

**NAMS SIŪLYMAI**  
**Darbo kodekso (suvestinė redakcija nuo 2017-07-01) tobulinimui**  
**Kitos Darbo kodekso nuostatos**

Nr.	Institutas	Esamas reguliavimas, neįsigaliojusio Darbo kodekso (2017-07-01 redakcija) straipsniais:	Siūlymai ir argumentai
1.	Individualieji darbo santykiai.	<p><b>24 straipsnio 5 d.</b>                      5. Kiekviena iš šalių privalo vengti interesų konflikto ir siekti bendros darbdavio ir darbuotojo ar visų darbuotojų gerovės, darbo santykių darnaus vystymosi ir kitos darbo sutarties šalies teisėtų interesų gynimo.</p>	<p><b>Argumentai:</b> pateikti Prezidento dekreto 4.1 punkte „4.1. Pirma, Kodekso 24 straipsnio 5 dalis nustato, jog kiekviena iš šalių privalo vengti interesų konflikto ir siekti bendros darbdavio ir darbuotojo ar visų darbuotojų gerovės, darbo santykių darnaus vystymosi ir kitos darbo sutarties šalies teisėtų interesų gynimo. Nustatyta pareiga vengti interesų konflikto iš esmės suponuoja draudimą darbuotojui darbo sutarties galiojimo metu dirbti pas kitą darbdavį. Praktikoje ši nuostata įgyvendinama tarp darbdavio ir darbuotojo sudarant susitarimą dėl nekonkuravimo. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje pažymima, kad nekonkuravimo susitarimai gali būti sudaromi tik su specialių žinių turinčiais darbuotojais, šie susitarimai gali būti sudaromi tiek darbo santykių galiojimo metu, tiek ir jiems pasibaigus, tačiau atsižvelgiant į tai, kad nekonkuravimo susitarimais yra ribojama konstitucinė asmens teisė pasirinkti darbą, visais atvejais tokie susitarimai turi būti terminuoti ir darbuotojui mokama adekvati kompensacija. Remiantis Kodekso 38 straipsnio 1 dalimi, galimybė sudaryti susitarimą nekonkuruoti ir darbdavio pareiga mokėti specialių žinių turinčiam darbuotojui kompensaciją yra nepagrįstai ribojama – ji nustatoma tik pasibaigus darbo santykiams. Atsižvelgiant į Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką, svarbu užtikrinti, jog visais susitarimo nekonkuruoti sudarymo atvejais, t. y. ir kai toks susitarimas sudaromas darbo santykių metu, darbdavys turi kompensuoti dėl tokio ribojimo darbuotojo patiriamus praradimus ir mokėti jam adekvačią kompensaciją, siekiančią ne mažiau kaip keturiasdešimt procentų darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio, kaip ir susitarimo dėl nekonkuravimo po darbo santykių pasibaigimo atveju.“ Analogiškas pasiūlymas pateiktas Lietuvos Respublikos Seime registruotame DK keitimo projekte Nr. XIIP-4725.</p> <p><b>Pasiūlymas:</b>                      Pakeisti Darbo kodekso 24 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„5. Kiekviena iš šalių privalo vengti interesų konflikto ir siekti bendros darbdavio ir darbuotojo ar visų darbuotojų gerovės, darbo santykių darnaus vystymosi ir kitos darbo sutarties šalies teisėtų interesų gynimo.“</p>
2.	Individualieji darbo santykiai. Darbo sutarties	<p><b>33 straipsnio 4 d.:</b>                      4. Darbo sutartyje, kurioje nustatytas mėnesinis darbo užmokestis yra ne mažesnis negu du Lietuvos statistikos</p>	<p><b>Argumentai:</b> DK neturėtų būti leidžiama nukrypti neleisti nukrypti nuo darbo teisės normose numatytų imperatyvių taisyklių, net jei darbuotojo atlygis viršija 2 Lietuvos ūkio VDU. Juolab, kad didesnis atlyginimas nebūtinai</p>

	sąlygos.	<p>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 pasiekama 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 nustatytiems imperatyviams taisyklėms ar darbo sutartimi nėra pasiekama 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.</p>	<p>reiškia didesnę darbuotojo derybinę galią. Analogiškas pasiūlymas pateiktas Lietuvos Respublikos Seime registruotame DK keitimo projekte Nr. XIIP-4725.</p> <p><b>Pasiūlymas:</b> Išbraukti 33 straipsnio 4 dalį, o 5 ir 6 dalis laikyti atitinkamai 4 ir 5 dalimis:</p> <p><del>„4. Darbo sutartyje, kurioje nustatytas mėnesinis darbo užmokestis yra ne mažesnis negu du Lietuvos statistikos 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 pasiekama 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 nustatytiems imperatyviams taisyklėms ar darbo sutartimi nėra pasiekama 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.</del></p> <p>5- 4. Šalys negali sudaryti civilinio pobūdžio susitarimų dėl šiame kodekse nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo. Tokiems susitarimams taikomos darbo teisės normos.</p> <p>6- 5. Ginčai, kylantys dėl darbo sutarties sąlygų galiojimo, jų vykdymo ar netinkamo jų vykdymo ar žalos atlyginimo, nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti šio kodekso nustatyta tvarka.“</p>
