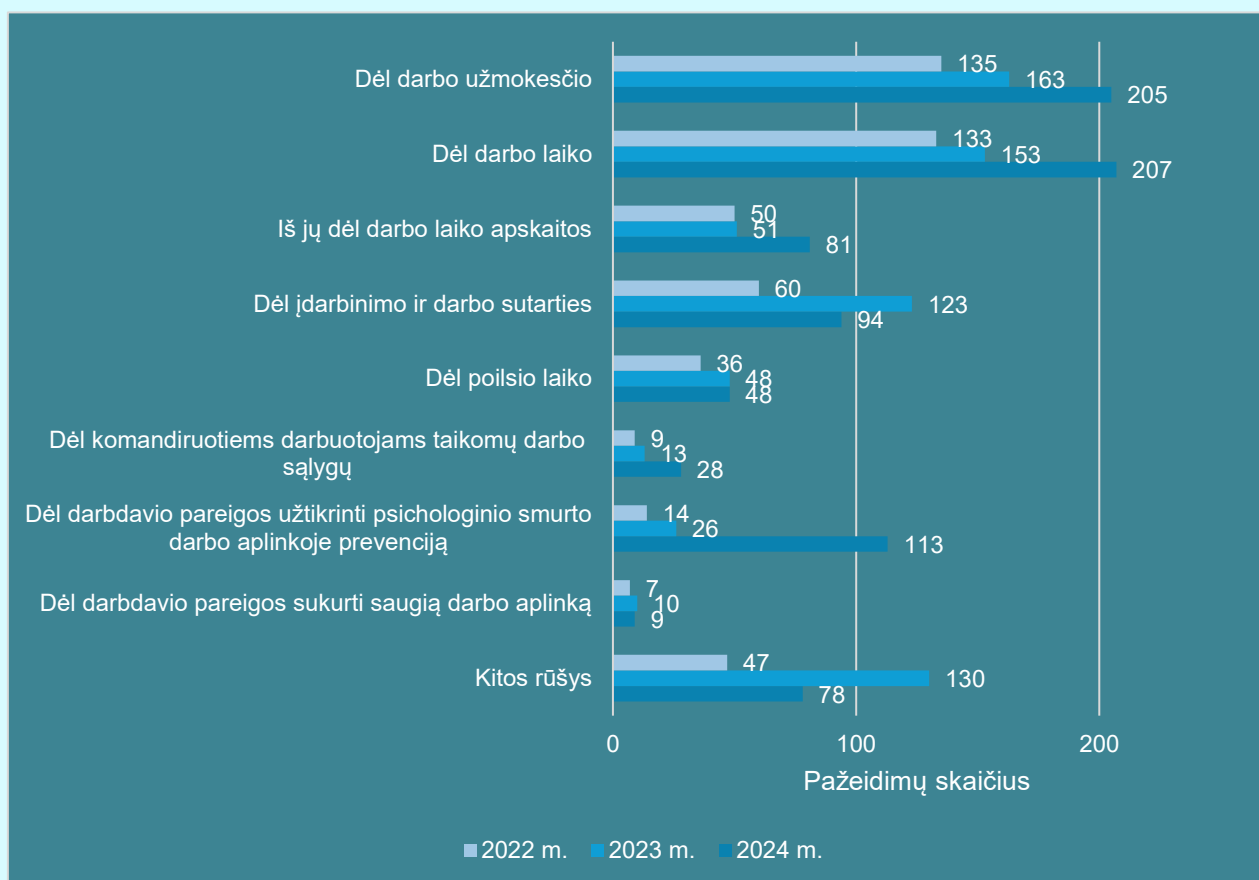


2024 m. VDI nustatė 29 349 teisės aktų reikalavimų pažeidimus, 2023 m. – 28 998,

2022 m. – 27 058. Maždaug ketvirtadalį iš jų sudarė DT³ reikalavimų pažeidimai (2024 m. – 7591, 2023 m. – 7462, 2022 m. – 8200), likusieji – DSS TA⁴ reikalavimų pažeidimai.

Didžioji dalis 2024 m. reikalavimuose pašalinti pažeidimus (R1) nurodytų pažeidimų buvo dėl DSS TA reikalavimų nesilaikymo (82 proc.), DT pažeidimai sudarė 18 proc. DSS TA reikalavimų pažeidimų skaičiui daro įtaką labai plati DSS reikalavimų teisinė bazė, taip pat DT reikalavimų pažeidimų specifika lemia tai, kad juos dažnai sunku arba neįmanoma pašalinti, todėl už šiuos pažeidimus dažniau surašomi protokolai ir skiriamos baudos. Be to, dėl nemažos dalies galimų DT reikalavimų pažeidimų yra kreipiamasi tiesiogiai į DGK⁵ ir DGK sprendžia tokius prašymus vertindama konkrečią situaciją individualiai.

6 grafikas. Darbo teisės pažeidimų rūšys⁶



2024 m. reikalavimuose pašalinti pažeidimus (R1) nurodyta:

- 28 darbo laiko apskaitos pažeidimai (2023 m. – 19, 2022 m. – 17);
- 53 suminės darbo laiko apskaitos pažeidimai (2023 m. – 32, 2022 m. – 33);
- 4 komandiruotiems į Lietuvos Respubliką darbuotojams taikomų darbo sąlygų

³ Darbo teisė.

⁴ Darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktai.

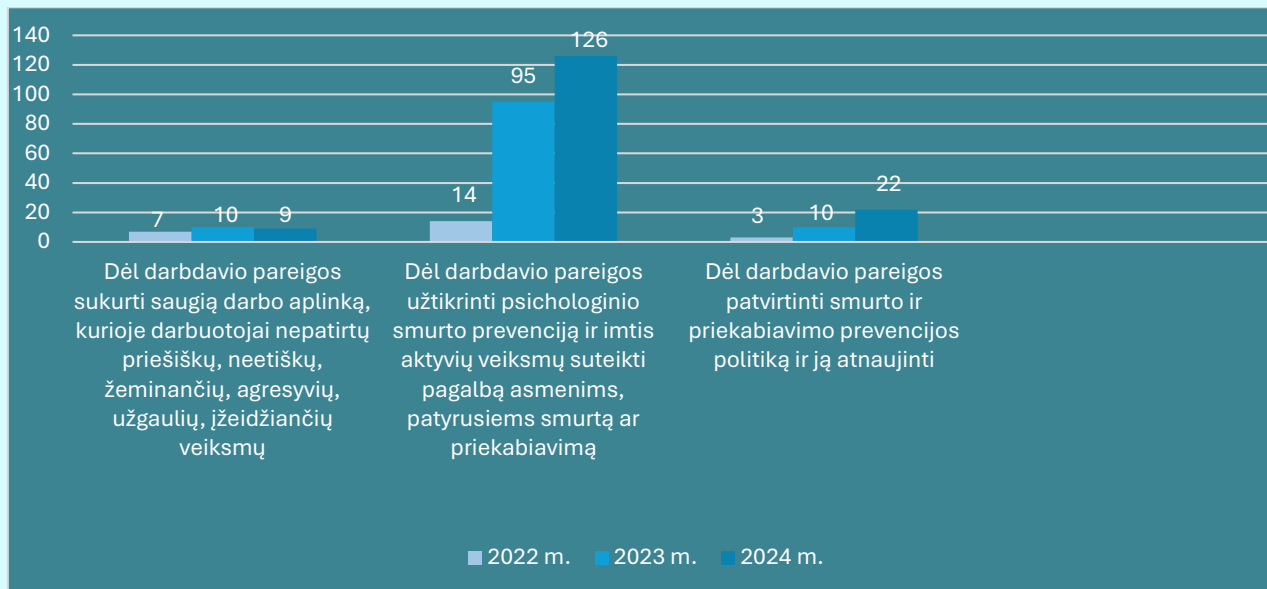
⁵ Darbo ginčų komisija.

⁶ Informacija pateikta pagal reikalavimuose pašalinti pažeidimus (R1) nurodytus darbo teisės pažeidimus.

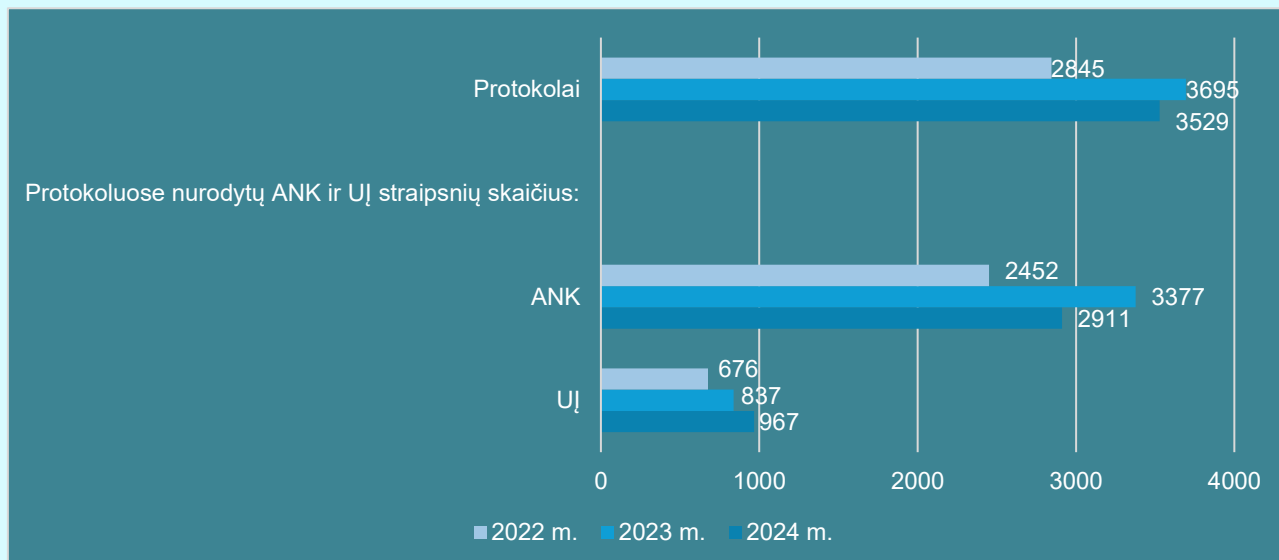
pažeidimai (2023 m. – 3, 2022 m. – 7)⁷;

- 24 komandiruoties iš Lietuvos Respublikos darbuotojams taikomų darbo sąlygų pažeidimai (2023 m. – 10, 2022 m. – 2)⁸;
- 1 pažeidimas darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimo srityje (2022 m. ir 2023 m. reikalavimuose R1 šių pažeidimų nenurodyta).

7 grafikas. Psichologinio smurto darbe pažeidimų rūšys⁹



8 grafikas. Surašyti protokolai



⁷ Pažeidimai dėl laikinojo įdarbinimo įmonių darbuotojų darbo sąlygų, maksimalaus darbo laiko ir minimalaus poilsio laiko trukmės ir kiti pažeidimai.

⁸ Pažeidimai dėl darbo užmokesčio nustatymo, darbo sutarčių sudarymo tvarkos ir kiti pažeidimai.

⁹ Informacija pateikta pagal reikalavimuose pašalinti pažeidimus (R1) nurodytus pažeidimus.

VDI pareigūnai surašo protokolus pagal ANK¹⁰ ir UĮ¹¹ (toliau kartu vadinama protokolu). 2023 m. nustatytas žymus AN protokolų¹², surašytų už statybvietėje esančių asmenų identifikavimo reikalavimų pažeidimus, skaičiaus padidėjimas. Šis padidėjimas susijęs su prievole statybos darbus atliekantiems asmenims turėti skaidriai dirbančiojo asmens identifikavimo kodą bei su aktyvia VDI priežiūra ir kontrole šioje srityje. 2024 m. šių protokolų skaičius sumažėjo, tačiau išliko didesnis nei 2022 m.

Surašytų AN protokolų skaičius¹³

| ANK straipsnis | Skaičius, metais | | |
|---|------------------|---------|---------|
| | 2022 m. | 2023 m. | 2024 m. |
| 99 str. „Darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimas“ | 135 | 138 | 177 |
| 100 str. „Darbo laiko apskaitos pažeidimas“ | 64 | 72 | 95 |
| ANK 101 str. „Komandiruočių darbuotojų darbo sąlygų pažeidimas“ | 15 | 12 | 7 |

Surašytų protokolų pagal UĮ skaičius

| UĮ straipsnis | Skaičius, metais | | |
|--|------------------|---------|---------|
| | 2022 m. | 2023 m. | 2024 m. |
| 56 str. „Nelegalus darbas ir atsakomybė už jį“ | 331 | 402 | 353 |
| 56 ¹ str. „Nelegalus darbas atliekant statybos darbus ir atsakomybė už jį“ ¹⁴ | — | — | 16 |
| 57 str. „Užsieniečių įdarbinimo ir informavimo apie įdarbintus arba komandiruojamus laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką užsieniečius tvarkos pažeidimai ir atsakomybė už juos“ | 254 | 334 | 497 |
| 58 str. Nedeklaruotas darbas ir atsakomybė už jį | 51 | 41 | 61 |
| 59 ¹ str. „Juridinių asmenų atsakomybė už statybvietėje esančių asmenų, išskyrus asmenis, atliekančius statybos darbus, identifikavimo reikalavimų nevykdymą“ ¹⁵ | — | — | 3 |
| 59 ² str. „Juridinių asmenų atsakomybė už statybvietėje esančių asmenų identifikavimo reikalavimų nevykdymą“ | 18 | 60 | 37 |

2024 m. VDI inspektoriai pagal surašytus protokolus pagal UĮ priėmė 829 nutarimus skirti baudas, t. y. lyginant su 2023 m. (712), 16 proc. daugiau ir lyginant su 2022 m. (570), 45 proc. daugiau. Didelę įtaką priimtų nutarimų skaičiaus didėjimui turi nustatomas didelis

¹⁰ Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas.

¹¹ Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas.

¹² Administracinio nusižengimo protokolai.

¹³ AN protokolai už šiuos pažeidimus išskirti pagal Įstatymo 6 str. 13 d. prašomą pateikti informaciją.

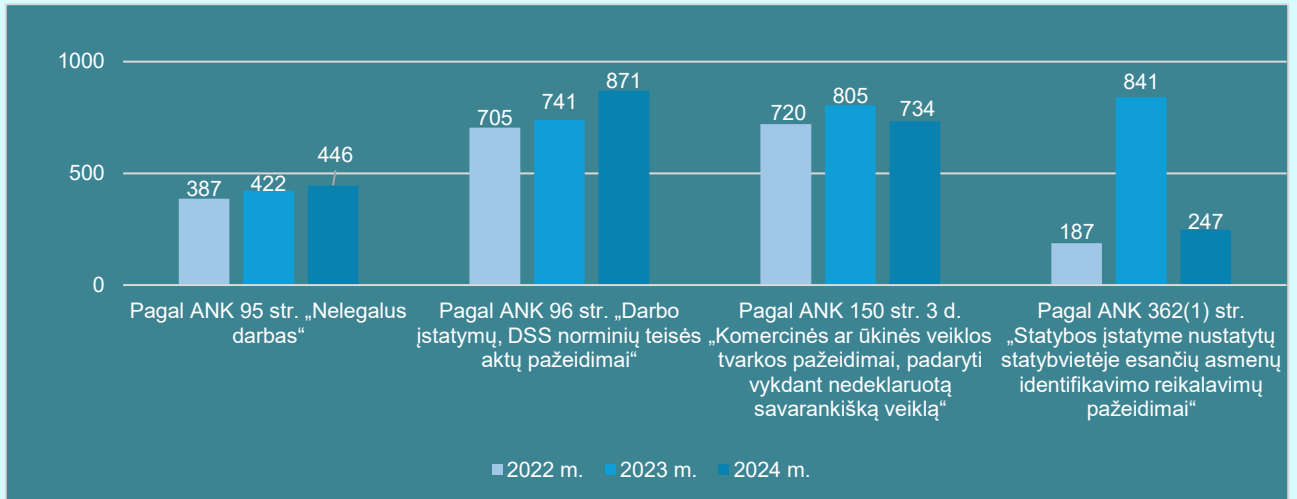
¹⁴ UĮ papildytas nauju 56¹ str. nuo 2024 m. liepos 1 d.

¹⁵ UĮ papildytas nauju 59¹ str. nuo 2024 m. liepos 1 d.

užsieniečių įdarbinimo tvarkos pažeidimų skaičius (2024 m., palyginti su 2021 m., užsieniečių, įdarbintų nesilaikant užsieniečių įdarbinimo tvarkos, skaičius padidėjo beveik 5 kartus).

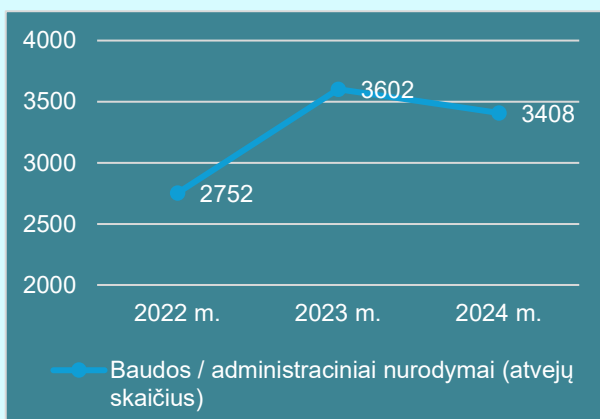
Viename protokole (tiek pagal ANK, tiek pagal UĮ) gali būti nurodomi keli pažeidimai pagal skirtingus straipsnius ar jų dalis.

9 grafikas. Surašyti AN protokolai pagal ANK straipsnius



Didėja AN protokolų, surašytų už psichologinio smurto darbe pažeidimus, skaičius: 2024 m. tokių protokolų (pagal ANK 96 str. 2 d.) surašyta 55, 2023 m. – 21.