3.	<p>Individualieji darbo santykiai. Darbo sutarties sąlygos – susitarimai dėl nekonkuravimo.</p>	<p><b>38 straipsnis:</b></p> <p><b>38 straipsnis. Susitarimas dėl nekonkuravimo</b></p> <p>1. Darbo sutarties šalys gali sulygti dėl to, kad darbuotojas, pasibaigus darbo sutarčiai, tam tikrą laiką nevykdys tam tikros darbo veiklos pagal darbo sutartį su kitu darbdaviu, taip pat nevykdys su darbo funkcijomis susijusios savarankiškos komercinės arba gamybinės veiklos, jeigu ši veikla tiesiogiai konkuruotų su darbdavio vykdoma veikla. Šis susitarimas galioja ne ilgiau kaip dvejus metus po darbo sutarties pasibaigimo.</p> <p>2. Susitarimai dėl nekonkuravimo galimi tik su</p>	<p><b>Argumentai:</b></p> <p>(i) argumentai pateikti Prezidento dekreto 1 str. 4.1 punkte (žr. šių pasiūlymų 3 punktą), be to,</p> <p>(ii) tokie susitarimai turėtų būti sudaromi su darbo rinkoje vertinamais, konkurencingais specialistais, kurių darbo užmokestis būtų siekia bent 2,5 minimalaus darbo užmokesčio, o įvertinus tai, kad tokie susitarimai riboja darbuotojų galimybes dirbti bei užsidirbti jiems mokama kompensacija neturėtų būti mažesnė nei minimalusis darbo užmokestis, bei</p> <p>(iii) Siūlant leisti nekonkuravimo susitarimus šalims sudaryti ir darbo sutarties galiojimo metu susitariant dėl už nekonkuravimo laikotarpį mokamos kompensacijos, kartu būtina palikti draudimą</p>

		<p>darbuotojais, turinčiais specialių žinių ar gebėjimų, kurie gali būti pritaikyti konkuruojančioje su darbdaviu įmonėje, įstaigoje, organizacijoje ar pradėjus vykdyti savarankišką veiklą ir taip padaryti darbdaviui žalos.</p> <p>3. Susitarime dėl nekonkuravimo turi būti apibrėžta draudžiama darbuotojui darbo ar profesinė veikla, nekonkuravimo kompensacijos darbuotojui dydis, nekonkuravimo teritorija ir susitarimo dėl nekonkuravimo galiojimo terminas. Nekonkuravimo su darbdaviu laikotarpiu darbuotojui turi būti mokama kompensacija, kurios dydis – ne mažiau kaip keturiasdešimt procentų darbo sutarties pasibaigimo metu buvusio darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio. Kompensacija darbuotojui už nekonkuravimą negali būti mokama darbo darbdaviui laikotarpiu.</p> <p>4. Darbuotojas, pažeidęs susitarimą dėl nekonkuravimo, privalo sulygtam susitarimo dėl nekonkuravimo laikotarpiui nutraukti konkuruojančią darbo ar profesinę veiklą, grąžinti gautą kompensaciją ir atlyginti darbdaviui padarytą žalą. Išankstiniai susitarimai dėl netesybų, viršijantys darbuotojo gaunamą nekonkuravimo kompensaciją už tris mėnesius, negalioja.</p> <p>5. Darbuotojas turi teisę vienašališkai nutraukti susitarimą dėl nekonkuravimo, kai darbdavys daugiau kaip du mėnesius vėluoja sumokėti nekonkuravimo kompensaciją ar jos dalį.</p>	<p>šalims susitarti dėl nekonkuravimo kompensacijos mokėjimo darbo santykių laikotarpiu – palikus tokį leidimą sudaromos sąlygos darbuotojo darbo užmokesčio dalį formaliai įvardinti kaip kompensaciją už nekonkuravimo laikotarpį taip realiai paliekant darbuotoją su neatlygintiniu nekonkuravimo įsipareigojimu.</p> <p><b>Pasiūlymas:</b> Pakeisti Darbo kodekso 38 straipsnį ir jį išdėstyti taip:</p> <p>„1. Darbo sutarties šalys gali susygti dėl to, kad darbuotojas, pasibaigus darbo sutarčiai, tam tikrą laiką nevykdys tam tikros darbo veiklos pagal darbo sutartį su kitu darbdaviu, taip pat nevykdys su darbo funkcijomis susijusios savarankiškos komercinės arba gamybinės veiklos, jeigu ši veikla tiesiogiai konkuruotų su darbdavio vykdoma veikla. Šis susitarimas <b>gali būti sudaromas darbo sutarties galiojimo laikotarpiu ar pasibaigus darbo sutarčiai. Pasibaigus darbo sutarčiai, šis susitarimas</b> galioja ne ilgiau kaip dvejus metus po darbo sutarties pasibaigimo.</p> <p>2. Susitarimai dėl nekonkuravimo galimi tik su darbuotojais, turinčiais specialių žinių ar gebėjimų, kurie gali būti pritaikyti konkuruojančioje su darbdaviu įmonėje, įstaigoje, organizacijoje ar pradėjus vykdyti savarankišką veiklą ir taip padaryti darbdaviui žalos.</p> <p>3. Susitarime dėl nekonkuravimo turi būti apibrėžta draudžiama darbuotojui darbo ar profesinė veikla, nekonkuravimo kompensacijos darbuotojui dydis, nekonkuravimo teritorija ir susitarimo dėl nekonkuravimo galiojimo terminas. Nekonkuravimo su darbdaviu laikotarpiu darbuotojui turi būti mokama kompensacija, kurios dydis – ne mažiau kaip keturiasdešimt procentų darbo sutarties pasibaigimo metu buvusio darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio, <b>bet ne mažiau negu minimalusis darbo užmokestis.</b> Kompensacija darbuotojui už nekonkuravimą <b>laikotarpiu po darbo sutarties pasibaigimo</b> negali būti mokama darbo darbdaviui laikotarpiu.</p> <p>4. Darbuotojas, pažeidęs susitarimą dėl nekonkuravimo, privalo sulygtam susitarimo dėl nekonkuravimo laikotarpiui nutraukti konkuruojančią darbo ar profesinę veiklą, grąžinti gautą kompensaciją ir atlyginti darbdaviui padarytą žalą. Išankstiniai susitarimai dėl netesybų, viršijantys darbuotojo gaunamą nekonkuravimo kompensaciją už tris mėnesius, negalioja.</p> <p>5. Darbuotojas turi teisę vienašališkai nutraukti susitarimą dėl nekonkuravimo, kai darbdavys daugiau kaip du mėnesius vėluoja sumokėti nekonkuravimo kompensaciją ar jos dalį.“</p>
4.	Individualieji darbo santykiai. Darbo sutarties	<p><b>40 straipsnio 4 d.:</b></p> <p>4. Darbo sutarties vykdymo metu darbuotojas, kurio darbo santykiai su darbdaviu trunka ne trumpiau kaip trejus</p>	<p><b>Argumentai:</b> siūlytina atsisakyti teisinį neapibrėžtumą sukuriančios nuostatos, jog <i>esant svarbioms sąlygoms darbdavys gali netenkinti darbuotojo prašymo dirbti ne visą darbo laiką, kadangi „svarbios priežastys“ yra</i></p>

	sąlygos.	<p>metus, turi teisę pateikti prašymą raštu laikinai dirbti ne visą darbo laiką. Darbuotojo prašymas pakeisti darbo laiką, sutrumpinant darbo dieną iki keturių valandų per dieną, arba sumažinti darbo dienų skaičių iki trijų darbo dienų per darbo savaitę tenkinamas, jeigu jis pateiktas ne mažiau kaip prieš trisdešimt dienų iki jo įsigaliojimo, o ne visą darbo laiką bus dirbama ne ilgiau kaip vienus metus. Pakartotinai prašyti nustatyti ne visą darbo laiką darbuotojas turi teisę tik išdirbęs visą darbo laiką tokį laikotarpį, kurį jis dirbo ne visą darbo laiką. Darbdavys gali atsisakyti tenkinti darbuotojo prašymą laikinai dirbti ne visą darbo dieną tik dėl svarbių priežasčių.</p>	<p><i>subjektyvus, neišmatuojamas ir nepatikrinimas apibrėžimas.</i> Kaip nurodyta analogišką keitimą siūlančio Lietuvos Respublikos Seime registruoto DK keitimo projekto Nr. XIIP-4752 aiškinamajame rašte.</p> <p><b>Pasiūlymas:</b> Pakeisti Darbo kodekso 40 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„4. Darbo sutarties vykdymo metu darbuotojas, kurio darbo santykiai su darbdaviu trunka ne trumpiau kaip trejus metus, turi teisę pateikti prašymą raštu laikinai dirbti ne visą darbo laiką. Darbuotojo prašymas pakeisti darbo laiką, sutrumpinant darbo dieną iki keturių valandų per dieną, arba sumažinti darbo dienų skaičių iki trijų darbo dienų per darbo savaitę tenkinamas, jeigu jis pateiktas ne mažiau kaip prieš trisdešimt dienų iki jo įsigaliojimo, o ne visą darbo laiką bus dirbama ne ilgiau kaip vienus metus. Pakartotinai prašyti nustatyti ne visą darbo laiką darbuotojas turi teisę tik išdirbęs visą darbo laiką tokį laikotarpį, kurį jis dirbo ne visą darbo laiką. <del>Darbdavys gali atsisakyti tenkinti darbuotojo prašymą laikinai dirbti ne visą darbo dieną tik dėl svarbių priežasčių.</del></p>