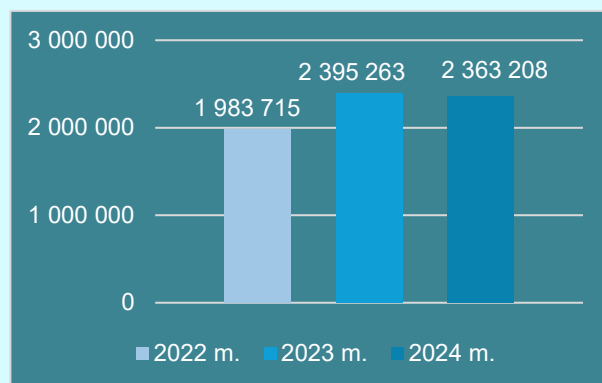
10 grafikas. Skirta baudų arba surašyta administracinių nurodymų (atvejų skaičius)



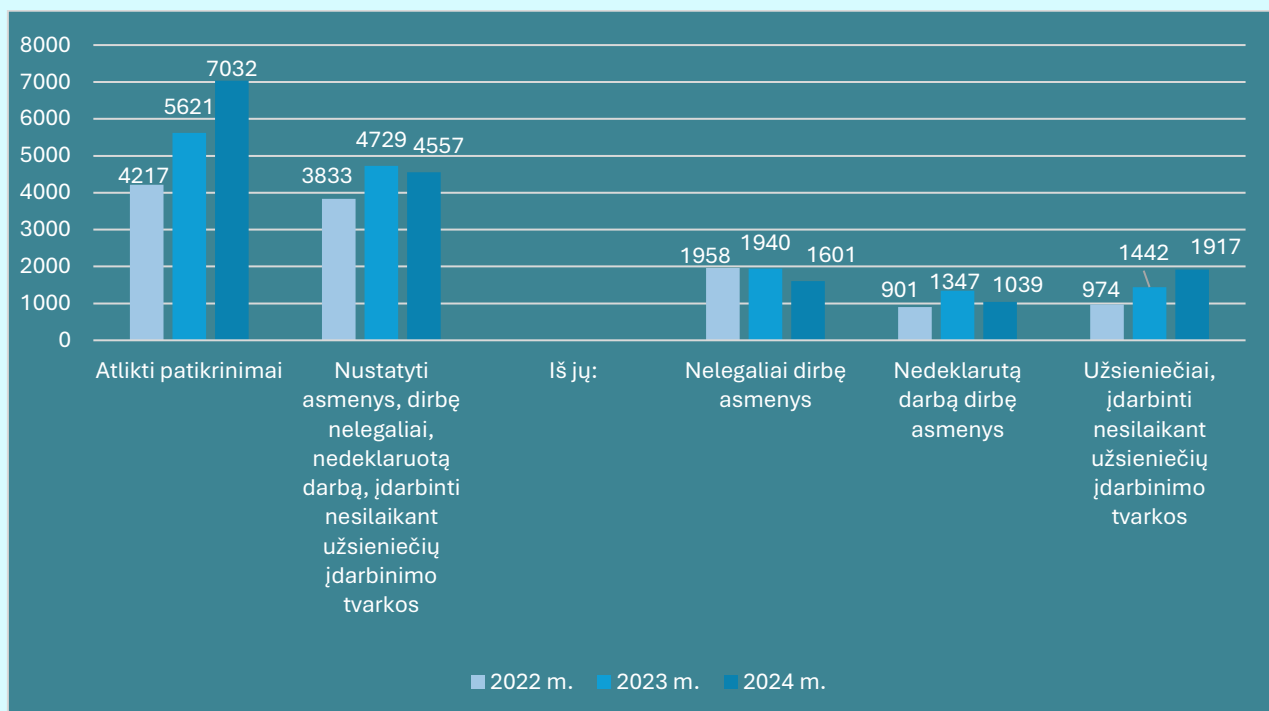
Ataskaitiniu laikotarpiu baudų (administracinių nurodymų) skaičius išaugo. 2023 m. matomas paskirtų baudų (surašytų administracinių nurodymų) pikas, o 2024 m. – šiek tiek sumažėjusi, bet išlieka aukštesnė nei 2022 m., jų reikšmė.

11 grafikas. Baudų ir administracinių nurodymų suma (Eur)

Ataskaitiniu laikotarpiu padidėjo paskirtų baudų (administracinių nurodymų) skaičius bei suma. Tai susiję su suaktyvinta inspekcinė veikla, ypač skaidriai dirbančiojo identifikavimo kodo kontrolės srityje.



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



Ataskaitiniu laikotarpiu daugėjo užsieniečių, įdarbintų nesilaikant užsieniečių įdarbinimo tvarkos, skaičius. Šis didėjimas susijęs su atvejais, kai užsieniečiai įdarbinami ne pas tą darbdavį, kuris inicijavo nacionalinės vizos ar leidimo laikinai gyventi išdavimą, arba nustatyta tvarka nėra pateikiamas LDU pranešimas¹⁶. Taip pat didėjo, ypač 2023 m., asmenų, dirbusių nedeklaruotą darbą, skaičius. Šis didėjimas susijęs su neretai pasitaikančia tendencija, kai darbdaviai nepažymi viso dirbto darbo laiko, neapskaito viršvalandinio ir naktinio darbo, darbą organizuoja poilsio dienomis ir pan., t. y. nelegalų darbą keičia įvairiomis nedeklaruoto darbo formomis. 2024 m. asmenų, dirbusių nedeklaruotą darbą, skaičius sumažėjo, tačiau išliko didesnis nei 2022 m.

¹⁶ Pranešimas apie Lietuvoje dirbančius užsieniečius.

2024 m. iš 1601 nelegaliai dirbusių asmenų 19 buvo nepilnamečiai, 409 – užsieniečiai.

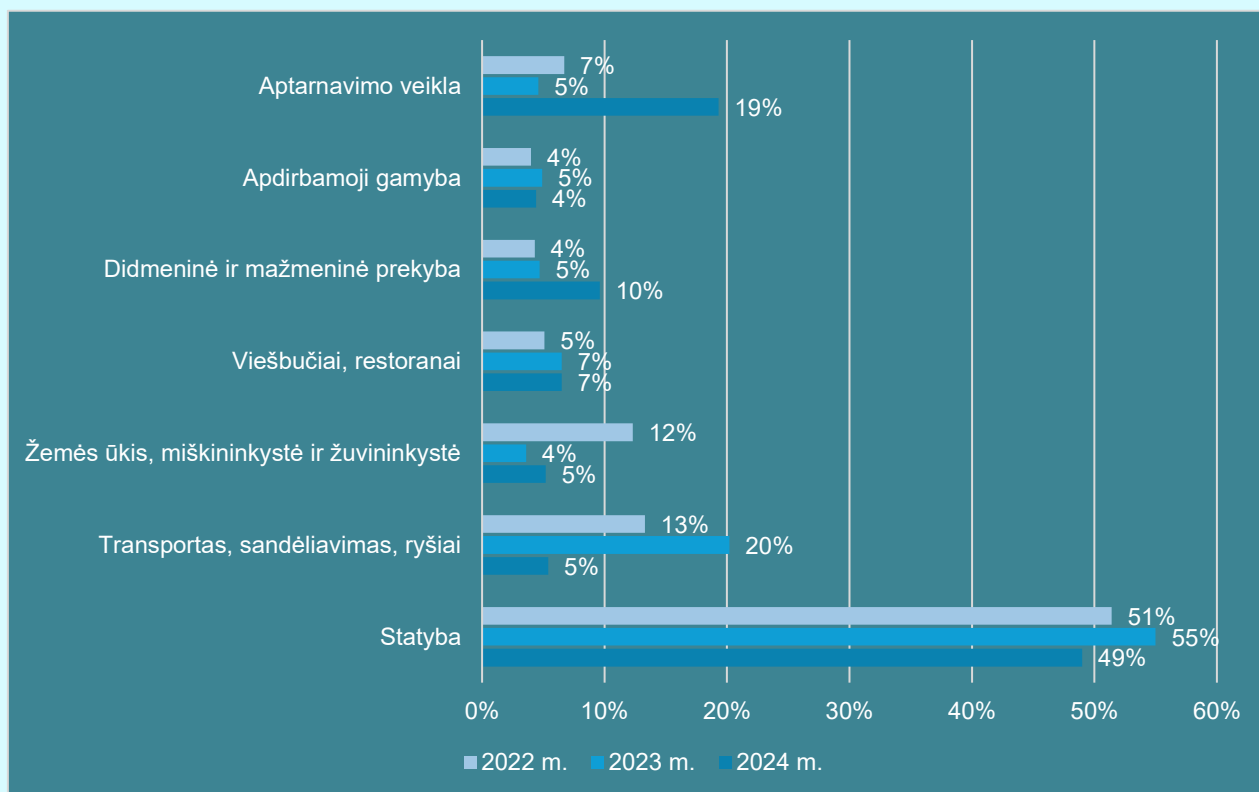
Didžioji dalis 2024 m. nustatytų nelegaliai dirbusių užsieniečių yra Ukrainos piliečiai (35 proc.) ir Baltarusijos piliečiai (21 proc.). Vis daugiau nustatoma nelegaliai dirbusių užsieniečių iš kitų šalių, pavyzdžiui, Tadžikistano, Uzbekistano, Kirgizijos, Moldovos. 2024 m. jie bendrai sudarė 44 proc. visų nelegaliai dirbusių užsieniečių.

Nors nelegalaus darbo patikrinimų skaičius padidėjo, tačiau 2024 m., palyginti su 2023 ir 2022 m., VDI nustatė mažiau nelegaliai dirbusių asmenų. Manome, kad šis teigiamas pokytis susijęs su nuo 2024 m. liepos 1 d. ženkliai padidintomis baudomis už nelegalų darbą.



Stebimas nelegaliai dirbančių asmenų skaičiaus mažėjimas.

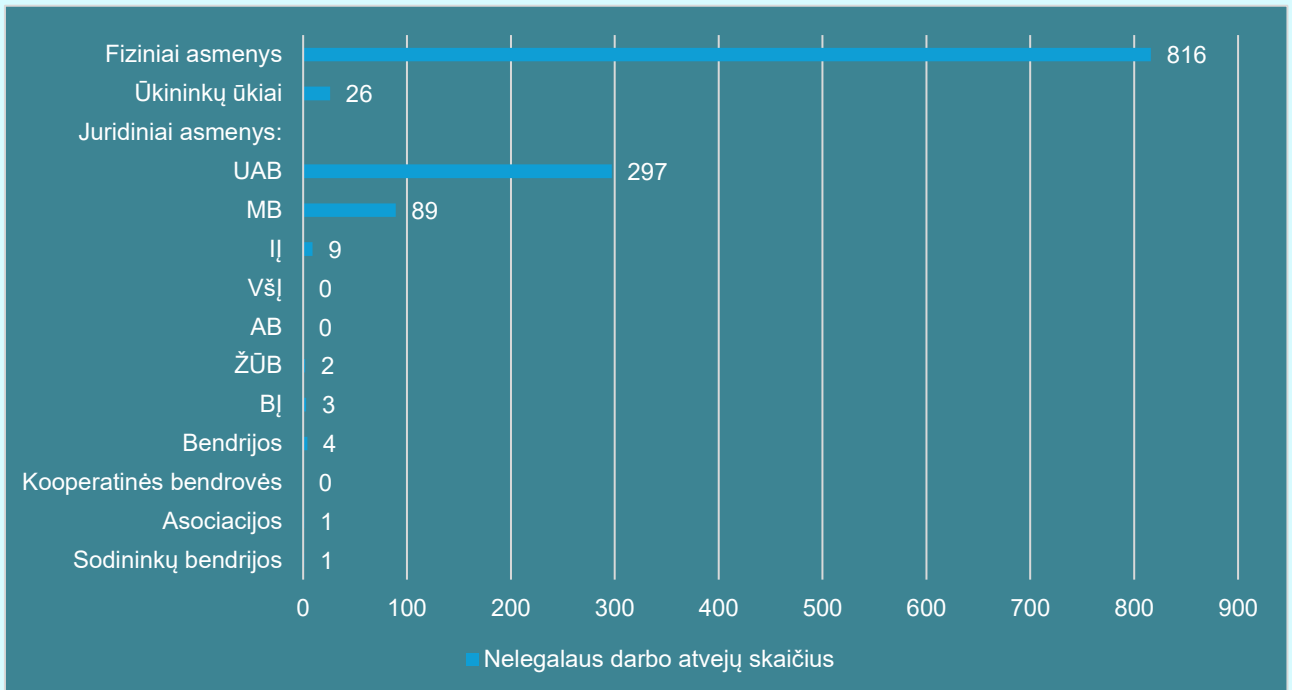
13 grafikas. Nelegaliai dirbė asmenys pagal ekonominės veiklos sektorius



Ataskaitiniu laikotarpiu daugiausia nelegaliai dirbančių asmenų nustatyta statybų sektoriuje (apie pusę nelegaliai dirbusių asmenų), tačiau palyginti su 2023 m., 2024 m. nelegaliai dirbusių asmenų skaičius statybų sektoriuje sumažėjo (6 proc.). 2024 m. stebimas žymus nelegaliai dirbusių asmenų skaičiaus padidėjimas aptarnavimo veikloje (15 proc. palyginti su 2023 m.).

14 grafikas. Nelegalaus darbo ir nedeklaruotos savarankiškos veiklos atvejų pasiskirstymas pagal veiklos teisinę formą 2024 m.¹⁷

VDI inspektoriai 2024 m. nustatė 1248 nelegalaus darbo bei nedeklaruotos savarankiškos veiklos atvejų. Iš jų didžioji dalis – 65,38 proc. (816 atvejų) – nustatyta pas fizinius asmenis¹⁸, 32,53 proc. (406 atvejai) – pas juridinius asmenis ir 2,08 proc. (26 atvejai) – ūkininkų ūkiuose.



Tarpinstitucinio bendradarbiavimo centras

Siekiant operatyviau išaiškinti su nelegaliu, nedeklaruotu, priverstiniu darbu susijusius pažeidimus, taip pat užsieniečių įdarbinimo bei įvairius kitus piktnaudžiavimus, kuriais siekiama išvengti su darbo santykiais susijusių mokesčių ir įmokų mokėjimo, 2024 m. vasario 1 d. Vilniuje buvo įsteigtas Tarpinstitucinio bendradarbiavimo centras. Centre veiklą vykdo 6 institucijos – VDI, VMI¹⁹, SODRA²⁰, FNTT²¹, policija, VSAT²². Šio centro veikla

¹⁷ Duomenys apie nelegalaus darbo ir nedeklaruotos savarankiškos veiklos pasiskirstymą pagal veiklos teisinę formą pradėti rinkti nuo 2024 m.

¹⁸ 816 pas fizinius asmenis nustatytų atvejų didžiąja dalimi yra susiję su nedeklaruota savarankiška veikla, o ne su nelegaliu darbu, atliekamu pas darbdavius fizinius asmenis.

¹⁹ Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos.

²⁰ Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.

²¹ Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnyba prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos.

²² Valstybės sienos apsaugos tarnyba prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos.

apima visą Lietuvos teritoriją, jo veiklą koordinuoja ir jam vadovauja bei darbą organizuoja VDI atstovas.

2024 m. Tarpinstitucinio bendradarbiavimo centras atliko didžiausios rizikos ekonominės veiklos sektorių duomenų analizę ir įmonių kontrolės veiksmus. Analizuota skirtingų ekonominės veiklos sektorių problematika, atkreiptas dėmesys į visų sektorių situaciją, ypač išskiriant statybos, krovinių kelių transporto, maitinimo ir apgyvendinimo, taip pat laikinojo įdarbinimo sektorius, kuriuose įvairių pažeidimų skaičius paprastai yra didžiausias.



2024 m. organizuotų patikrinimų metu Tarpinstitucinio bendradarbiavimo centras surašė apie 120 AN protokolų, paskirta baudų ir papildomai nustatyta mokesčių suma sudaro beveik 1 mln. Eur.

Tarpvalstybinis bendradarbiavimas nelegalaus darbo prevencijos srityje

2024 m. VDI per ES²³ Vidaus rinkos informacinę sistemą (toliau – IMI) 14 kartų kreipėsi į kompetentingas kitų ES valstybių narių institucijas dėl informacijos gavimo apie darbuotojų, komandiruočių į Lietuvos Respubliką, darbo sąlygas. Per IMI gauti 86 prašymai suteikti informaciją apie Lietuvoje registruotų ūkio subjektų darbuotojų komandiravimą į kitas ES valstybes nares.

2024 m. VDI aktyviai dalyvavo ELA²⁴ ir jos darbo grupių veikloje bei ELA organizuotuose renginiuose. Pasinaudojus ELA darbuotojų mainų programomis vizitams į valstybes nares, VDI lankėsi Belgijos ir Estijos delegacijos (2024 m. spalio 8–9 d.), taip pat Švedijos delegacija (2024 m. spalio 29–30 d.). Vizitų tikslas – keistis patirtimi nelegalaus, nedeklaruoto darbo ir laikinojo įdarbinimo srityse, taip pat aptarti bendradarbiavimo ir kitus dalyvaujančioms institucijoms aktualius klausimus. 2024 m. kartu su kitų valstybių kompetentingomis institucijomis atliko 14 bendrų tarpvalstybinių patikrinimų.

TEISINGO APMOKĖJIMO UŽ DARBĄ IR NEDISKRIMINAVIMO PRINCIPŲ LAIKYMASIS

- VDI atliko planinius tyrimus įmonėse, kuriose stebimas didžiausias vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis.
- Tiesioginės diskriminacijos nenustatyta, bet pastebėtas profesinis pasiskirstymas pagal lytį.
- Moterys dažniau dirba prasčiau apmokamose pareigose, vyrai – geriau apmokamose.
- Atotrūkis ypač ryškus mažose įmonėse, kur geriausiai apmokamas pareigas dažnai užima vyrai.

²³ Europos Sąjunga.

²⁴ Europos darbo institucija.



- Atotrūkį lemia visuomenėje nusistovėjusios profesijų pasirinkimo tendencijos.
- Sprendimui siūloma švietėjiška veikla ir moterų skatinimas rinktis geriau apmokamas profesijas bei moterų verslumo skatinimas.
- Kai kuriose įmonėse trūksta aiškių darbuotojų vertinimo ir darbo užmokesčio nustatymo kriterijų, kas kelia diskriminacijos riziką.
- Konkretūs atvejai gali būti išnagrinėjami ir įvertinami tik darbuotojui kreipiantis į DGK.

KROVINIUS GABENANČIŲ TRANSPORTO ĮMONIŲ TIKSLINIAI PATIKRINIMAI

- VDI atliko krovinius gabenančių transporto įmonių tikslinius planinius patikrinimus, vertindama nedeklaruoto darbo, apmokėjimo, komandiravimo ir užsieniečių įdarbinimo tvarką.
- Dažniausi pažeidimai – nedeklaruotas darbas, netinkamas apmokėjimas už darbą naktį bei švenčių dienomis, darbo ir poilsio laiko režimo bei darbo laiko apskaitos pažeidimai.
- VDI susiduria su atvejais, kai darbdaviai darbuotojams (vairuotojams) taiko nemokamas atostogas. Teisės aktuose nustatyta neribota galimybė suteikti nemokamas atostogas skatina dalį darbdavių nedeklaruoti dalies darbuotojų darbo laiko ir užmokesčio, tokiu būdu didinant neapskaitomos ekonomikos mastą. Be to, tokiais atvejais darbuotojams gali susidaryti nedraudžiamieji laikotarpiai, mažinantys socialinių išmokų dydžius ar mokėjimo trukmę.