5.	Individualieji darbo santykiai. Darbo sutarties sąlygos.	<p><b>40 straipsnio 5 d.:</b></p> <p>5. Šio straipsnio 4 dalyje nustatyti ribojimai dėl ne viso darbo laiko trukmės ir jo nustatymo negalioja, kai darbdavys sutinka su kitokiomis darbuotojo pasiūlytomis ne viso darbo laiko sąlygomis arba jeigu darbuotojo prašymas pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą pagrįstas darbuotojo sveikatos būkle, neįgalumu arba būtinybe slaugyti šeimos narį, taip pat pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų. Šie asmenys grįžti dirbti viso darbo laiko sąlygomis gali raštu įspėję darbdavį prieš dvi savaites, išskyrus atvejus, kai darbdavys sutinka nesilaikyti šio termino.</p>	<p><b>Argumentai:</b> siekiama sudaryti sąlygas tėvams, kurie neseniai įvaikino vaiką galimybę daugiau laiko skirti pirmiesiems vaiko įsiliejimo į šeimą metams ir finansinę apsaugą tokiai šeimai, t. y. iš esmės traktuoti tokius tėvus, kaip ir tėvus, auginančius biologinius vaikus iki 3 metų.</p> <p><b>Pasiūlymas:</b> Pakeisti Darbo kodekso 40 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„5. Šio straipsnio 4 dalyje nustatyti ribojimai dėl ne viso darbo laiko trukmės ir jo nustatymo negalioja, <del>kai</del> <b>bet kuriuo iš šių atvejų:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) darbdavys sutinka su kitokiomis darbuotojo pasiūlytomis ne viso darbo laiko sąlygomis; <del>arba</del> 2) jeigu darbuotojo prašymas pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą pagrįstas darbuotojo sveikatos būkle, neįgalumu arba būtinybe slaugyti šeimos narį;</li> <li>3) <del>taip pat</del> pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai;</li> <li>4) darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų;</li> <li>5) <b>darbuotojui auginančiam įvaikintą vaiką (išskyrus atvejus, kai įvaikintas sutuoktinio vaikas), jei nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo (skubaus vykdymo atveju – nuo sprendimo vykdymo pradžios) dienos praėjo mažiau nei treji metai;</b></li> <li>6) <del>ir</del> darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų.</li> </ol> <p>Šie asmenys grįžti dirbti viso darbo laiko sąlygomis gali raštu įspėję darbdavį</p>

			prieš dvi savaites, išskyrus atvejus, kai darbdavys sutinka nesilaikyti šio termino.“
6.	Individualieji darbo santykiai. Darbo sutarties vykdymas – nušalinimas nuo darbo.	<b>49 straipsnio 4 d.:</b> 4. Nušalintas darbuotojas, jeigu jis sutinka, gali būti perkeltas į kitą darbą, jeigu toks perkėlimas neprieštarauja nušalinimo tikslui.	<b>Argumentai:</b> tyrimas gali būti pradėtas remiantis tik subjektyvia darbdavio nuomone. Be to, sprendimas nušalinti darbuotoją nuo darbo ar ne priklauso išimtinai nuo darbdavio valios, todėl nušalinimo sąlygos turi būti nepažeidžiančios darbuotojo garbės ir orumo. Situacija, kai darbuotojas negali dirbti savo darbo ar juolab tuo metu net neturi darbo vietos, ką stebi kiti kolegos, sukelia darbuotojui psichologinį diskomfortą. Leidimas tyrimo metu nebūti darbovietėje ar juolab tuo metu panaudoti savo kasmetines atostogas (kai darbuotojo buvimas darbovietėje nėra būtinas tyrimo atlikimui) subalansuotų darbuotojo ir darbdavio interesus ir leistų išvengti darbuotojo garbę ir orumą žeminančios situacijos.  <b>Pasiūlymas:</b> Pakeisti Darbo kodekso 49 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:  „4. Nušalintas darbuotojas, jei jis sutinka, gali būti perkeltas į kitą darbą, jei toks perkėlimas neprieštarauja nušalinimo tikslui. <b>Jei nušalinimo laikotarpiu darbuotojui nėra suteikiamas kitas darbas, darbdavys turi teisę reikalauti darbuotojo būti darbovietėje ne daugiau nei yra būtina galimo pažeidimo tyrimui. Nušalintam darbuotojui pageidaujant nušalinimo metu jam privalo būti suteiktos nepanaudotos kasmetinės atostogos.</b> “
7.	Individualieji darbo santykiai. Darbo sutarties vykdymas – neteisėto nušalinimo pasekmės.	<b>49 straipsnio 6 d.:</b> 6. Jeigu darbuotojas darbdavio arba tam įgaliotų organų arba pareigūnų reikalavimu buvo nušalintas nuo darbo nepagrįstai, jam įstatymų nustatyta tvarka atlyginama žala.	<b>Argumentai:</b> būtina patikslinti sąvoką, jog žala atlyginama ne tik tuo atveju, kai darbuotojas nušalintas nuo darbo be pagrindo, bet ir/ar tais atvejais kai nušalinimas tęsiamas ilgiau nei būtina – t. y. kai jo tikslu netgi nėra galimo pažeidimo tyrimas, o tik siekis taikyti mobingo priemones prieš darbuotoją.  <b>Pasiūlymas:</b> Papildyti Darbo kodekso 49 straipsnio 6 dalį ir ją išdėstyti taip:  „6. Jeigu darbuotojas darbdavio arba tam įgaliotų organų arba pareigūnų reikalavimu buvo nušalintas nuo darbo nepagrįstai <b>ir/ar darbuotojas buvo nušalintas nuo darbo ilgesnį nei šiame straipsnyje nurodytas laikotarpis,</b> jam įstatymų nustatyta tvarka atlyginama žala.“
8.	Individualieji darbo santykiai. Darbo sutarties vykdymas. Šeimų interesų apsauga.	<b>52 straipsnio 2 d.:</b> 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 tai	<b>Argumentai:</b> siekiama sudaryti sąlygas tėvams, kurie neseniai įvaikino vaiką galimybę daugiau laiko skirti pirmiesiems vaiko įsiliejimo į šeimą metams ir finansinę apsaugą tokiai šeimai, t. y. iš esmės traktuoti tokius tėvus, kaip ir tėvus, auginančius biologinius vaikus iki 3 metų.  <b>Pasiūlymas:</b>

		<p>sukeltų per dideles sąnaudas, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu ne mažiau kaip penktadalį visos darbo laiko normos, to pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų.</p>	<p>Pakeisti Darbo kodekso 52 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„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 tai sukeltų per dideles sąnaudas, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu ne mažiau kaip penktadalį visos darbo laiko normos, to pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, arba vyresnį įvaikintą vaiką (išskyrus atvejus, kai įvaikintas sutuoktinio vaikas), jei nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo (skubaus vykdymo atveju – nuo sprendimo vykdymo pradžios) dienos praėjo mažiau nei treji metai, ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų.“</p>
9.	<p>Individualieji darbo santykiai. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia. Išaitinė išmoka.</p>	<p><b>59 straipsnio 1 d.:</b></p> <p>1. Darbdavys, išskyrus valstybės ar savivaldybės institucijas ar įstaigas, išlaikomas iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ar savivaldybės įmonės, viešąsias įstaigas, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, ir Lietuvos banką, turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju dėl priežasčių, nenurodytų šio kodekso 57 straipsnio 1 dalyje, įspėjęs prieš tris darbo dienas ir sumokėjęs ne mažesnę kaip šešių mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išaitinę išmoką.</p>	<p><b>Argumentai:</b> pateikti Prezidento dekreto 1 str. 5.3 punkte „Kodekso 59 straipsnis numato galimybę darbo sutartį nutraukti darbdavio valia įspėjęs darbuotoją prieš tris darbo dienas ir sumokant 6 mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išaitinę išmoką. Taip staiga darbo netekęs asmuo tampa itin socialiai pažeidžiamas, toks trumpas darbuotojo įspėjimo terminas turi lemiamos įtakos jo galimybėms susirasti kitą jo kvalifikaciją ir darbo patirtį atitinkantį darbą iki darbo santykių nutraukimo bei turi neigiamos įtakos darbuotojo bei jo šeimos finansiniam saugumui. Be to, pagal Kodekso 57 straipsnyje numatytą darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės teisinį reguliavimą, kai atleidžiant darbuotoją dėl nurodytų priežasčių ir jį apie tai įspėjęs, pavyzdžiui, prieš 3 mėnesius, atleidimo atveju jam turi būti mokama dviejų jo vidutinio darbo užmokesčių dydžio išaitinė išmoka. Taigi realūs darbdavio patiriami darbuotojo atleidimo iš darbo kaštai minėtais dviem atvejais skiriasi tik vienu darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžiu. Atsižvelgiant į tai ir siekiant išvengti darbdavių piktnaudžiavimo skubotu atleidimu nenurodant priežasčių ir dėl to patiriant minimalią finansinę žalą lyginant su darbuotojui kur kas didesnę saugumą užtikrinančiais atleidimo pagrindais, išaitinės išmokos dydžio pakėlimas nuo 6 iki 8 darbuotojo vidutinio darbo užmokesčių leistų ženkliai sumažinti galimas socialines įtampas, rizikas dėl darbdavių piktnaudžiavimo darbo sutarties nutraukimu darbdavio valia įspėjęs darbuotoją vos prieš tris darbo dienas. Šis kompromisas buvo pasiektas ir su darbdavių atstovais.“</p> <p><b>Pasiūlymas:</b> Pakeisti Darbo kodekso 59 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:</p>