LAIKINOJO ĮDARBINIMO ĮMONIŲ TIKSLINIAI PATIKRINIMAI

- 2023 m. rugsėjį VDI atliko tikslinius planinius patikrinimus 49 laikinojo įdarbinimo įmonėse, iš jų 21 įmonėje (43 proc.) nustatyti pažeidimai.
- Daugiausia pažeidimų užfiksuota transporto ir saugojimo sektoriuje (71 proc. tarp pažeidimus turinčių įmonių).
- Dažniausi pažeidimai: nepateikiami arba pavėluotai pateikiami LDU pranešimai; darbo laiko apskaitos pažeidimai; laikinojo darbo sutarčių nebuvimas (vietoje jų sudarytos neterminuotos sutartys); neužtikrinamas reikalaujamas darbo užmokestis trečiųjų šalių piliečiams.
- 2024 m. balandį–gegužę VDI patikrino 49 įmones – 18 įmonėse (37 proc.) nustatyti pažeidimai.
- Daugiausia pažeidimų – administracinės ir aptarnavimo veiklos sektoriuje.
- Vis dar į laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą prašosi įtraukiamos įmonės, neturinčios darbuotojų, neįdarbinusios šių įmonių vadovų, įmonės, kurių vadovai yra užsienio valstybių piliečiai, negyvenantys Lietuvoje, dėl to, tikėtina, Lietuvoje nevykdo jokios ekonominės veiklos.
- Pastebėjome tendenciją: dauguma įmonių, išbrauktų iš VDI sudaromo laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo, praėjus trumpam laikotarpiui po šių įmonių išbraukimo iš sąrašo teikia prašymus vėl įtraukti į sąrašą.



- Nuo 2025 m. sausio 1 d., įsigaliojus DK 72¹ str. 5 d. pakeitimui, įvestas apribojimas – išbraukus laikinojo įdarbinimo įmonę iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo, jai taikomas 6 mėnesių apribojimas pakartotinai kreiptis dėl įtraukimo į sąrašą. Manome, kad dėl šios priežasties trumpės laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašas.



Galimas laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo trumpėjimas.

IŠVADOS, PASIŪLYMAI

- ✓ Ataskaitiniu laikotarpiu stebimas tiek gautų, tiek išnagrinėtų skundų ir pranešimų dėl viešo interesų skaičiaus augimas. Tokia tendencija rodo didėjantį gyventojų aktyvumą ir stipresnius VDI gebėjimus užtikrinti operatyvų skundų ir pranešimų nagrinėjimą.
- ✓ Daugiausia skunduose ir pranešimuose keltų DT klausimų buvo susiję su įdarbinimu ir darbo sutartimi (ypač nelegaliu ir 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.
- ✓ DT pažeidimų reikalavimuose R1 daugiausia nurodyta dėl darbo užmokesčio, darbo laiko, įdarbinimo ir darbo sutarties. 2024 m. ypač išaugo pažeidimų dėl darbdavio pareigos užtikrinti psichologinio smurto darbo aplinkoje prevenciją (8 kartus daugiau palyginus su 2022 m.).
- ✓ Didžioji dalis AN protokolų buvo surašyta pagal ANK 96 str.²⁵, 150 str. 3 d.²⁶, 362¹ str. 1 d.²⁷, ir 95 str.²⁸
- ✓ Kaip viena iš priemonių, padedanti mažinti nelegalų darbą statybų sektoriuje²⁹, vertinami UĮ reglamentavimo pakeitimai, numatantys, kad skaidriai dirbančiojo identifikavimo kodą privalo turėti visi statybos darbus atliekantys asmenys bei atsakomybės užsakovams ar rangovams už darbą be skaidriai dirbančio asmens identifikavimo kodo prilyginimas nelegaliam darbu.
- ✓ Nelegalaus ir nedeklaruoto darbo bei kitų DT bei DSS TA pažeidimų mažinimui svarbus kompleksinis visuomenės švietimas apie DT reikalavimus ir DSS TA pagrindus, legalaus darbo naudas bei nelegalaus darbo daromą žalą. Kaip vieną iš probleminių aspektų, galima įvardinti pačių darbuotojų požiūrį į darbdavio daromus pažeidimus, tokių pažeidimų toleravimą. VDI įvairiomis priemonėmis (seminarai,

²⁵ Darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimas.

²⁶ Komercinės ar ūkinės veiklos tvarkos pažeidimas, padarytas vykdant nedeklaruotą savarankišką veiklą.

²⁷ Statybos įstatyme nustatytų statybvietėje esančių asmenų, išskyrus asmenis, atliekančius statybos darbus, identifikavimo reikalavimų pažeidimas (iki 2024 m. liepos 1 d. – Statybos įstatyme nustatytų statybvietėje esančių asmenų identifikavimo reikalavimų pažeidimas).

²⁸ Nelegalus darbas.

²⁹ Statybų sektoriuje nustatoma daugiausiai nelegaliai dirbančių asmenų.



paskaitos, rekomendacijos, atmintinės, informacijos sklaida internete ir pan.) nuolat vykdo švietimą šiose srityse³⁰. Didelį dėmesį skiriame jaunimo švietimui, siekdami formuoti jaunosios kartos nuostatas ir požiūrį taip, kad jaunuoliai iš esmės netoleruotų darbdavių daromų pažeidimų, gintų savo darbo teises, žinotų kur ir nebijotų kreiptis, kai jos pažeidžiamos.

✓ Teigiamai vertinamas VDI įstatymo³¹ pakeitimas, kuriuo vadovaujantis nuo 2024 m. liepos 1 d. VDI interneto svetainėje viešinama informacija apie darbdavių padarytus teisės pažeidimus, t. y. vadinamoji darbdavių „gėdos lenta“³². „Gėdos lentoje“ skelbiami pažeidimą padariusių juridinių ir fizinių asmenų duomenys bei konkretūs pažeidimų straipsniai. Darbdavių pažeidimų viešinimas padeda būsimiems darbuotojams atpažinti nesąžiningus darbdavius, o viešumas darbdaviams yra papildoma paskata laikytis teisės aktų, siekiant išvengti reputacinės žalos.

✓ Įžvelgdami prielaidas darbdavių piktnaudžiavimui dėl neapmokestinamų dienpinigių mokėjimo, siūlome tikslinti teisinį reguliavimą, apribojant dienpinigių mokėjimą už vienos dienos komandiruotę Lietuvos teritorijoje arba ieškoti kitų sprendimų, užkertančių kelią piktnaudžiauti neapmokestinamais dienpinigiais. Darbdavių sprendimai mokėti dienpinigius už vienos dienos komandiruotę Lietuvoje dažnai pastebimi atvejais, kai darbuotojai dirba kilnojamojo pobūdžio darbą, kuris iki 2023 m. birželio 1 d. buvo papildomai kompensuojamas. Minima kompensacija panaikinta siekiant išvengti darbuotojo padėtį neigiamai veikiančio piktnaudžiavimo: naudojantis kasmetinėmis atostogomis, į atostoginių skaičiavimą šios kompensacijos nebuvo traukiamos, taip pat jos nebuvo įtraukiamos naudojantis ir socialinėmis garantijomis (ligos, senatvės pensijos ir kitomis išmokomis).

✓ Taip pat siūlytina tikslinti teisinį reguliavimą, ribojant galimybę krovinių kelių transporto sektoriaus vairuotojams naudotis nedraudžiamaisiais laikotarpiais.

✓ Atliekant VDI įstatymo pakeitimus, siūlytina pripažinti netekusiu galios VDI įstatymo 8 str. 3 d. 1 p., kuriame nustatyta, kad Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius turi teisę teikti siūlymus socialinės apsaugos ir darbo ministruui dėl norminių teisės aktų, kuriais būtų sustabdytas ir (ar) panaikintas valstybės institucijų ar įstaigų sprendimų, prieštaraujančių darbo įstatymams, kitiems darbo santykius reglamentuojantiems norminiams teisės aktams, vykdymas, projektų pateikimo Vyriausybei. Pažymime, kad VDI pagal kompetenciją bendra tvarka turi teisę bausti valstybės institucijas ar įstaigas, kai jos priima vidinius teisės aktus ir (ar) sprendimus, kurie prieštarauja darbo teisės normoms. Kitais atvejais išorinės teisėkūros procesuose VDI pagal kompetenciją nedalyvauja, todėl procedūra, atliekama vadovaujantis VDI įstatymo 8 str. 3 d. 1 p.³³, nėra reikalinga. Ši procedūra

³⁰ 2024 m. įvykdyti 105 DT konsultaciniai ir švietėjiški renginiai (2023 m. – 196, 2022 m. – 124), išplatinti 90 pranešimų ir informacijos DT klausimais (2023 m. – 66, 2022 m. – 35).

³¹ Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas.

³² Darbdavių „gėdos lentą“ galima rasti šioje nuorodoje: <https://vdi.lrv.lt/lt/informacija-apie-darbdaviu-padarytus-teises-pazeidimus/>.

³³ Siūlymų dėl valstybės institucijų ar įstaigų sprendimų vykdymo sustabdymo ir (arba) panaikinimo, jeigu jie prieštarauja darbo įstatymams, kitiems darbo santykius reglamentuojantiems teisės aktams, taikymo tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos

praktikoje iš esmės nėra taikoma ir laikytina pertekline.

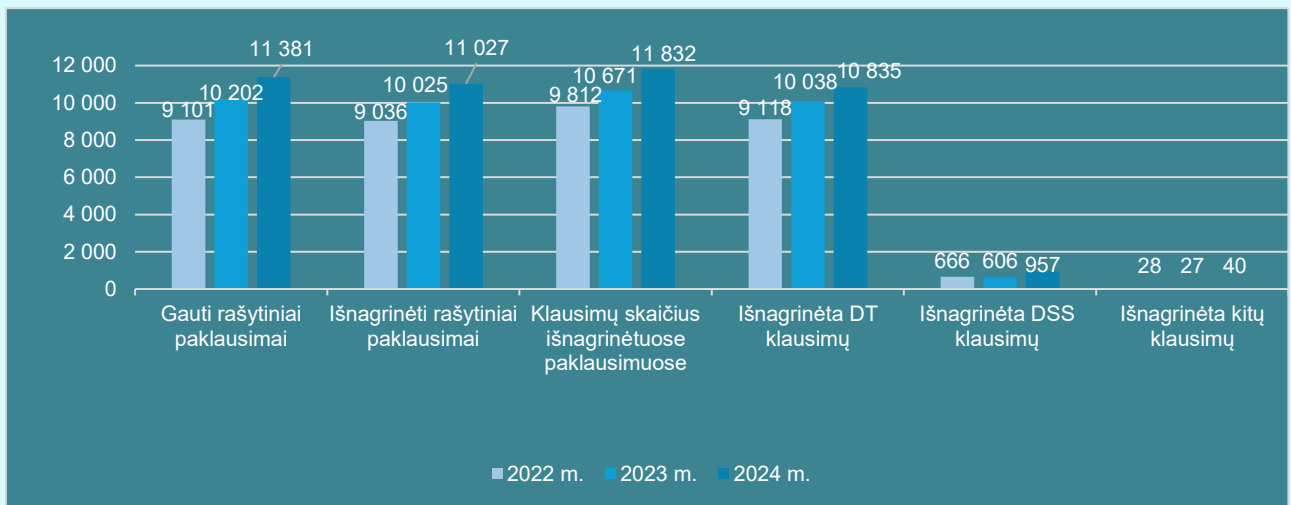


Siekiant sumažinti pažeidimų skaičių ilguoju laikotarpiu bei pasiruošti ir tinkamai vykdyti numatomas naujai pavesti funkcijas³⁴, turėtų būti stiprinama VDI vykdoma ūkio subjektų priežiūros funkcija – didinamas inspektorių skaičius, gerinamos jau dirbančių inspektorių darbo sąlygos bei jų motyvavimo sistema, taip pat stiprinamos turimos inspektorių kompetencijos, stiprinamas tarpinstitucinis ir tarpvalstybinis bendradarbiavimas, tobulinama rizikos vertinimu ir valdymu pagrįsta ūkio subjektų veiklos priežiūros sistema, siekiant užtikrinti baudmės neišvengiamumą, ypačingai didžiausiems, nuolatiniais pažeidėjams. Šioms priemonėms įgyvendinti reikalingi papildomi biudžeto asignavimai.

DARBUOTOJŲ, DARBDAVIŲ BEI JŲ ATSTOVŲ KONSULTAVIMAS

Didėja gaunamų rašytinių paklausimų skaičius. Manome, kad šis didėjimas daugiausia susijęs su DK pakeitimais ir iš to kylančiais klausimais, kaip teisingai taikyti pakeistas ar papildytas teisės normas.

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



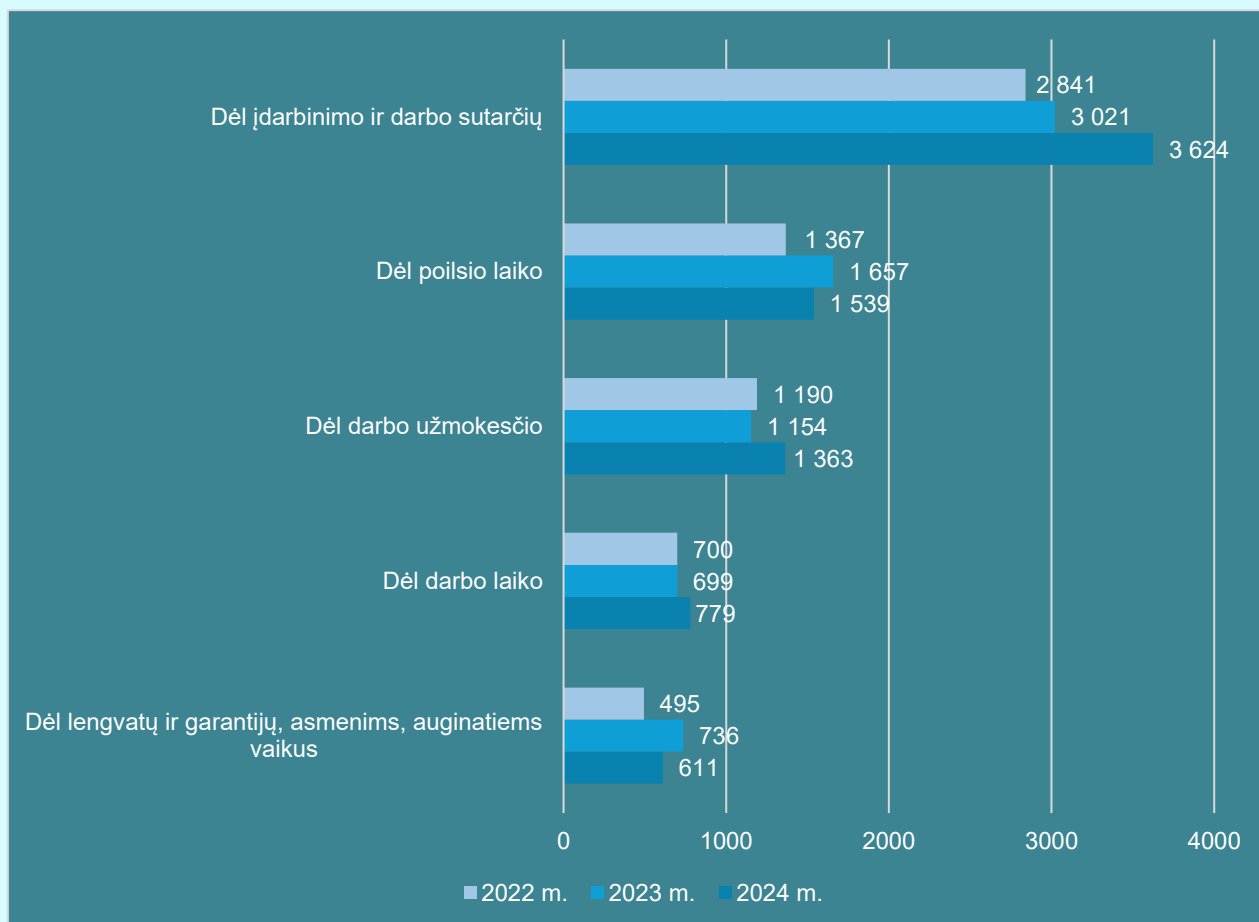
Daugiausia išnagrinėta DT klausimų, tai rodo, kad darbdaviai ir darbuotojai aktyviai domisi DT reikalavimais, siekdami jų nepažeisti arba apginti savo teises.

Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2013 m. spalio 28 d. įsakymu Nr. V-440.

³⁴ Funkcijas pagal 2023 m. gegužės 10 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą (ES) 2023/970 kuria, nustatant darbo užmokesčio skaidrumo ir vykdymo užtikrinimo mechanizmus, griežčiau taikomas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas ir 2024 m. spalio 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą (ES) 2024/2831 dėl darbo platformoje sąlygų gerinimo.



16 grafikas. Išnagrinėtų klausimų rūšys

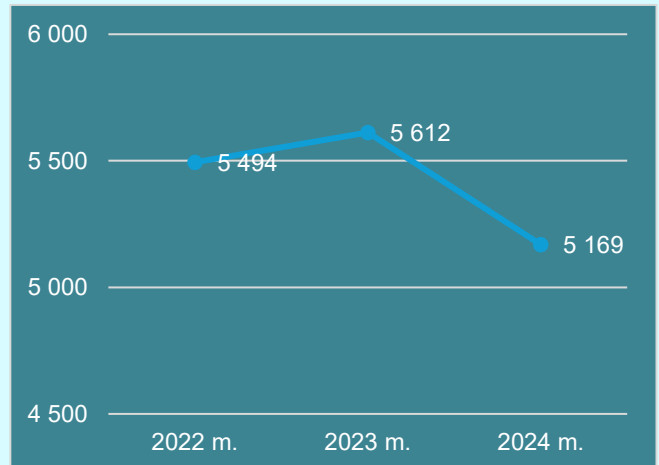


Didžiausias klausimų skaičius kiekvienais metais susijęs su įdarbinimu ir darbo sutartimis – tai dominuojanti tema, kurios klausimų skaičius nuo 2022 m. iki 2024 m. padidėjo 27,6 proc. Antra pagal dažnumą tema – poilsio laikas. Šių klausimų skaičius ataskaitiniu laikotarpiu padidėjo 12,6 proc. Darbo užmokesčio klausimai sudarė pastovią dalį visų užklausų, su nedideliais svyravimais ataskaitiniu laikotarpiu, tačiau vis tiek su juntamu augimu – šių klausimų skaičius, lyginant ataskaitinio laikotarpio pradžią ir pabaigą, padidėjo 14,5 proc. Klausimų dėl darbo laiko skaičius išliko gana stabilus, tačiau paaugo 11,3 proc. Žymiai padaugėjo klausimų dėl lengvatų ir garantijų asmenims, auginantiems vaikus, – matomas 23,4 proc. didėjimas. Bendra tendencija – daugumos kategorijų klausimų skaičius auga, ypač srityse, susijusiose su įdarbinimu ir darbo sutartimis bei lengvatomis ir garantijomis asmenims, auginantiems vaikus.