			<p>„1. Darbdavys, išskyrus valstybės ar savivaldybės institucijas ar įstaigas, išlaikomas iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ar savivaldybės įmonės, viešąsias įstaigas, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, ir Lietuvos banką, turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju dėl prižasčių, nenurodytų šio kodekso 57 straipsnio 1 dalyje, išpėjęs prieš tris darbo dienas ir sumokėjęs ne mažesnę kaip <del>šešių</del> <b>dvylikos</b> mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio iškeitinę išmoką.”</p>
9.1.	Individualieji darbo santykiai. Darbo sutarties pasibaigimas. Šeimos interesų apsauga.	<p><b>61 straipsnio 3 d.:</b></p> <p>3. Su darbuotojais, auginančiais vaiką (įvaikį) iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio iniciatyva, jeigu nėra darbuotojo kaltės (šio kodekso 57 straipsnis). Su darbuotojais, esančiais nėštumo ir gimdymo, tėvystės ar vaiko priežiūros atostogose, darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio valia (šio kodekso 59 straipsnis).</p>	<p><b>Argumentai:</b> naujasis DK:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>draudžia atleisti tėvus, auginančius vaikus iki 3 metų darbdavio iniciatyva (t. y. kai darbdavys turi svarbių priežasčių atleidimui);</u></li> <li>• <u>leidžia atleisti tėvus, auginančius kūdikius nuo 4 mėn. darbdavio valia (t. y. kai darbdavys neturi jokių svarbių priežasčių atleidimui),</u> jei tėvai derindami šeimos ir darbo interesus dirba ir nesinaudoja vaiko priežiūros atostogomis.</li> </ul> <p>Toks reglamentavimas yra ydingas, neskatina tėvų derinti įsipareigojimų šeimai ir darbdaviui.</p> <p>Jei įstatymų leidėjas draudžia darbuotojų su mažamečiais vaikais atleidimą esant svarbioms priežastims, tai nėra jokio pagrindo tą atleidimą leisti nesant svarbių priežasčių (taisyklės abiem atvejais turi būti bent jau vienodos, todėl DK 61 str. 3 d. tikslintina).</p> <p><b>Pasiūlymas:</b> Pakeisti Darbo kodekso 61 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„3. Su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio iniciatyva, jei nėra darbuotojo kaltės, <b>taip pat darbdavio valia</b> (šio Kodekso 57, <b>59 straipsnis straipsniai</b>). <del>Su darbuotojais, esančiais nėštumo ir gimdymo, tėvystės ar vaiko priežiūros atostogose, darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio valia (šio darbo kodekso 59 straipsnis“</del></p>
9.2.	Individualieji darbo santykiai. Darbo sutarties pasibaigimas. Šeimos interesų apsauga.	<p><b>61 straipsnio 3 d.:</b></p> <p>3. Su darbuotojais, auginančiais vaiką (įvaikį) iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio iniciatyva, jeigu nėra darbuotojo kaltės (šio kodekso 57 straipsnis). Su darbuotojais, esančiais nėštumo ir gimdymo, tėvystės ar vaiko priežiūros atostogose, darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio valia (šio kodekso 59 straipsnis).</p>	<p><b>Argumentai:</b></p> <p>Analogiški pateiktiems šių siūlymų 19.1 p. papildomai siekiama suteikti apsaugą ne tik mažamečius vaikus auginantiems tėvams, bet ir tėvams kurie neseniai įvaikino vaiką, siekiant apsaugoti naujai sukurtą šeimą nuo finansinio stabilumo praradimo ir tai galinčių sąlygojančių psichologinių problemų/sunkumų vaikui įsiliejant į šeimą.</p> <p><b>Pasiūlymas:</b> Pakeisti Darbo kodekso 61 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:</p>