17 grafikas. Konsultacijos, suteiktos VDI paskyroje socialiniame tinkle „Facebook“

Darbuotojai ir darbdaviai aktyviai naudojami 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.

Siekiant padidinti VDI veiklos žinomumą bei pagilinti socialinių tinklų vartotojų, ypač jaunimo, žinias darbo teisės srityje, 2023 m. suaktyvinta socialinio tinklo

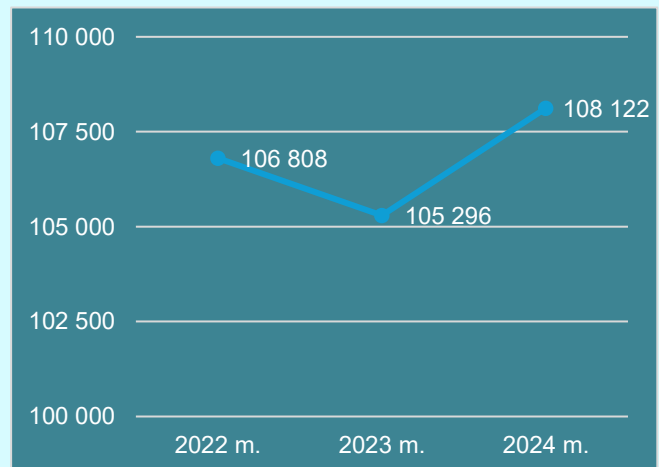


„Instagram“ VDI paskyra, kurioje trumpais žaismingais pranešimais bei vaizdo įrašais pateikiama aktuali su darbo teise susijusi informacija.

18 grafikas. Konsultacijos, suteiktos telefonu

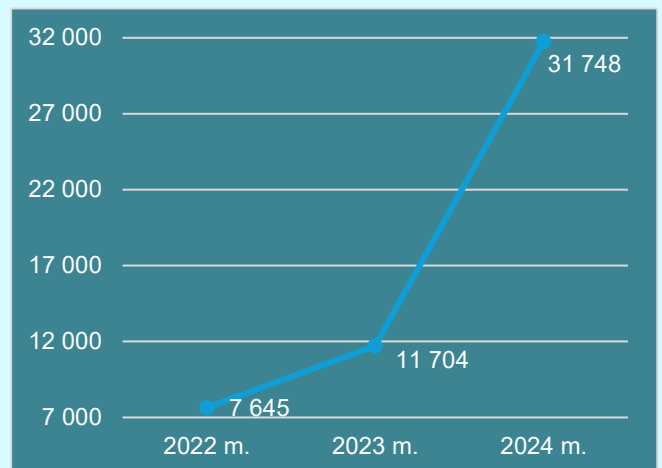
Konsultavimo telefono skambučių skaičius išlieka padidėjęs, palyginus su laikotarpiu iki pandemijos.

Ataskaitiniu laikotarpiu paklausėjams daugiausiai darbo teisės klausimų kilo dėl darbo sutarties pasibaigimo, darbo ir poilsio laiko, darbo sutarties vykdymo. Skambinančiųjų telefonu klausimai sudėtingėja, atitinkamai ilgėja ir bendra pokalbių trukmė. Siekiant išlaikyti aukštą pasiekiamumo procentą, teikiant konsultacijas telefonu tenka pasitelkti vis daugiau konsultantų.



19 grafikas. Konsultacijos, suteiktos elektroninio konsultanto

2023 m. VDI svetainėje pradėjo veikti virtualusis asistentas – išmanusis pokalbių robotas „Vaidas“, grįstas generatyviniu dirbtiniu intelektu. Jis atsako į lankytojų klausimus naudodamasis parengta atsakymų baze, pateikdamas informaciją tekstu, nuorodomis ar vaizdais. Nuo 2024 m. liepos mėn. „Vaidas“ veikia ir VDI „Facebook“ paskyroje – darbo valandomis galima rinktis tarp pokalbio su virtualiuoju asistentu ar VDI konsultantu, o ne darbo metu konsultuoja tik virtualusis asistentas. Darbo valandomis pasirinkus bendrauti su VDI konsultantu, atsakymus kaip ir anksčiau „Facebook“ paskyroje



teikia VDI konsultantas. Tokiu būdu besikreipiantis asmuo jam aktualią informaciją gauna greičiau ir paprasčiau.

DARBO GINČŲ DĖL TEISĖS DARBO GINČŲ KOMISIJOSE SKAIČIUS, DALYKAS, REZULTATAI

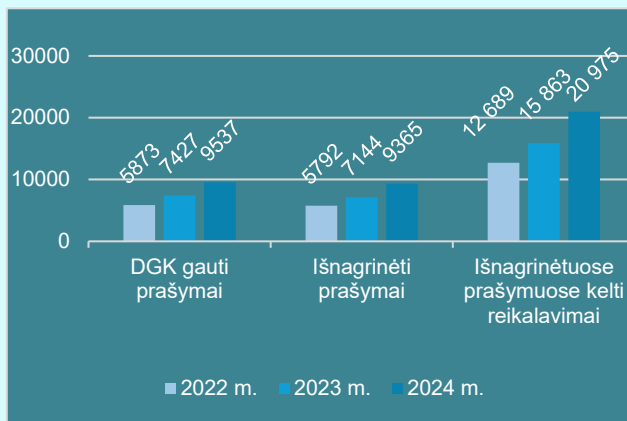
DGK gauna prašymus dėl individualių ar kolektyvinių ginčų dėl teisės nagrinėjimo. Pažymėtina, kad paprastai viename prašyme DGK yra keliami keli reikalavimai. Dėl padidėjusio krūvio 2024 m. kovo mėn. įsteigtos dvi naujos DGK: Vilniaus 8-oji DGK ir Telšių 2-oji DGK. 2025 m. sausio mėn. įsteigta dar viena – Vilniaus 9-oji DGK. Šiuo metu Lietuvoje veikia 26 DGK.

2024 m. iš 9537 gautų prašymų, daugiausia, t. y. apie 25 proc. (2023 m. – 17 proc.) buvo ginčai su transporto bei saugojimo sektoriaus įmonėmis, antroje vietoje (apie 13 proc.) – su statybos sektoriaus įmonėmis, trečioje vietoje (apie 9 proc.) – su didmeninės, mažmeninės prekybos bei transporto priemonių remonto sektoriaus įmonėmis.

2024 m. iš 9537 gautų prašymų, 6856 prašymus pateikė Lietuvos piliečiai, o 2681 – užsieniečiai, taigi, užsienio šalių piliečių prašymai sudarė apie 28 proc. (2023 m. – 19 proc.) visų gautų prašymų, iš kurių 24 proc. – trečiųjų šalių piliečių prašymai. 2024 m. užsienio šalių piliečių prašymų skaičius išaugo beveik dvigubai (iš 1432 į 2681), o daugiausiai iš jų kreipėsi Baltarusijos (gauta 740 prašymų) bei Ukrainos (gauti 402 prašymai) šalių piliečiai³⁵.

³⁵ Trečiųjų šalių piliečių dažniausias (apie 85 proc.) reikalavimas – nesumokėtas darbo užmokestis. Taip pat jie kreipėsi dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu/atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo (apie 3,7 proc.), dėl neturtinės žalos atlyginimo (apie 2,6 proc.), dėl darbo ir poilsio laiko (apie 2 proc.) ir kt.

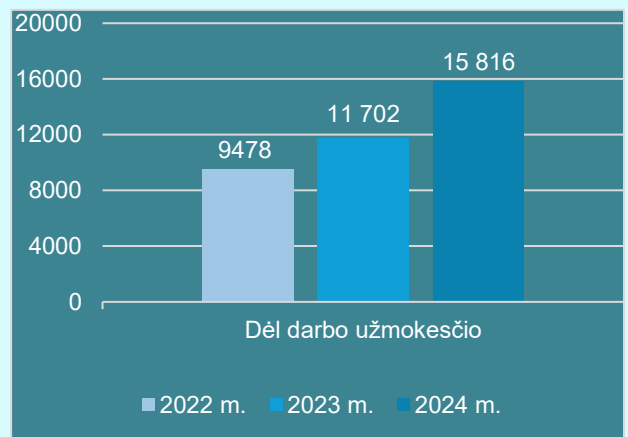
20 grafikas. DGK gauti, išnagrinėti prašymai, juose kelti reikalavimai



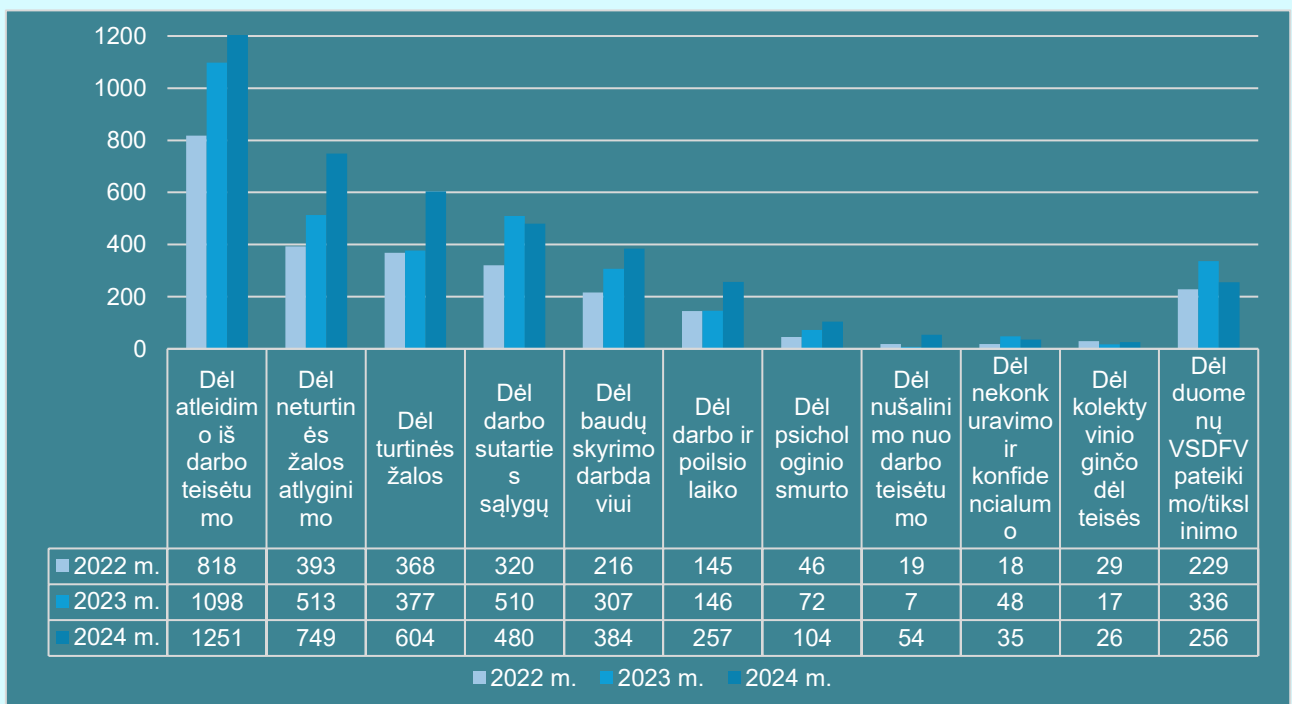
2024 m. vidutiniškai apie 30 proc. daugiau gauta prašymų ir išnagrinėta reikalavimų nei 2023 m.

21 grafikas. DGK išnagrinėti reikalavimai dėl darbo užmokesčio

Ataskaitiniu laikotarpiu, kaip ir anksčiau, išlieka stabili tendencija, kad dauguma (apie 75 proc.) darbo ginčų iškelta dėl darbo užmokesčio ir su juo susijusių sumų.



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



Antroje vietoje – ginčai dėl atleidimo iš darbo teisėtumo, kurie kartu su ginčais dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo sudarė apie 7,4 proc. visų išnagrinėtų reikalavimų, trečioje vietoje (apie 3,6 proc. reikalavimų) – ginčai dėl neturtinės žalos atlyginimo.

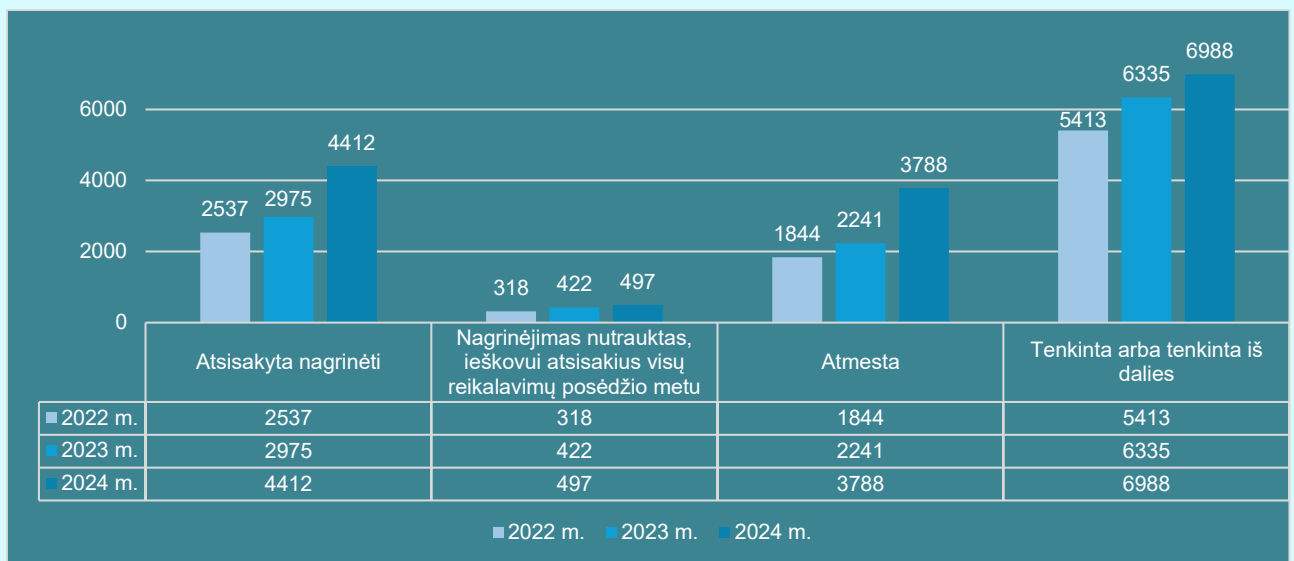
Ketvirtoje – ginčai dėl turtinės žalos (materialinės atsakomybės) atlyginimo (apie 2,8 proc. reikalavimų), penktoje – ginčai dėl darbo sutarties sąlygų (apie 2,2 proc.), šeštoje – dėl baudos skyrimo (apie 1,8 proc.).

Daugiau (76 proc.) gauta reikalavimų ir dėl darbo ir poilsio laiko, 25 proc. daugiau – dėl baudos skyrimo, 44 proc. daugiau – dėl psichologinio smurto. Rečiau nagrinėjamų reikalavimų skaičius taip pat išaugo: 2024 m. gauti 54 reikalavimai (2023 m. – tik 7) dėl nušalinimo nuo darbo teisėtumo, 26 reikalavimai (2023 m. – 17 reikalavimų) išnagrinėti kolektyvinį ginčą dėl teisės.

Pastebėtas ir kai kurių reikalavimų sumažėjimas: 2024 m. ieškovai pateikė 480 reikalavimų (2023 m. – 510 reikalavimų) dėl darbo sutarties sąlygų, 20 reikalavimų (2023 m. – 27 reikalavimai) dėl nekonkuravimo susitarimų, 15 reikalavimų (2023 m. – 21 reikalavimas) dėl konfidencialumo susitarimų, 256 reikalavimus (2023 m. – 336 reikalavimai) dėl duomenų VSDFV³⁶ pateikimo/tikslinimo.

Stebima DGK gaunamų prašymų didėjimo tendencija bei prašymuose keliamų reikalavimų didėjimo pokyčiai.

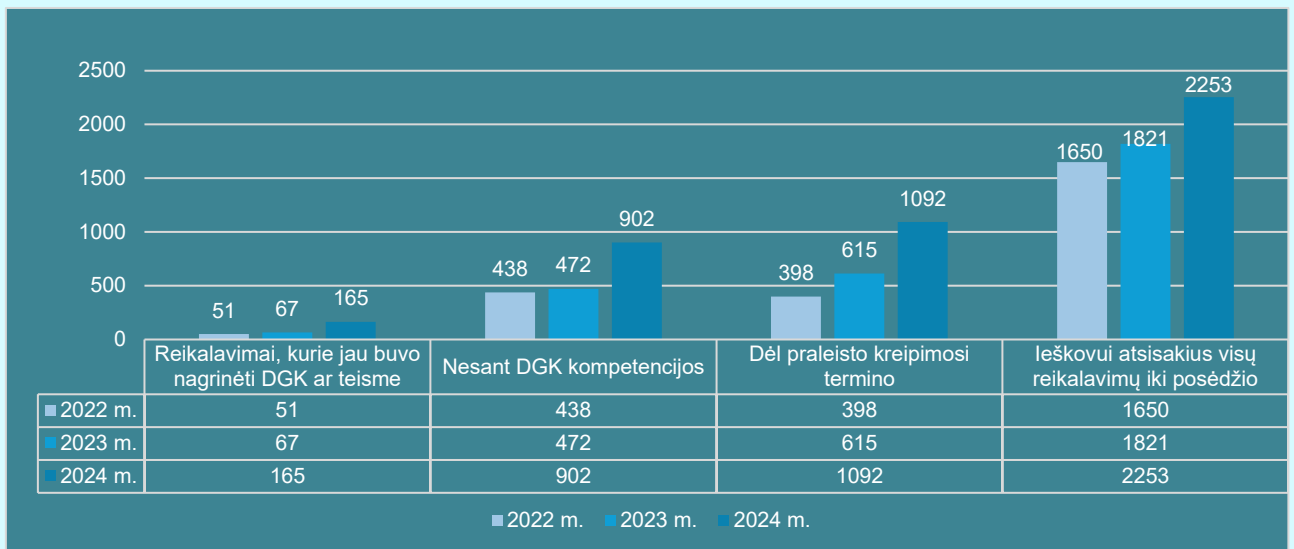
23 grafikas. DGK priimti sprendimai dėl išnagrinėtų reikalavimų



2024 m. iš visų išnagrinėtų reikalavimų apie 33,3 proc. (2023 m. – 40 proc.) buvo išspręsti ieškovo naudai, t. y. tenkinant/tenkinant iš dalies pareikštus reikalavimus. Apie 18 proc. (2023 m. – apie 14 proc.) DGK išnagrinėtų reikalavimų buvo atmesti, kadangi ieškovų prašymuose nurodytos aplinkybės nepasitvirtino. Apie 22 proc., kaip ir 2023 m., reikalavimų buvo išspręsti taikos sutartimi.

³⁶ Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.

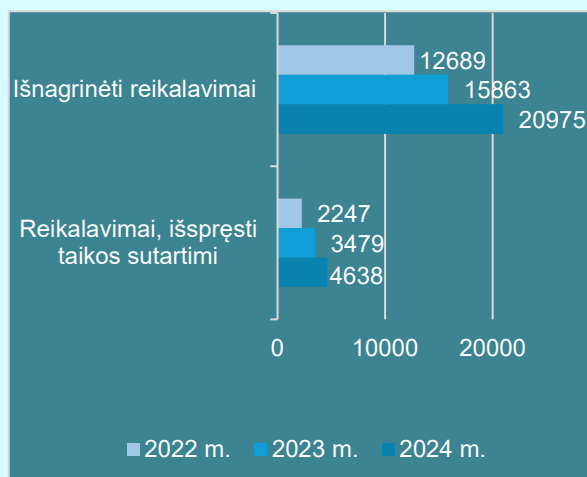
24 grafikas. DGK atsisakymo nagrinėti reikalavimus pagrindai



2024 m. apie 13 proc. (2023 m. – 14 proc.) sudarė atvejai, kai ieškovai atsisakė pareikštų reikalavimų iki DGK posėdžio ar jo metu. Džiugu tai, kad apie 35 proc. (2023 m. – 36 proc.) sudarė atvejai, kai buvo pasiektas pagrindinis DGK tikslas – ginčas baigėsi taikiai (šalims pasirašius taikos sutartį) arba ieškovui atsisakius reikalavimų iki DGK posėdžio arba posėdžio metu.

Tik apie 5,2 proc. (2023 m. – 3,8 proc.) sudarė atvejai, kai DGK atsisakė nagrinėti prašymą dėl praleisto kreipimosi į DGK termino ir jo neatnaujino, apie 4,3 proc. atsisakyta nagrinėti, nustačius, kad pareikšto reikalavimo nagrinėjimas nepriskirtinas DGK kompetencijai, ir kt.

25 grafikas. Sudarytomis taikos sutartimis išspręsti reikalavimai



2024 m. apie 22 proc., kaip ir 2023 m., reikalavimų buvo išspręsti taikos sutartimi.

Nepaisant didėjančio gaunamų prašymų skaičiaus bei daugėjant įvairesnių bei sudėtingesnių prašymuose keliamų reikalavimų, ginčų nagrinėjimas DGK ir toliau išlieka ekonomiškai ir efektyvus – bendrai apie 68,5 proc. darbo ginčų DGK išsprendžia ieškovų reikalavimų patenkinimu pilnai ar iš dalies, taikos sutarčių tarp ginčo šalių patvirtinimu bei bylos nutraukimu, ieškovams atsisakius pareikštų reikalavimų iki DGK posėdžio ar jo metu.

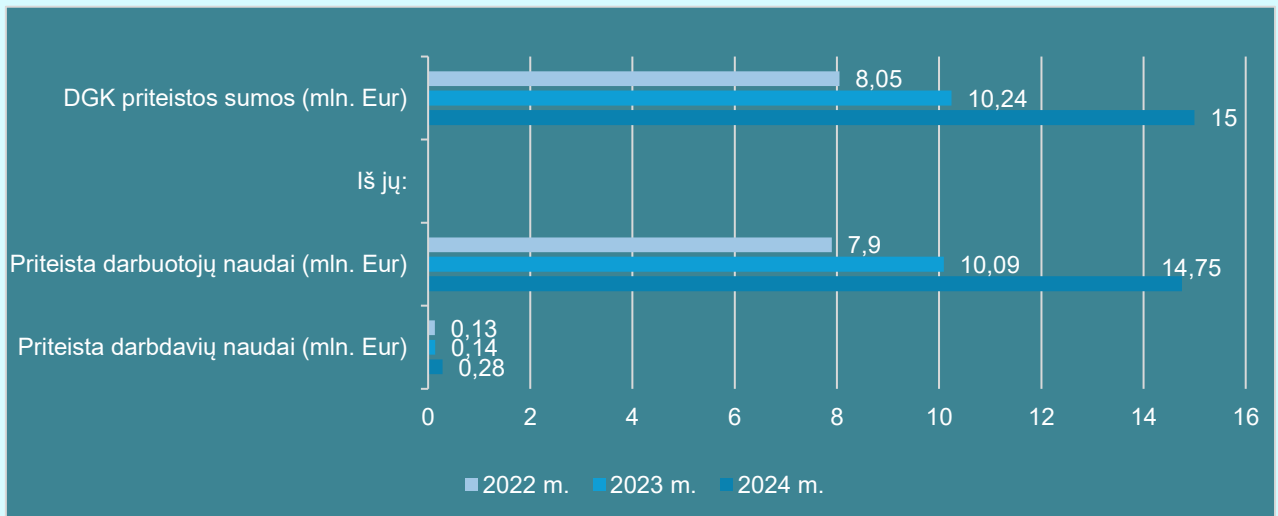
Viena iš DGK pirmininko funkcijų yra pagal nustatytą kompetenciją nagrinėjant darbo ginčus bei nustačius galimus nelegalaus darbo ar kitų darbo įstatymų

pažeidimų požymius, teikti informaciją VDI teritoriniam skyriui dėl nelegalaus darbo ar/ir kitų galimų pažeidimų identifikavimo ir administracinių poveikio priemonių galimo taikymo.

2024 m. DGK pateikė tarnybinius pranešimus VDI teritoriniams skyriams dėl 257 darbdavių (2023 m. – dėl 236, 2022 m. – dėl 213) patikrinimo.

Apibendrinant DGK veiklą 2022–2024 m. laikotarpiu, pastebimas gautų prašymų bei išnagrinėtuose prašymuose keltų reikalavimų skaičiaus padidėjimas. Darbo santykių šalys ir toliau renkasi kilusį ginčą spręsti kreipiantis į DGK, taip reikšdamos pasitikėjimą šiuo darbo teisės institutu.

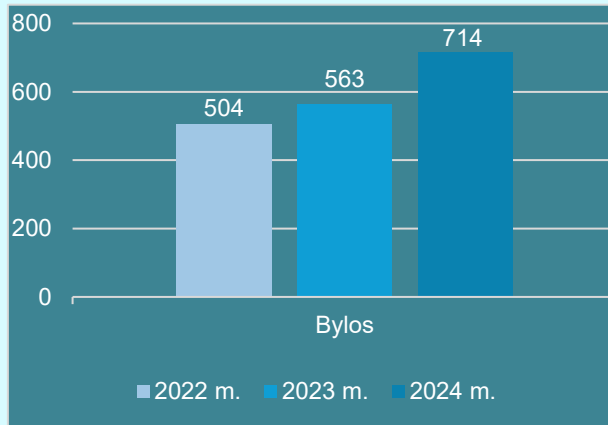
26 grafikas. DGK priteistos sumos



2024 m. DGK nurodytos sumokėti sumos viršijo 15 mln. Eur – DGK priteisė 15 037 422 Eur, iš kurių 14,75 mln. Eur (14 753 426 Eur) priteisė darbuotojų naudai, o 0,28 mln. Eur (283 995 Eur) – darbdavių naudai. Palyginus su 2023 m., DGK priteistos piniginės sumos bendrai padidėjo apie 46 proc.

I INSTANCIJOS TEISMUOSE GAUTOS CIVILINĖS BYLOS, SUSIJUSIOS SU DARBO TEISINIAIS SANTYKIAIS

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



Vadovaujantis NTA³⁷ pateiktais duomenimis, 2024 m. teismuose gauta 714 (2023 m. – 563) civilinių darbo bylų, iš kurių daugiausia dėl darbo apmokėjimo klausimų, dėl atleidimo iš darbo teisėtumo, dėl baudos už DGK ar teismo sprendimo nevykdymą.

Palyginus su 2023 m., gautų prašymų/bylų kiekis 2024 m. padidėjo tiek DGK, tiek teismuose: DGK gavo apie 28 proc. daugiau prašymų, o teismai – apie 27 proc. daugiau bylų.

2024 m. DGK gavo 470 (2023 m. – 314) reikalavimų pateikti teismui darbo bylą. Vertinant bendrą 2024 m. DGK išnagrinėtų prašymų skaičių (9365

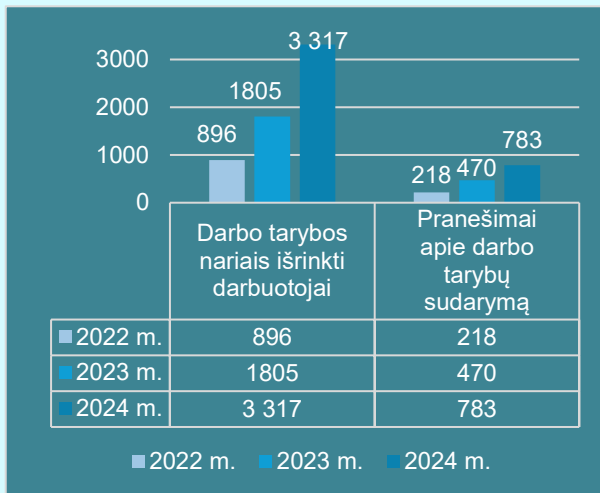
prašymai) bei atsižvelgiant į DGK gautus (470) teismų reikalavimus pateikti darbo bylą, darytina išvada, kad teismuose buvo nagrinėjama apie 5 proc. (2023 m. – 4,3 proc.) darbo bylų, išnagrinėtų DGK. Vis dėlto, atsižvelgiant į tai, kad teismuose buvo nagrinėta daugiau darbo bylų (714 bylų) nei DGK buvo gauta teismų reikalavimų pateikti darbo bylą (470 reikalavimų), 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.

2024 m. DGK taip pat gavo 115 įvairių instancijų teismų sprendimų / nutarčių, iš kurių matyti, kad 68 bylos buvo nagrinėtos iš esmės tiek DGK, tiek teisme, ir iš jų apie 72 proc. (2023 m. – apie 80 proc.) teismai priėmė iš esmės tokius pačius, kaip ir DGK, sprendimus, o skirtingi sprendimai sudarė atitinkamai tik apie 28 proc.

³⁷ Nacionalinė teismų administracija.

DARBUOTOJŲ ATSTOVAVIMAS

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

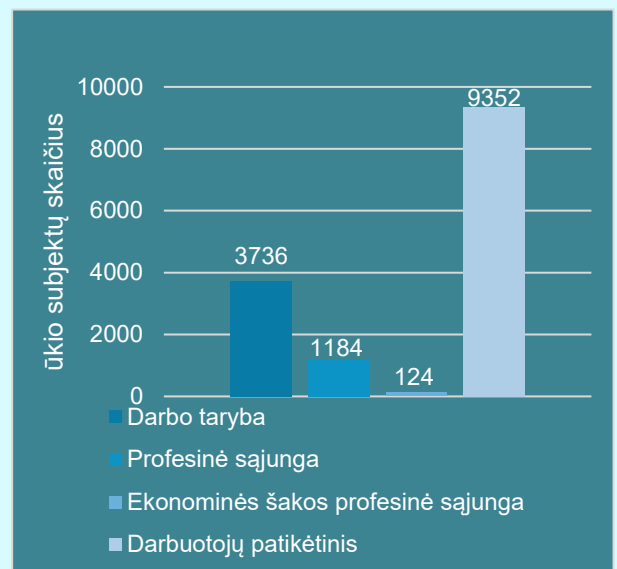


Darbo tarybų skaičiaus padidėjimas paaiškinamas tuo, kad darbo taryba yra renkama 3 metams, todėl nemaža dalis darbo tarybų buvo perrinktos iš naujo 2023 ir 2024 m. ir, vadovaujantis DK 173 str. 6 d., per 1 mėnesį nuo darbo tarybos įgaliojimų pradžios apie tai buvo informuota VDI.

29 grafikas. Darbuotojų atstovavimas ūkio subjektuose

Iš 151 868 šalies ūkio subjektų (2025 m. pradžios duomenys) VDI iki 2025 m. sausio 28 d. buvo sukaupusi duomenis³⁸ apie 36 590 ūkio subjektus ir darbuotojų atstovavimą juose. VDI duomenimis 14 073 ūkio subjektuose (38,5 proc. nuo visų, apie kuriuos VDI sukaupusi duomenis) darbuotojus atstovavo paskirti darbuotojų atstovai, 295 ūkio subjektuose darbuotojus atstovavo skirtingi darbuotojų atstovai (darbo taryba ir profesinė sąjunga).

Vadovaujantis DK 169 str. 1 d., darbo taryba darbdavio iniciatyva privalo būti sudaryta, kai vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius yra 20 ir daugiau, (išskyrus DK 169 str. 4 d. nurodytus atvejus, kai darbuotojus atstovauja profesinė sąjunga ir darbo taryba nesudaroma). Iš visų ūkio subjektų, apie kurių atstovavimą VDI 2025 m. sausio 28 dieną buvo sukaupusi duomenis (t. y. 36 590), 8589 turėjo 20 ir daugiau darbuotojų. Iš jų 3281 turėjo darbo tarybą, 927 – darbdavio lygmens profesinę sąjungą, 110 darbuotojus atstovavo šakos lygmeniu veikianti profesinių sąjungų organizacija. Iš šių duomenų daroma prielaida, kad iš visų ūkio subjektų, kuriuose turi būti sudaryta darbo taryba, šią pareigą atliko apie 50 proc. ūkio subjektų (2024 m. vasario 9 d. duomenimis – 57 proc., 2023 m. vasario 3 d. duomenimis – 61 proc.).

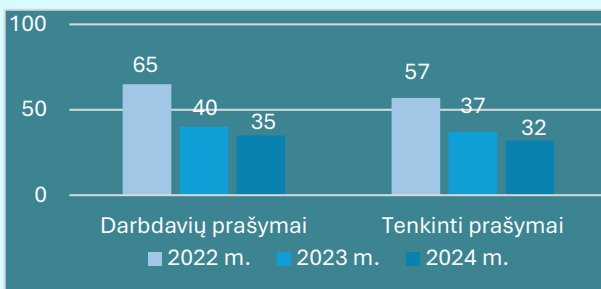


³⁸ Duomenys kaupiami pagal DK 173 str. 6 d. ir 176 str. 3 d. VDI teritoriniams skyriams teikiamus pranešimus apie darbo tarybų ir darbuotojų patikėtinių veiklos pradžią ir pabaigą bei pagal ūkio subjektų patikrinimų rezultatus.

Darbdavių prašymai suteikti sutikimą nutraukti darbo sutartį su darbuotojų atstovu

Vadovaujantis DK 168 str. 3 d., darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir 6 mėnesius po jų kadencijos pabaigos negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir jų 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.

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



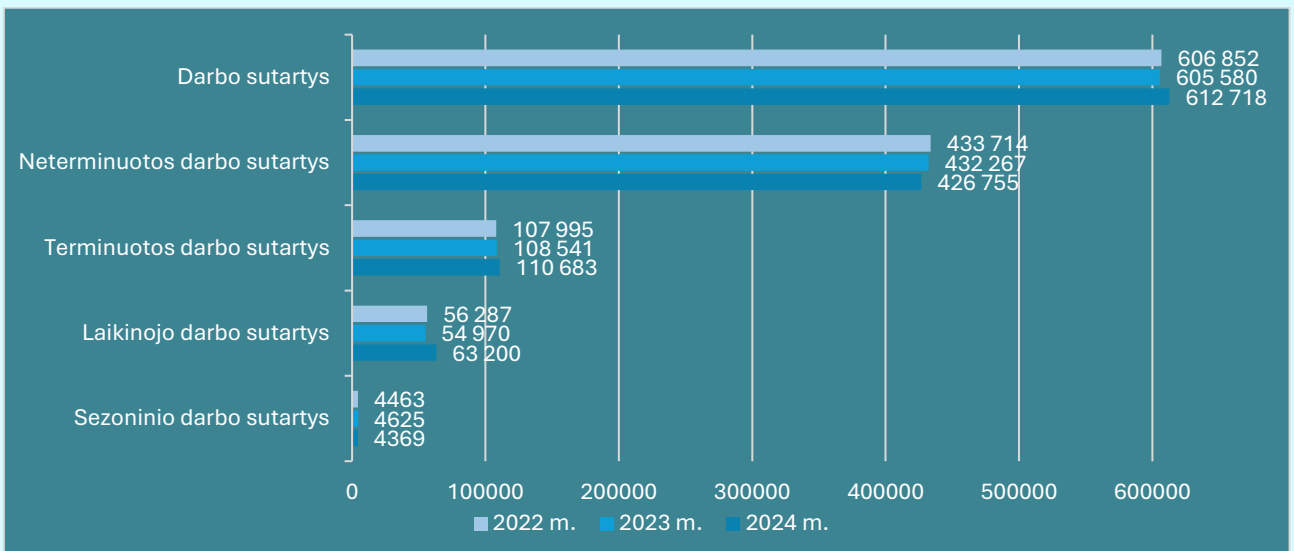
- Didžioji dalis darbdavių prašymų dėl sutikimo nutraukti darbo sutartį su darbuotojo atstovu yra tenkinami: 2024 m. – 91 proc., 2023 m. – 93 proc., 2022 m. – 88 proc.
- VDI vertina tik galimą diskriminaciją dėl darbuotojo atstovavimo funkcijų ir ar atleidimas nėra susijęs su darbuotojo atstovavimo veikla

(pvz., profesinėje sąjungoje, darbo taryboje).