			<p>„3. Su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų arba auginančiais vyresnį įvaikintą vaiką (vaikus) (išskyrus atvejus, kai įvaikintas sutuoktinio vaikas) jei nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo (skubaus vykdymo atveju – nuo sprendimo vykdymo pradžios) dienos praėjo mažiau nei treji metai, darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio iniciatyva, jei nėra darbuotojo kaltės, <b>taip pat darbdavio valia</b> (šio Kodekso 56, <b>59 straipsnis straipsniai</b>). <del>Su darbuotojais, esančiais nėštumo ir gimdymo, tėvystės ar vaiko priežiūros atostogose, darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio valia (šio darbo kodekso 59 straipsnis“</del></p>
10.	Individualieji darbo santykiai. Darbo sutarčių rūšys. Šeimos interesų apsauga.	<p><b>93 straipsnio 3 d.:</b></p> <p>3. Sulygti dėl darbo vietos dalijimosi darbo sutarties galima tiek sudarant naują darbo sutartį, tiek laikinai pakeičiant galiojančią kitos rūšies darbo sutartį. Darbdavys privalo apsvarstyti ir, esant organizacinei ir gamybinei galimybei, tenkinti darbuotojo, auginančio vaiką (įvaikį) iki septynerių metų, prašymą laikinai, iki vaikui (įvaikiui) sukaks septyneri metai, pakeisti galiojančią kitos rūšies darbo sutartį darbo vietos dalijimosi darbo sutartimi. Toks darbuotojas turi teisę grįžti dirbti pagal prieš darbo vietos dalijimosi darbo sutartį jam galiojusią kitos rūšies darbo sutartį, raštu įspėjęs darbdavį prieš dvi savaites, išskyrus atvejus, kai darbdavys sutinka nesilaikyti šio termino.</p>	<p><b>Argumentai:</b> siekiama sudaryti sąlygas tėvams, kurie neseniai įvaikino vaiką galimybę daugiau laiko skirti pirmiesiems vaiko įsiliejimo į šeimą metams ir finansinę apsaugą tokiai šeimai, t. y. iš esmės traktuoti tokius tėvus, kaip ir tėvus, auginančius biologinius vaikus iki 3 metų. Siekiama sudaryti sąlygas tėvams, kurie neseniai įvaikino vaiką galimybę daugiau laiko skirti pirmiesiems vaiko įsiliejimo į šeimą metams ir finansinę apsaugą tokiai šeimai.</p> <p><b>Pasiūlymas:</b> Pakeisti Darbo kodekso 93 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„3. Sulygti dėl darbo vietos dalijimosi darbo sutarties galima tiek sudarant naują darbo sutartį, tiek laikinai pakeičiant galiojančią kitos rūšies darbo sutartį. Darbdavys privalo apsvarstyti ir, esant organizacinei ir gamybinei galimybei, tenkinti darbuotojo, auginančio vaiką (įvaikį) iki septynerių metų, prašymą laikinai, iki vaikui (įvaikiui) sukaks septyneri metai, pakeisti galiojančią kitos rūšies darbo sutartį darbo vietos dalijimosi darbo sutartimi. <b>Darbdavys taip pat privalo, esant organizacinei ir gamybinei galimybei, tenkinti darbuotojo, auginančio vyresnį nei septynerių metų įvaikintą vaiką (išskyrus atvejus, kai įvaikintas sutuoktinio vaikas), prašymą laikinai, iki pasibaigs treji metai nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo (skubaus vykdymo atveju – nuo sprendimo vykdymo pradžios) dienos, pakeisti galiojančią kitos rūšies darbo sutartį darbo vietos dalijimosi darbo sutartimi.</b> Toks darbuotojas turi teisę grįžti dirbti pagal prieš darbo vietos dalijimosi darbo sutartį jam galiojusią kitos rūšies darbo sutartį, raštu įspėjęs darbdavį prieš dvi savaites, išskyrus atvejus, kai darbdavys sutinka nesilaikyti šio termino.“</p>
11.	Individualieji darbo santykiai. Darbo sutarčių rūšys. Šeimos interesų apsauga.	<p><b>95 straipsnio 1 d.:</b></p> <p>1. Pasibaigus darbo vietos dalijimosi darbo sutarčiai su vienu darbuotoju, kito darbuotojo darbo vietos dalijimosi darbo sutartis lieka galioti vieną mėnesį, iki darbo vietos dalijimosi darbo sutartis bus sudaryta su kitu darbuotoju. Tokios sutarties</p>	<p><b>Argumentai:</b> siekiama sudaryti sąlygas tėvams, kurie neseniai įvaikino vaiką galimybę daugiau laiko skirti pirmiesiems vaiko įsiliejimo į šeimą metams ir finansinę apsaugą tokiai šeimai, t. y. iš esmės traktuoti tokius tėvus, kaip ir tėvus, auginančius biologinius vaikus iki 3 metų. Siekiama sudaryti sąlygas tėvams, kurie neseniai įvaikino vaiką galimybę daugiau laiko skirti</p>