- Jei atleidimas susijęs su atstovavimo veikla – prašymas netenkinamas.
- VDI nesprendžia darbo ginčų, nevertina atleidimo pagrįstumo ar teisėtumo.
- Darbdavys nutraukia darbo sutartį savo rizika.
- Atleidimo teisėtumas gali būti tikrinamas tik po faktiško atleidimo – DGK ar teisme.
- VDI nuomone, esamas reglamentavimas, susijęs su darbuotojų atstovų apsauga, yra neveiksmingas.

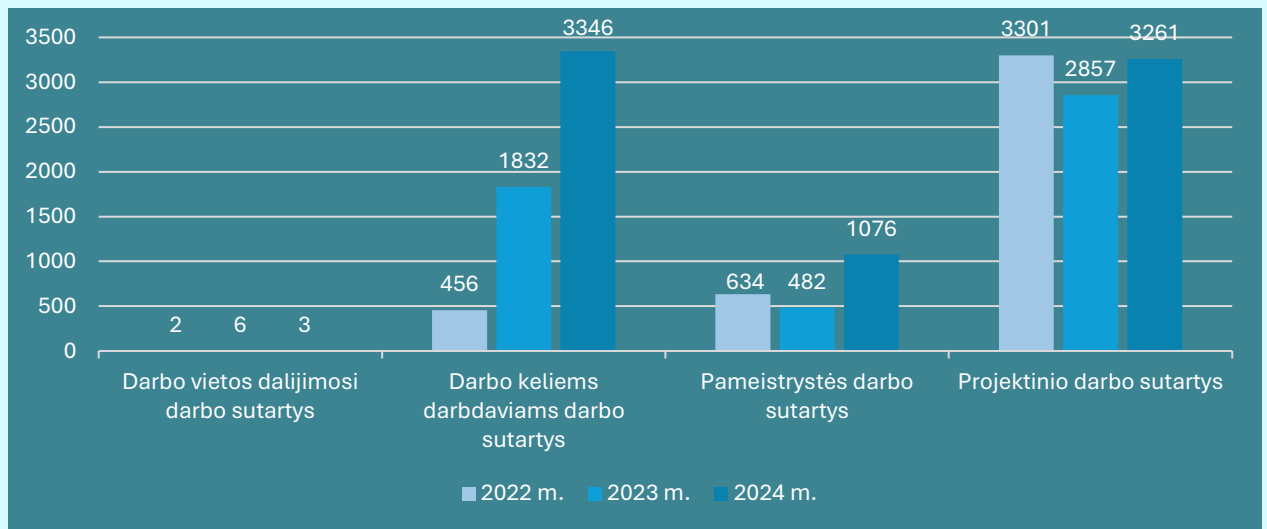
DARBO SUTARTYS

31 grafikas. Sudaryta darbo sutarčių, jų rūšys



- Dauguma sudarytų darbo sutarčių – neterminuotos, terminuotų šiek tiek padaugėjo.
- Nemažas terminuotų darbo sutarčių skaičius rodo DK lankstumą darbo santykiuose.
- Žymiai išaugo laikinojo darbo sutarčių skaičius, kas skatina darbo vietų kūrimą ir lankstumą darbdaviams.
- DK reglamentavimas dėl laikinojo darbo sutarčių veikia efektyviai ir skatina jas sudaryti.
- Sezoninio darbo sutarčių sumažėjo, jos leidžia darbdaviams paprasčiau valdyti darbuotojų skaičių trumpais laikotarpiais.

32 grafikas. Sudarytos DK įtvirtintų rūšių darbo sutartys



Darbo sutarties šalys naudojasi galimybe sudaryti įvairių rūšių darbo sutartis³⁹.

Matomas žymus darbo keliems darbdaviams darbo sutarčių skaičiaus padidėjimas⁴⁰. Pastebimas daugiau nei dvigubai padidėjęs pameistrystės darbo sutarčių skaičius⁴¹.

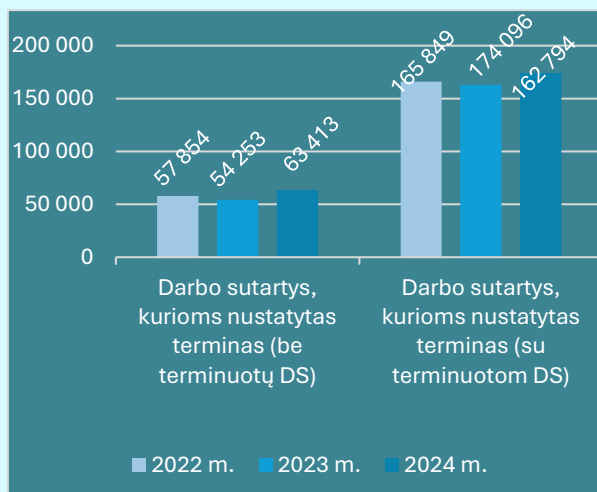
2020 m. rugpjūčio mėnesį įsigaliojo DK pakeitimas, kuriuo nustatytas ilgesnis maksimalus projektinio darbo sutarčių ir susitarimų dėl projektinio darbo terminas – vietoj buvusių 2 metų įtvirtinti 5 metai tuo atveju, jeigu projekto terminas nustatytas ilgesnis nei 2 metai. Toks pakeitimas davė norimą rezultatą, kadangi ataskaitiniu laikotarpiu pastebimas projektinio darbo sutarčių skaičiaus padidėjimas.

³⁹ Priimant DK buvo siekta išplėsti darbo sutarčių rūšis, kad jos atitiktų pasikeitusį darbo santykių poreikį, skatintų sudaryti įvairių rūšių darbo sutartis bei galimai padėtų mažinti nelegalų darbą, nes darbdaviai ir darbuotojai galėtų pasirinkti tinkamiausią darbo sutartį, atitinkančią jų poreikius darbo rinkoje.

⁴⁰ 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.

⁴¹ 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.

33 grafikas. Sudarytos darbo sutartys, kurioms nustatytas terminas

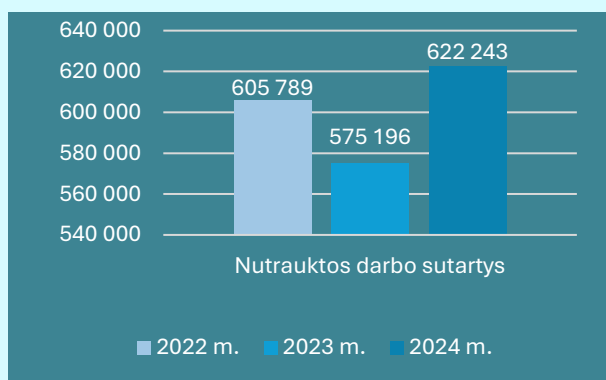


Dalis darbo sutarčių yra kitų rūšių nei terminuotos darbo sutartys, kurias

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).

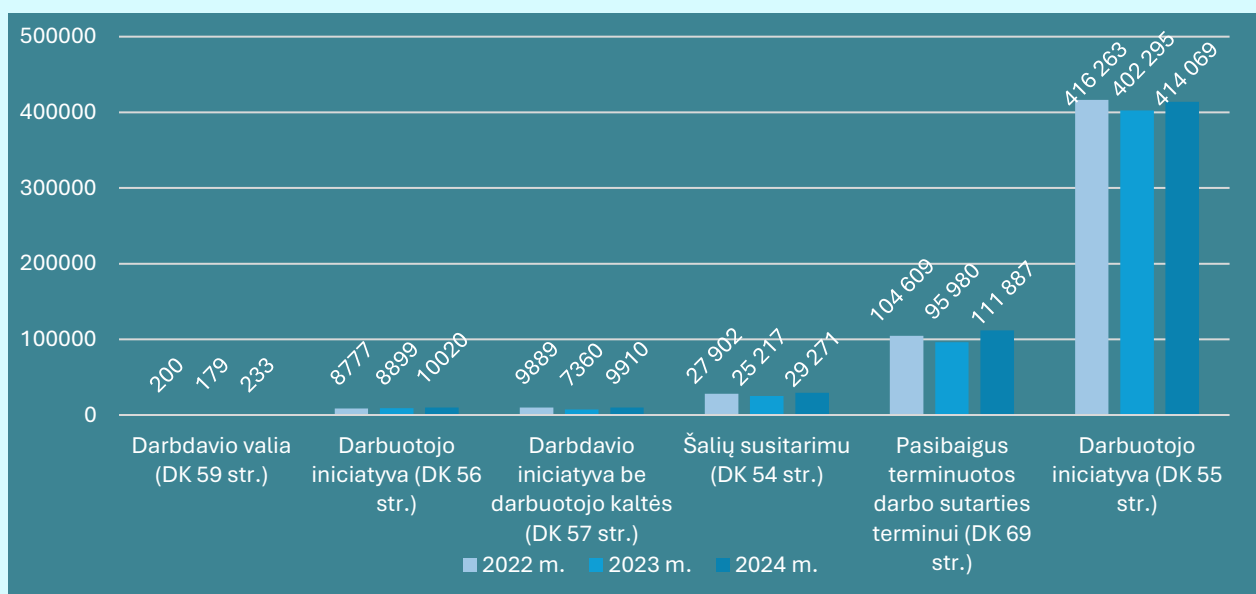
Vienas iš DK tikslų buvo terminuotų darbo sutarčių sudarymo liberalizavimas. Padidėjęs darbo sutarčių, kurioms nustatytas terminas (be terminuotų darbo sutarčių ir su terminuotomis), skaičius galėtų būti vertinamas kaip teigiamas DK teisinio reglamentavimo padarinys.

34 grafikas. Nutrauktos darbo sutartys



2024 m. pastebėtas 8 proc. padidėjęs nutraukiamų darbo sutarčių skaičius lyginant su 2023 m.

35 grafikas. Darbo sutarčių nutraukimo pagrindai



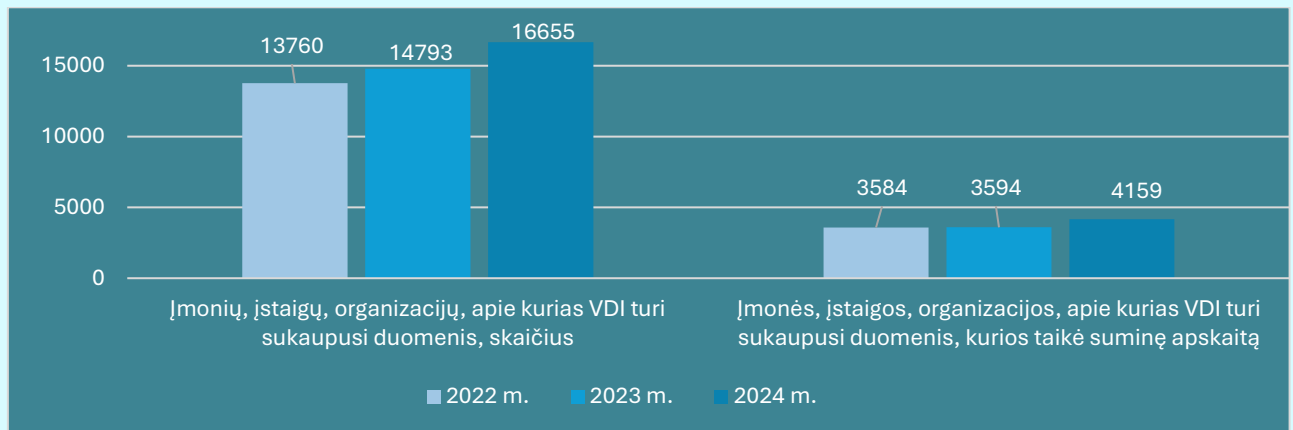
2024 m. daugiausia darbo sutarčių nutraukta darbuotojo iniciatyva (DK 55 ir 56 str.), t. y. 68 proc. nuo visų nutrauktų darbo sutarčių⁴². 2023 m. šiuo pagrindu nutrauktų darbo sutarčių skaičius buvo beveik 72 proc. Antra dažniausia darbo sutarties pasibaigimo priežastis išlieka terminuotos darbo sutarties termino pasibaigimas. Taip pat pastebėtina, kad šalių susitarimu nutrauktų darbo sutarčių skaičius išliko panašus.

Per 2024 m. padaugėjo darbo sutarčių, nutraukiamų pagal DK 57 str. nuostatas palyginus su 2023 m.⁴³. Taip pat padaugėjo darbo sutarčių, nutraukiamų pagal DK 56 str. nuostatas (darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių)⁴⁴.

Pagal DK 59 str. 2024 m. buvo nutraukta šiek tiek daugiau darbo sutarčių nei 2023 m.⁴⁵.

ĮMONIŲ, ĮSTAIGŲ AR ORGANIZACIJŲ, TAIKANČIŲ SUMINĘ DARBO LAIKO APSKAITĄ, SKAIČIUS

36 grafikas. Įmonių, įstaigų ar organizacijų, apie kurias VDI turi sukaupusi duomenis, taikančių suminę darbo laiko apskaitą, skaičius



⁴² 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 iniciatyva 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. Tačiau pastebėtina, kad darbuotojai taip pat aktyviai naudojami galimybe nutraukti darbo sutartį ir neverčiami darbdavio, kadangi taip jie turi galimybę pasigerinti darbo sąlygas, pasididinti darbo užmokestį ir pan.

⁴³ Galimai toks padidėjimas susijęs su tuo, kad 2024 m. lyginant su 2023 m. buvo sudaryta daugiau darbo sutarčių, tai daugiau jų ir nutraukta, taip pat padidėjo darbo sutarčių nutraukimas pagal kitus DK straipsnius.

⁴⁴ T. y. dėl 2 mėnesius ir ilgiau darbuotojui nemokamo darbo užmokesčio, negalėjimo tinkamai atlikti darbo funkcijas dėl ligos ar negalios, sukakus socialinio draudimo senatvės pensijos amžiui 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 2024 m. dėl atleidimo iš darbo pagal DK 56 str. pareikšti apie 4 proc. reikalavimų (2023 m. – 7 proc., 2022 m. – 4 proc.).

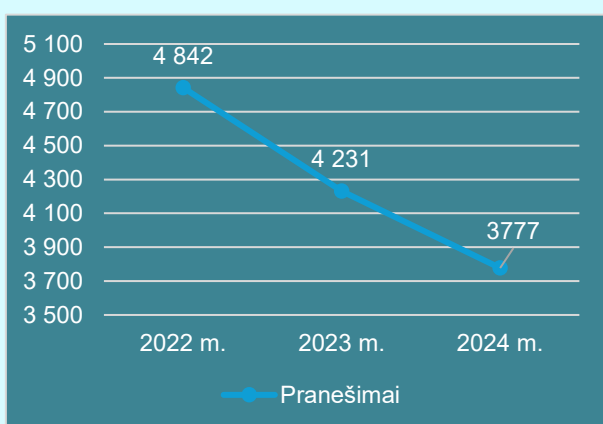
⁴⁵ Analizuojant DGK gautus prašymus, 2024 m. dėl atleidimo iš darbo pagal DK 59 str. pareikšta tik apie 1,4 proc. reikalavimų (2023 m. – 1 proc., 2022 m. – apie 2 proc.).

Ataskaitiniu laikotarpiu suminės darbo laiko apskaitos taikymo atvejų skaičius įmonėse, įstaigose ar organizacijose, apie kurias VDI turi sukaupusi duomenis, padidėjo 16 proc. Tačiau kartu 21 proc. padaugėjo ir pačių tokių įmonių, įstaigų ar organizacijų, todėl darytina prielaida, kad realus suminės apskaitos taikymas iš esmės nepakitė.

Tiek konsultuodami, tiek tirdami skundus pastebime, kad darbuotojai suminę darbo laiko apskaitą dažnai vertina kaip diskriminacinę dėl neaiškaus apskaitinio laikotarpio normos apskaičiavimo mechanizmo, kuris gali skirtis nuo nekintančio darbo laiko režimo, todėl svarstyti suminės darbo laiko apskaitos reguliavimo pakeitimai.

GAUTŲ PRANEŠIMŲ APIE KOMANDIRUOTUS DARBUOTOJUS SKAIČIUS

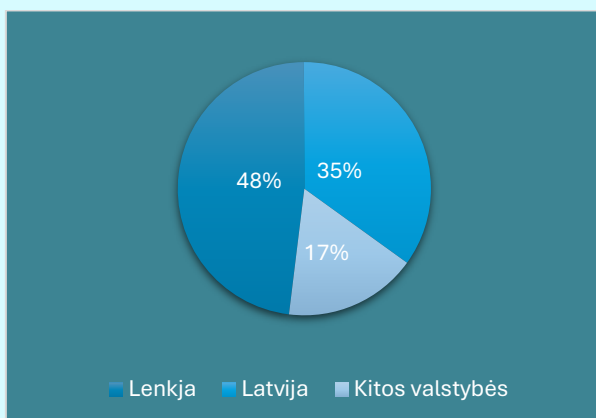
37 grafikas. Gauti pranešimai apie į Lietuvos Respubliką komandiruotus darbuotojus



Gautų pranešimų apie komandiruotus darbuotojus sumažėjo 22 proc. Atsižvelgiant į tai, galima daryti prielaidą, kad galimai sumažėjo komandiruotų į Lietuvą darbuotojų skaičius.

2024 m. gauti 3777 pranešimai apie komandiruotus darbuotojus. Daugiausia darbuotojų buvo komandiruota pagal sutartį dėl paslaugų teikimo ar darbų atlikimo, darbdavio sudarytą su Lietuvoje veikiančiu užsakovu (2394 atvejai, 2023 m. – 2588, 2022 m. – 3193). 1019 atvejų darbuotojas buvo komandiruojamas dirbti darbdavio juridinio asmens filiale, atstovybėje, grupės įmonėje ar kitoje darbovietėje (2023 m. – 1394, 2022 m. – 1127) bei 364 atvejais komandiruotas dirbti kaip laikinasis darbuotojas (2023 m. – 249, 2022 m. – 521).

38 grafikas. Valstybės, iš kurių komandiruoti darbuotojai⁴⁶



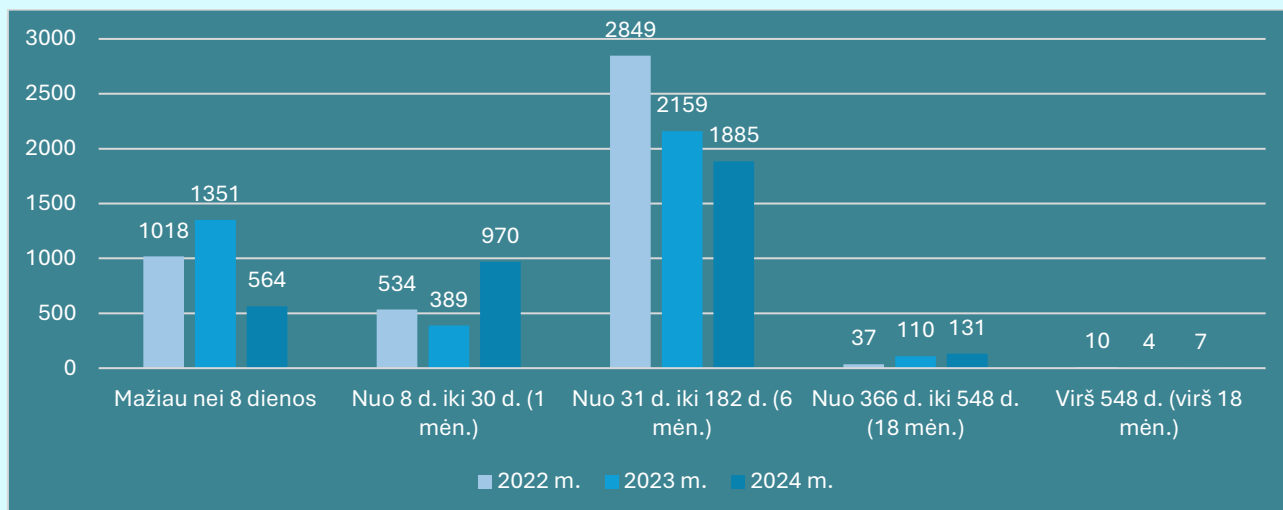
2024 m. daugiausia darbuotojų komandiruota iš Lenkijos (1792) (2023 m. – 1810, 2022 m. – 2791) ir Latvijos (1335) (2023 m. – 1581, 2022 m. – 1037).

⁴⁶ Informacija pateikta pagal 2024 m. duomenis.

Pagal pranešimuose pateiktus duomenis 2022–2024 m. daugiausia darbuotojų buvo komandiruota į šiuos sektorius:

- didmeninės ir mažmeninės prekybos, transporto priemonių remonto;
- statybos;
- apdirbamosios gamybos

39 grafikas. Komandiruotės trukmė



TEISINIO REGULIAVIMO REIKALINGUMO, PAKANKAMUMO IR EFEKTYVUMO ĮVERTINIMAS

- ✓ DK įtvirtina aiškų ir lankstų reguliavimą darbo sutarčių, darbo ir poilsio laiko bei darbo užmokesčio srityse, todėl šiose srityse reglamentavimas laikomas pakankamu.
- ✓ Daugiausia skundų gauta dėl įdarbinimo, darbo sutarties (ypač nelegalaus, nedeklaruoto darbo), darbo užmokesčio, bendrųjų DK nuostatų ir darbo laiko pažeidimų.
- ✓ Daugiausia AN protokolų surašyta už nelegalų darbą, darbo įstatymų ir DSS teisės aktų pažeidimus, komercinės ar ūkinės veiklos tvarkos pažeidimus vykdant nedeklaruotą veiklą.
- ✓ Daugėja AN protokolų, surašytų už darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimų (per ataskaitinį laikotarpį padaugėjo 31 proc.).
- ✓ Darbuotojai vis dar susiduria su nemokamu ar nepilnai mokamu darbo užmokesčiu, kas trukdo užtikrinti elementarų pragyvenimą⁴⁷; tai yra pagrindinė darbo ginčų priežastis.

⁴⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str. 1 d. įtvirtina kiekvieno žmogaus teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą. Teisingo apmokėjimo už darbą principą įtvirtina ir DK 2 str. 1 d. Kiekvienas žmogus turi teisę gauti darbo užmokestį, kuris garantuotų darbuotojams ir

- ✓ Nors nuo 2024 m. liepos 1 d. ženkliai padidintos baudos už nelegalų ir nedeklaruotą darbą, tebėra poreikis griežtinti atsakomybę už darbo užmokesčio mokėjimo pažeidimus, nes esamos baudos darbdavių neatgraso.
- ✓ Kita svarbi pažeidimų priežastis – darbuotojų nežinojimas apie savo teises ir pažeidimų toleravimas; kompleksinis visuomenės švietimas padėtų spręsti šią problemą.
- ✓ Teigiamai vertintina išplėsta DGK kompetencija – ženkliai padaugėjo prašymų ir reikalavimų dėl darbo ir poilsio laiko, psichologinio smurto, darbo užmokesčio, nušalinimo nuo darbo teisėtumo, turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo.
- ✓ Dauguma DGK sprendimų yra tenkinami arba iš dalies tenkinami, ginčai dažnai baigiasi taikos sutartimis; tik nedidelė dalis sprendimų skundžiama teismui.
- ✓ Žymiai padidėjo darbo keliems darbdaviams, pameistrystės ir laikinojo darbo sutarčių skaičius. Šis augimas rodo, kad darbo sutarties šalys aktyviai naudojami DK suteiktomis galimybėmis rinktis tinkamiausias darbo sutarčių rūšis pagal savo poreikius, kas vertintina kaip teigiamas DK reglamentavimo rezultatas.
- ✓ Taip pat padaugėjo darbo sutarčių nutraukimų pagal DK 57 str. ir kitus straipsnius, kas rodo darbo santykių dinamiką.
- ✓ Apibendrinant – DK reglamentavimas efektyvus ir užtikrina darbo rinkos lankstumą bei darbuotojų teisių apsaugą, tačiau yra poreikis griežtinti atsakomybę už darbo užmokesčio mokėjimo tvarkos pažeidimus ir stiprinti darbuotojų teisių žinojimą.

IŠVADA DĖL REIKALINGUMO KEISTI TEISINĮ REGULIAVIMĄ AR JO ATSIŠAKYTI

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

| Eil. Nr. | Siūlymas keisti DK | Argumentai, kodėl siūlomas pakeitimas |
|----------|--|--|
| 1. | Papildyti DK 25 straipsnį nauja 8 dalimi: „8. 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 dienos (pamainos) pradžios ir pabaigos laikas. Pasikeitus nurodytoms darbo | Savo veikloje dažnai susiduriame su situacijomis, kai gaunami skundai dėl darbuotojo darbo keliose darbovietėse viršijant maksimalų DK 114 straipsnyje nurodytą darbo laiką, t. y. faktinis darbuotojo darbo laikas yra ilgesnis nei 60 valandų per savaitę ir 12 valandų per dieną. Dėl šiuo metu galiojančio teisinio reglamentavimo VDI, atlikdama patikrinimą, negali nustatyti atsakingo asmens, kuriam galėtų taikyti administracinę atsakomybę. Tokia |

jų šeimoms normalų gyvenimo lygį, padidintą darbo užmokestį už viršvalandžius, darbą naktį, poilsio bei švenčių dienomis, išskaitų iš darbo užmokesčio ribojimą ir kt.



| | | |
|----|---|---|
| | <p>sąlygoms, darbuotojas tokia pačia tvarka pateikia informaciją apie darbuotojui taikomus darbo sąlygų pasikeitimus. Darbdavys, su kuriuo sudaroma darbo sutartis, privalo užtikrinti, kad darbuotojo darbo laikas pas visus darbdavius kartu atitiktų teisės aktų nustatytus maksimaliojo darbo laiko reikalavimus.“</p> <p>Pakeisti DK 114 straipsnį iki dvitaškio ir jį išdėstyti taip: „Jeigu šio kodekso normos nenustato kitaip, darbo laiko režimas negali pažeisti šių maksimaliojo darbo laiko reikalavimų, taikomų pas visus darbuotojo darbdavius:“</p> | <p>situacija susidaro, nes atskiras darbdavys kontroliuoja maksimalaus darbo laiko reikalavimo įgyvendinimą tik savo darbovietėje. Pagal šiuo metu galiojantį teisinį reguliavimą darbuotojai neturi pareigos pranešti esamiems darbdaviams apie naujas sudarytas darbo sutartis, taigi jie gali be apribojimų papildomai dirbti, o darbdaviai neturi galimybės įvertinti realios darbuotojo darbo laiko trukmės. Tokios situacijos ne tik kelia pavojų darbuotojų sveikatai ir darbingumui, bet ir didina darbo saugos ir sveikatos pažeidimų bei nuovargio sukeltų nelaimingų atsitikimų tikimybę.</p> <p>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. Siekiant sumažinti piktnaudžiavimą dėl maksimalaus darbo laiko reikalavimo nesilaikymo, mūsų nuomone, reikalingas kontrolės mechanizmas, užtikrinantis darbo laiko apskaitą dirbant keliose darbovietėse, todėl pakartotinai siūloma grąžinti anksčiau galiojusį reguliavimą, įtvirtinant pareigą darbuotojui pranešti darbdaviams apie darbo laiką kitose darbovietėse ir jo pasikeitimus.</p> |
| 2. | <p>Pakeisti DK 40 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip: „5. Šio straipsnio 4 dalyje nustatyti ribojimai dėl ne viso darbo laiko nustatymo ir jo trukmės negalioja, jeigu darbdavys sutinka su kitokiomis darbuotojo pasiūlytomis ne viso darbo laiko sąlygomis</p> | <p>Vadovaujantis SAM⁴⁸ suteikta tarnybine pagalba, atskiro reglamentavimo, kokia forma turi būti išduodama sveikatos priežiūros įstaigos išvada dėl darbo nuotoliniu būdu nėra. SAM nuomone, kalbant apie nuotolinį darbą, terminas „išvada“ nėra tinkamas apibūdinti tam,</p> |

⁴⁸ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija.



arba jeigu darbuotojo prašymas pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą pagrįstas darbuotojo sveikatos būkle, negalia arba būtinybe slaugyti ar prižiūrėti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, taip pat jeigu to reikalauja nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, ar darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų. Šie darbuotojai grįžti dirbti viso darbo laiko sąlygomis gali raštu įspėję darbdavį prieš dvi savaites, išskyrus atvejus, kai darbdavys sutinka nesilaikyti šio termino.“

Pakeisti **52 straipsnio 2 dalį** ir ją išdėstyti taip:

„2. Dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu. Darbuotojo atsisakymas dirbti nuotoliniu būdu negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį ar pakeisti darbo sąlygas. Jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų, **arba kad tai toks darbo organizavimas** sukeltų per dideles sąnaudas, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu, jeigu to reikalauja nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, arba darbuotojas, pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos būkle, negalia arba būtinybe slaugyti ar prižiūrėti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį.“

Pakeisti **113 straipsnio 1 dalį** ir ją išdėstyti taip:

„1. Darbo laiko režimas – darbo laiko normos paskirstymas per darbo dieną

ką šiuo atveju gali pateikti gydytojas. Atkreiptinas dėmesys, kad minėtu atveju gydytojas pasisako apie darbingus asmenis, kurie turi galiojančią sveikatos priežiūros įstaigos išvadą, jog jų darbo vietoje identifikuotų kenksmingų rizikos veiksnių poveikyje dirbti gali. Gydytojas nesprenžia klausimo, ar asmuo iš viso gali dirbti atitinkamoje darbo vietoje savo darbovietėje (kas labiau atitiktų termino „išvados“ sampratą), o tik gali įvertinti, ar dėl asmens sveikatos būklės yra pagrindo rekomenduoti asmeniui dirbti nuotoliniu būdu ar ne (pvz., jeigu dėl taikomo gydymo yra susilpnėjusi asmens imuninė sistema ir asmeniui siekiant išvengti užkrečiamųjų ligų, palankiau yra dirbti iš namų). SAM nurodė, kad išvadą gydytojas gali pateikti tik dėl asmens sveikatos būklės, o dėl nuotolinio darbo gali teikti tik rekomendaciją.

Mūsų nuomone, atsižvelgiant į SAM suteiktą tarnybinę pagalbą, atitinkamai turėtų būti keičiami ne tik DK 52 straipsnio 2 dalis, bet ir DK 40 straipsnio 5 dalis, 113 straipsnio 1 dalis ir 128 straipsnio 5 dalies 4 punktas, kuriuose taip pat yra numatyta taikyti atitinkamą garantiją darbuotojui pateikus prašymą pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą.

Kitas siūlomas pakeitimas susijęs su tuo, kad, mūsų nuomone, DK 52 straipsnio 2 dalyje ir 113 straipsnio 1 dalyje nurodytos per didelės sąnaudos ne visais atvejais yra tiesiogiai susijusios su gamybinio būtinumu ar darbo organizavimo ypatumais.



| | | |
|----|---|--|
| | <p>(pamainą), savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį, kuris negali viršyti trijų paeiliui einančių mėnesių. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti jo pageidaujamu darbo laiko režimu, kai to prašo nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, taip pat darbuotojas, pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę būkle arba būtinybe slaugyti ar prižiūrėti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, jeigu nejrodo dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų, arba tai nesudaro darbdaviui per didelių sąnaudų.“</p> <p>Pakeisti 128 straipsnio 5 dalies 4 punktą ir jį išdėstyti taip:</p> <p>„4) darbuotojams, slaugantiems sergančius šeimos narius ir asmenis su negalia, taip pat darbuotojams, sergantiems chroniškais ligomis, kurių paūmėjimas priklauso nuo atmosferos sąlygų, esant sveikatos priežiūros įstaigos rekomendacijai, bei darbuotojams, kurių prašymas pagrįstas sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jų sveikatos būklę būkle.“</p> | |
| 3. | <p>Pakeisti DK 45 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„1. Pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas, papildomas darbo sutarties sąlygas, nustatytą darbo laiko režimo rūšį ar perkelti darbuotoją dirbti į kitą vietovę darbdavio iniciatyva galima tik su darbuotojo rašytiniu sutikimu. Šios darbo sąlygos darbdavio sprendimu gali būti keičiamos vienašališkai pasikeitus jas reglamentuojantiems įstatymams ir</p> | <p>Šiuo siūlomu pakeitimu siekiama užkirsti kelią darbuotojų piktnaudžiavimui bei sumažinti tarp šalių kylančius ginčus dėl teisėto darbo sutarties sąlygų pakeitimo.</p> <p>Nuostatos pakeitimas aktualus tuo, kad, pavyzdžiui, kasmet keičiantis MMA/MVA⁴⁹ ar pareiginės algos baziniam dydžiui (aktualu 2025 m. įskaitant kintamąją darbo užmokesčio dalį į pareiginę algą) darbdaviai kiekvieną kartą privalo pakeisti būtinąją</p> |

⁴⁹ MMA – minimali mėnesinė alga, MVA – minimalus valandinis atlygis.



| | | |
|----|---|--|
| | Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimams“ | darbo sutarties sąlygą (darbo užmokestį), gaunant darbuotojo rašytinį sutikimą (DK 45 straipsnio 1 dalis). Pasitaiko atveju, kai darbuotojai nesutinka su tokiu keitimu arba niekaip nesureaguoja į pateiktą siūlymą ir darbdavys atsiranda padėtyje be išeities, kai negali tinkamai įgyvendinti teisės aktų reikalavimų. |
| 4. | Pakeisti DK 52 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip: „5. Nuotolinio darbo atveju darbuotoje dirbtas laikas apskaičiuojamas darbdavio nustatyta tvarka darbuotojas dirba įprastu darbo laiko režimu. Savo darbo laiką darbuotojas skirsto savo nuožiūra, nepažeisdamas maksimaliųjų darbo ir minimaliųjų poilsio laiko reikalavimų. “ | Darbdavys kontroliuoja ir vadovauja darbo procesui, taip pat nustato darbo laiko režimą, kuris taikomas ir nuotolinio darbo metu. Manytina, kad darbą organizuojant nuotoliniu būdu, darbuotojas turėtų dirbti įprastu darbo laiko režimu, nebent kitaip, pvz. kad darbuotojas savo darbo laiką skirstys savo nuožiūra, nustatytų pačios darbo sutarties šalys. Praktikoje DK nuostata, kad nuotolinio darbo atveju darbuotojas įgyja teisę skirstyti darbo laiką savo nuožiūra, darbdaviams kelia klausimų, pavyzdžiui, ar apibrėžus darbo pradžią ir pabaigą arba nustačius, kada darbuotojas turi būti pasiekiamas nuotolinio darbo metu, nėra prieštaravimo nuostatai, kad darbo laiką darbuotojas skirsto savo nuožiūra. |
| 5. | Pakeisti DK 61 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip: „1. Darbo sutartis su nėščia darbuotoja jos nėštumo laiku ir iki jos kūdikiui sukaks keturi mėnesiai gali būti nutraukta šalių susitarimu, jos iniciatyva, jos iniciatyva išbandymo metu, nesant darbo sutarties šalių valios, taip pat kai baigiasi terminuota darbo sutartis suėjus jos terminui arba teismas ar darbdavio organas priima sprendimą, dėl kurio pasibaigia darbdavys, bei darbdavio bankroto atveju. Darbuotojos nėštumo faktas patvirtinamas darbdaviui pateikus gydytojo pažymą apie nėštumą.“ | Darbo sutartis su nėščia darbuotoja gali būti nutraukiama ir bankroto atveju (DK 62 straipsnio 3 dalis). |



| | | |
|----|---|---|
| 6. | <p>Pakeisti DK 61 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„2. Nuo darbdavio sužinojimo apie darbuotojos nėštumą dienos, iki jos kūdikiui sukaks keturi mėnesiai, darbdavys negali įspėti nėščios darbuotojos apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ar priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį kitais, negu nurodyta šio straipsnio 1 dalyje, pagrindais. Jeigu šiuo laikotarpiu atsirado pagrindas nutraukti darbo sutartį, nėščia darbuotoja gali būti įspėta apie darbo sutarties nutraukimą ar sprendimas nutraukti darbo sutartį darbo sutartis gali būti priimtas nutraukiama tik šiam laikotarpiui pasibaigus. Jeigu darbuotojai yra suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos arba atostogos vaikui prižiūrėti laikotarpiu, iki jos kūdikiui sukaks keturi mėnesiai, darbo sutartį galima nutraukti tik šioms atostogoms pasibaigus. Jeigu šiuo laikotarpiu atsirado pagrindas nutraukti darbo sutartį, sprendimas nutraukti darbo sutartį gali būti priimamas, tačiau darbo santykių pasibaigimo diena nukeliama iki kol darbuotojos kūdikiui sukaks keturi mėnesiai arba, jeigu darbuotojai suteiktos atostogos vaikui prižiūrėti, – iki šių atostogų pabaigos (DK 65 straipsnio 6 dalyje nustatyta tvarka).“</p> | <p>Retai, bet pasitaiko atvejų, kai nėščia darbuotoja piktavališkai kenkdama darbdaviui daro šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, žinodama, kad darbdavys dėl DK taikomos apsaugos jos iš darbo atleisti negalės. Todėl siūlome dabartinę DK 61 straipsnio 2 dalies formuluotę „priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį“ pakeisti į „nutraukti darbo sutartį“. Tai leistų darbdaviui priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį su nėščia darbuotoja dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo (išlaikant DK 58 straipsnio 6 dalyje nustatytą 1 mėnesio terminą, per kurį darbdavys turi priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto pažeidimo), o pati darbo sutartis būtų nutraukiama DK 58 straipsnio pagrindu jau pasibaigus garantijai (darbuotojos kūdikiui sukakus 4 mėnesius, o jei naudojamosi vaiko priežiūros atostogomis – joms pasibaigus).</p> <p>Taip pat siūlome patikslinti DK 61 straipsnio 2 dalį, atsižvelgiant į DK 65 straipsnio 6 dalyje įtvirtintą garantiją. Vadovaujantis DK 65 straipsnio 6 dalies nuostatomis, kai darbuotojui yra suteiktos atostogos (taip pat ir tikslinės, taigi, ir nėštumo ir gimdymo ar vaiko priežiūros atostogos), darbo santykių pasibaigimo diena nukeliama iki šių atostogų pabaigos. Patikslinimas reikalingas, nes dabartinėje DK 61 straipsnio 2 dalies formuluotėje nėra aišku, ar darbuotoja, kuriai suteiktos atostogos vaikui prižiūrėti, gali būti atleidiama tik pasibaigus šioms atostogoms (kai atostogos ilgesnės nei 4 mėnesiai), ar kai kūdikiui sukaks 4 mėnesiai (nors vaiko priežiūros atostogos dar nesibaigė).</p> |
| 7. | <p>Pakeisti DK 61 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> | <p>DK 61 straipsnio 3 dalies antrasis sakiny yra perteklinis, kadangi</p> |



| | | |
|-----|--|--|
| | <p>„3. Su darbuotojais, auginančiais vaiką iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio iniciatyva, jeigu nėra darbuotojo kaltės (šio kodekso 57 straipsnio 1 dalies 1–3 punktai). Su darbuotojais, esančiais nėštumo ir gimdymo, tėvystės ar vaiko priežiūros atostogose, darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio valia (šio kodekso 59 straipsnis).“</p> | <p>vadovaujantis DK 65 straipsnio 6 dalimi, jeigu darbo sutarties pasibaigimo dieną darbuotojas yra išėjęs jam suteiktų atostogų (taip pat ir tikslinių), darbo santykių pasibaigimo diena nukeliama iki šių atostogų pabaigos.</p> |
| 8. | <p>Pripažinti netekusia galios DK 64 straipsnio 7 dalį:</p> <p>„7. Sudarytas susitarimas dėl darbo sutarties nutraukimo ar šalies raštu išreikštas sutikimas su pasiūlymu nutraukti darbo sutartį pabaigia darbo sutartį juose nurodytomis sąlygomis ir darbdavys ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną privalo įforminti darbo sutarties pasibaigimą.“</p> | <p>DK 64 straipsnio 7 dalis savo turiniu identišškai dubliuoja DK 54 straipsnio, reglamentuojančio darbo sutarties pasibaigimą šalių sutarimu, 4 dalį.</p> <p>DK 64 straipsnio 1–6 dalys išimtinai reglamentuoja tik įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą procedūras, todėl šio straipsnio 7 dalies nuostata dėl darbo sutarties nutraukimo šalių sutarimu yra nereikalinga.</p> |
| 9. | <p>Pakeisti DK 107 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„3. Jeigu darbuotojo komandiruotė trunka ilgiau negu darbo diena (pamaina) arba darbuotojas komandiruojamas į užsienį, darbuotojui privalo būti mokami dienpinigiai, kurių maksimalius dydžius ir jų mokėjimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė arba jos įgaliota institucija. Komandiruotės Lietuvos Respublikos teritorijoje metu dienpinigiai negali būti mokami, jei darbuotojo komandiruotė trunka trumpiau negu viena darbo diena (pamaina).“</p> | <p>Nei DK, nei kiti teisės aktai nenumato tiesioginio draudimo darbdaviams mokėti dienpinigių už vienos dienos ar trumpesnes komandiruotes Lietuvos teritorijoje. Manome, jog tokia praktika iš principo prieštarauja kompensavimo už kilnojamojo pobūdžio arba atliekamo kelionėje, lauko sąlygomis, susijusį su važiavimais darbą panaikinimo tikslams, t. y. tokie dienpinigiai galimai atlieka ne kompensavimo, bet darbo užmokesčio funkciją, kas praktiškai vyko su kompensacija už kilnojamojo pobūdžio arba atliekamo kelionėje, lauko sąlygomis, susijusio su važiavimais darbą.</p> <p>Siūlome reglamentuoti, kad dienpinigių mokėjimas už komandiruotę Lietuvos teritorijoje galimas tik tuomet, kai komandiruotė trunka ilgiau nei vieną darbo dieną (pamainą) arba ieškoti alternatyvių problemos sprendimo būdų.</p> |
| 10. | <p>Pakeisti DK 107 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> | <p>Siūlome nustatyti, kad už kelionėje praleistą laiką, viršijantį kasdienį darbo</p> |



| | | |
|-----|---|--|
| | <p>„4. Į darbuotojo komandiruotės laiką įeina darbuotojo kelionės į darbdavio nurodytą darbo vietą ir atgal laikas. Jeigu kelionė vyko po darbo dienos valandų, poilsio ar švenčių dieną, darbuotojui suteikiamas tokios pačios trukmės poilsio laikas pirmą darbo dieną po kelionės arba šis poilsio laikas pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko, paliekant už šį poilsio laiką darbuotojo darbo užmokestį. Jeigu kelionė vyko prieš ar po darbo dienos valandų, darbuotojui suteikiamas pusės kelionės trukmės poilsio laikas. Poilsio laikas suteikiamas pirmą darbo dieną po kelionės arba pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko, paliekant darbuotojo darbo užmokestį. Šis poilsio laikas naudojamas darbuotojo pasirinktu laiku, išskyrus atvejus, kai yra būtina užtikrinti minimaliojo poilsio laiko reikalavimus.“</p> | <p>laiką, būtų kompensuojama ne daugiau nei būtų mokama už viršvalandinį darbą.</p> <p>Be to, dažnos situacijos, kai darbuotojas keliauja į komandiruotę ne po darbo dienos valandų, o prieš. Pvz., darbas prasideda 8 val., o darbuotojas keliauti pradeda 6 val. Manome, kad tikslinga būtų įtvirtinti, kad kompensacija papildomu poilsio laiku priklauso ir tada, kai darbuotojas keliauja prieš darbo dienos valandas.</p> |
| 11. | <p>Pakeisti DK 90 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti nauja redakcija:</p> <p>„2. Jeigu darbo sutarties šalys susitaria, savo Savo darbo laiką darbuotojas skirsto savo nuožiūra, tačiau nepažeisdamas minimaliojo poilsio laiko ir maksimaliojo darbo laiko ribojimų.“</p> | <p>Atsižvelgiant į projektinio darbo sutarties ypatumus, tam tikrais atvejais darbo sutarties šalims gali būti patogų, kad darbuotojas darbo laiką skirstytų savo nuožiūra, bet siūlome nustatyti, kad taip dirbti galėtų ne visais atvejais sudarius projektinio darbo sutartį, o tik tada, kai darbo sutarties šalys susitaria dėl tokios galimybės. Jeigu darbo sutarties šalys nesusitaria dėl darbo laiko skirstymo savo nuožiūra, darbuotojui nustatomas ir jis dirba pagal vieną iš DK 113 straipsnio 2 dalyje nurodytų darbo laiko režimo rūšių.</p> |
| 12. | <p>Pakeisti DK 120 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„4. Jeigu darbuotojas savo nuožiūra tvarko visą savo darbo laiką ar jo dalį ar privalo pats tvarkyti savo dirbto darbo laiko apskaitą, darbdavys privalo užtikrinti, kad darbo laiko apskaita būtų tvarkoma laikantis teisės aktų reikalavimų ir gali nustatyti tokio darbo laiko apskaitos taisykles.“</p> | <p>Siūlymas teikiamas, siekiant užtikrinti teisingą darbo laiko apskaitą, kai darbo sutarties šalys yra sutariusios, kad darbuotojas savo darbo laiką skirstys savo nuožiūra, taip pat siekiant išvengti darbo ginčų dėl darbo poilsio ar švenčių dienomis, viršvalandinio darbo ar darbo naktį. Dabartinė DK 120 straipsnio 4 dalies formulotė darbdaviui įtvirtina tik teisę nustatyti darbuotojo, skirstančio</p> |



| | | |
|-----|--|--|
| | | darbo laiką savo nuožiūra, darbo laiko apskaitos taisykles, bet ne prievolę. |
| 13. | <p>Pakeisti DK 144 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„2. Už darbą švenčių dieną ir (arba) švenčių naktį mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.“</p> | <p>Kyla neaiškumų, kaip turėtų būti apmokama už darbą švenčių naktį, nes DK reglamentuoja apmokėjimą tik už darbą švenčių dieną.</p> <p>DK 144 straipsnio 3 dalis nustato, kad už darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.</p> <p>DK 144 straipsnio 4 dalis nuo 2025 m. sausio 1 d. papildyta nustatant apmokėjimą ir už viršvalandinį darbą švenčių naktį: „<...> už viršvalandinį darbą švenčių dieną ir (arba) viršvalandinį darbą švenčių naktį – ne mažesnis kaip du su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.“</p> <p>Taigi, siekiant teisinio aiškumo ir nuoseklumo, siūlome suvienodinti DK 144 straipsnio 2 dalies formuluotę su 4 dalimi, numatant apmokėjimą ne tik už švenčių dieną, bet ir už švenčių naktį.</p> |
| 14. | <p>Pakeisti DK 144 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„5. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padauginti iš šio straipsnio 1–4 1, 2, 4 dalyse nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.“</p> <p>arba</p> <p>„5. Darbuotojo prašymu darbo poilsio, ar švenčių dienomis, darbo naktį laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padauginti iš šio straipsnio 1–4 dalyse nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.“</p> | <p>Teisės norma stokoja aiškumo. Viena vertus, nėra įtvirtinta, kad darbo laikas naktį gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko (pvz., DK 144 straipsnio 6 dalyje nakties laikas aiškiai išskirtas). Kita vertus, nuoroda į DK 144 straipsnio 1–4 dalis apima ir apmokėjimą už darbą naktį. Siūlome aiškiai reglamentuoti, ar už darbą naktį gali būti kompensuojama ir poilsio laiku, ar galimas tik padidintas apmokėjimas (abiem atvejais reikalingas aiškesnis reglamentavimas).</p> |
| 15. | <p>Pakeisti DK 144 straipsnio 7 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„7. Už darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, taip pat kai padidinamas darbuotojo darbo mastas, mokamas padidintas, palyginti su</p> | <p>Siūlome detaliau reglamentuoti susitarimo dėl darbo masto padidinimo institutą, numatant kad:</p> <p>1) susitarimas dėl darbo masto padidinimo yra laikino pobūdžio</p> |



| | | |
|-----|---|---|
| | <p>normaliomis darbo sąlygomis, darbo užmokestis, nurodytas šio kodekso 139 straipsnio 2 dalies 1–5 punktuose. Konkretūs apmokėjimo dydžiai nustatomi kolektyvinėse ir darbo sutartyse.“</p> <p>Papildyti DK 144 straipsnį nauja 8 dalimi:</p> <p>„8. Jeigu darbo sutartyje susitariama dėl darbo masto padidėjimo, kai darbo sutartyje sulygta darbo funkcija laikinai atliekama didesniu krūviu (neviršijant įprastos darbo laiko trukmės arba ją viršijant), mokamas didesnis, palyginti su įprastu darbo krūviu, darbo užmokestis. Kai didinant darbo mastą, didinama darbuotojo darbo laiko norma, už padidintą darbo laiko normos dalį mokamas proporcingai didesnis darbo užmokestis, nurodytas šio kodekso 139 straipsnio 2 dalies 1–5 punktuose. Konkretūs apmokėjimo dydžiai nustatomi kolektyvinėse ir darbo sutartyse. Susitarimą dėl darbo masto padidinimo viena darbo sutarties šalis gali nutraukti, įspėjusi raštu kitą darbo sutarties šalį prieš penkias darbo dienas.“</p> | <p>(darbuotojas negalėtų neapibrėžtą laikotarpį dirbti padidintu darbo mastu);</p> <p>2) šį susitarimą tiek darbuotojas, tiek darbdavys galėtų nutraukti, įspėję vienas kitą prieš 5 d. d. (to nenumačius, darbuotojas sutikęs dirbti daugiau nei 40 val. per savaitę, padidinto darbo masto galėtų atsisakyti tik darbdaviui sutikus DK 46 straipsnio numatyta tvarka, o tai vertinama kaip pernelyg didelis apsunkinimas darbuotojui);</p> <p>3) detalizuojamas padidinto darbo masto apmokėjimas. Kai didinant darbo mastą, susitariama padidinti darbuotojo darbo laiko normą, mūsų nuomone, užtikrinant teisingą apmokėjimą už darbą, darbuotojui turėtų būti garantuojamas <i>proporcingai</i> didesnis darbo užmokestis.</p> |
| 16. | <p>Pakeisti DK 147 straipsnį ir jį išdėstyti taip:</p> <p>„147 straipsnis. Pavėluotas darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų mokėjimas</p> <p>4. Darbo santykiams nepasibaigus, kai dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, taip pat darbo santykiams pasibaigus, o darbdaviui ne dėl darbuotojo kaltės uždelsus atsiskaityti su juo (šio kodekso 146 straipsnio 2 dalis), kartu su jomis išmokomis darbuotojui, turinčiam darbo santykių, išmokami delspinigiai, nuo darbuotojui neišmokėtos sumos už kiekvieną praleistą kalendorinę</p> | <p>Vadovaujantis DK 147 str. 1 d., kai darbo santykiams nepasibaigus, kai dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis darbuotojui išmokami delspinigiai. Vadovaujantis DK 147 str. 2 d., darbo santykiams pasibaigus, o darbdaviui ne dėl darbuotojo kaltės uždelsus atsiskaityti su juo, darbdavys privalo mokėti netesybas, kurių dydis – darbuotojo vidutinis darbo užmokestis per mėnesį, padaugintas iš uždelstų mėnesių skaičiaus, tačiau ne daugiau kaip iš šešių.</p> <p>VDI nuomone, nepriklausomai nuo to, kada vėluoja darbo užmokestis – darbo</p> |



| | | |
|-----|---|--|
| | <p>dieną. Delspinigių kurių dydį tvirtina Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras, jeigu darbo teisės normos nenustato didesnio delspinigių dydžio. Delspinigių dydį Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras tvirtina kiekvienais metais iki vasario 1 dienos, atsižvelgdamas į Valstybės duomenų agentūros paskelbtą vartotojų kainų indeksą per praėjusius kalendorinius metus (lygindamas praėjusių metų gruodžio mėnesį su užpraeitų metų gruodžio mėnesiu). Darbdaviui iškėlus bankroto bylą arba pradėjus bankroto procedūrą ne teismo tvarka, delspinigių skaičiavimas nutraukiamas įsiteisėjus teismo nutarčiai iškelti bankroto bylą arba nuo kreditorių susirinkimo, kuriame kreditoriai nutarė įmonės bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka, dienos.</p> <p>2. Darbo santykiams pasibaigus, o darbdaviui ne dėl darbuotojo kaltės uždelsus atsiskaityti su juo (šio kodekso 146 straipsnio 2 dalis), darbdavys privalo mokėti netesybas, kurių dydis – darbuotojo vidutinis darbo užmokestis per mėnesį, padaugintas iš uždelstų mėnesių skaičiaus, tačiau ne daugiau kaip iš šešių. Jeigu uždelsta suma yra mažesnė negu darbuotojo vieno mėnesio vidutinis darbo užmokestis, netesybų dydį sudaro darbdavio uždelsta suma, padauginta iš uždelstų mėnesių skaičiaus, tačiau ne daugiau kaip iš šešių. Jeigu uždelsto atsiskaitymo laikotarpis yra trumpesnis negu vienas mėnuo, netesybų dydį sudaro darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio suma, apskaičiuota proporcingai uždelsto atsiskaitymo laikotarpiui.“</p> | <p>santykių metu ar darbo santykiams pasibaigus – abiem atvejais darbuotojo patiriamas nepatogumas yra identiškas (darbo santykių metu – gal net didesnis, nes, pvz., darbuotojas patiria papildomas išlaidas: vykimas į/iš darbo, pietūs darbe ir pan.), tačiau sankcijos darbdaviui yra numatytos skirtingos: darbo santykių metu mokami maži delspinigiai, o darbo santykiams pasibaigus – didelės netesybos (darbuotojo vidutinis darbo užmokestis), todėl, manytina, kad sankcija darbdaviui ir pirmuoju, ir antruoju atveju turėtų būti identiška ir tokio dydžio, kuris atgrasytų nuo pareigos mokėti laiku darbo užmokestį nevykdymo. Todėl siūlytina pakeisti DK 147 str. 1 ir 2 d., numatant, kad tiek darbo santykiams nepasibaigus, tiek darbo santykiams pasibaigus, kai uždelsiama sumokėti darbo užmokestį ir kitas pinigines išmokas, mokami delspinigiai nuo neišmokėtos („neto“) sumos už kiekvieną pradelstą kalendorinę dieną. Mūsų nuomone, delspinigių dydis turėtų būti didesnis nei 0,1 proc.⁵⁰ (pvz., 3 proc.), tačiau konkretus dydis turėtų būti suderintas socialinių partnerių valstybės lygiu ir patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro.</p> |
| 17. | Pakeisti DK 178 straipsnį ir jį išdėstyti taip: | Pakeitus teisinį reguliavimą į siūlomą, darbdaviui atsirastų pareigą inicijuoti darbuotojų patikėtino rinkimus. Tokiu |

⁵⁰ Šiuo metu galiojantis delspinigių dydis.



| | |
|--|---|
| <p>„Darbdaviai, išskyrus šio kodekso 110 straipsnyje nurodytus darbdavius, privalo inicijuoti darbuotojų patikėtinio rinkimus. Darbuotojų patikėtinis renkamas slaptu balsavimu visuotiniame darbdavio darbuotojų susirinkime. Visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas yra teisėtas, kai jame dalyvauja ne mažiau kaip du trečdaliai įmonės darbuotojų. Darbuotojų patikėtinio asmuo laikomas išrinktu nuo rinkimų balsavimo rezultatų paskelbimo dienos.“</p> | <p>būdu būtų sudaromos sąlygos plėsti bei vystyti socialinį dialogą tarp darbdavio ir darbuotojų.</p> |
|--|---|