		<p>nesudarius per minėtą laikotarpį, darbdavys turi pasiūlyti darbuotojui dirbti visa apimtimi, o jam atsisakius, turi teisę atleisti darbuotoją, įspėjęs prieš tris darbo dienas ir išmokėdamas jam pusės mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką, išskyrus šio kodekso 93 straipsnio 3 dalyje nurodytą darbuotoją, auginantį vaiką (įvaikį) iki septynerių metų, kuris lieka dirbti ne viso darbo laiko sąlygomis.</p>	<p>pirmiesiems vaiko įsiliejimo į šeimą metams ir finansinę apsaugą tokiai šeimai.</p> <p><b>Pasiūlymas:</b> Pakeisti Darbo kodekso 95 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„1. Pasibaigus darbo vietos dalijimosi darbo sutarčiai su vienu darbuotoju, kito darbuotojo darbo vietos dalijimosi darbo sutartis lieka galioti vieną mėnesį, iki darbo vietos dalijimosi darbo sutartis bus sudaryta su kitu darbuotoju. Tokios sutarties nesudarius per minėtą laikotarpį, darbdavys turi pasiūlyti darbuotojui dirbti visa apimtimi, o jam atsisakius, turi teisę atleisti darbuotoją, įspėjęs prieš tris darbo dienas ir išmokėdamas jam pusės mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką, išskyrus šio kodekso 93 straipsnio 3 dalyje nurodytą darbuotoją, auginantį vaiką (įvaikį) iki septynerių metų, <b>arba vyresnį įvaikintą vaiką (išskyrus atvejus, kai įvaikintas sutuoktinio vaikas), jei nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo (skubaus vykdymo atveju – nuo sprendimo vykdymo pradžios) dienos praėjo mažiau nei vieneri metai</b>, kuris lieka dirbti ne viso darbo laiko sąlygomis.“</p>
12.	<p>Individualieji darbo santykiai. Darbo užmokestis. Vėlavimas sumokėti darbo užmokestį ne dėl darbuotojo kaltės.</p>	<p><b>147 str. 2 d.:</b> 2. Darbo santykiams pasibaigus, o darbdaviui ne dėl darbuotojo kaltės uždelsus atsiskaityti su darbuotoju (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 trijų. 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 trijų.</p>	<p><b>Argumentai:</b> argumentai pateikti Prezidento dekreto 1 str. 5.4 punkte „darbo netekusio asmens finansinio saugumo neleidžia užtikrinti ir Kodekso 147 straipsnio 2 dalies nuostata, pagal kurią, pasibaigus darbo santykiams ir darbdaviui delsiant atsiskaityti su darbuotoju, darbdavys privalo mokėti netesybas, tačiau jų dydis yra apribotas trimis darbuotojo vidutinio darbo užmokesčiais. Atsižvelgiant į tai, kad darbuotojas yra tiek socialiai, tiek ekonomiškai silpnesnė darbo santykių šalis, būtina nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kuris skatintų darbdavius laiku atsiskaityti su darbuotojais ir dirbtinai neribotų netesybų dydžio tais atvejais, kai darbdavys delsia atsiskaityti su atleistu darbuotoju ne dėl darbuotojo kaltės.“ Analogiškas pasiūlymas pateiktas Lietuvos Respublikos Seime registruotame DK keitimo projekte Nr. XIIP-4752.</p> <p><b>Pasiūlymas:</b> Pakeisti Darbo kodekso 147 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„2. Darbo santykiams pasibaigus, o darbdaviui ne dėl darbuotojo kaltės uždelsus atsiskaityti su darbuotoju (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</p>

			<p><del>daugiau kaip iš trijų. 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 trijų.</del></p>
13.	Darbuotojo atlyginamos turtinės žalos ribos	<p><b>153 straipsnio 1 ir 2 dalys:</b></p> <p>1. Išskyrus šiame kodekse ir kituose įstatymuose numatytus atvejus, darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą turtinę žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių darbo užmokesčių dydžio, o jeigu turtinė žala padaryta dėl darbuotojo didelio neatsargumo, – ne daugiau kaip jo šešių vidutinių darbo užmokesčių dydžio.</p> <p>2. Teritorinė, šakos kolektyvinė sutartis gali numatyti kitus atlyginamos turtinės žalos dydžius, kurie negali viršyti dvylikos darbuotojo vidutinių darbo užmokesčių dydžio.</p>	<p><b>Argumentai:</b> DK 153 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad darbuotojas, kuris dėl savo didelio neatsargumo padarė turtinės žalos darbdaviui, privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip jo šešių vidutinių darbo užmokesčių dydžio. Pastebėtina, jog šiuo metu galiojančios DK redakcijos 254 straipsnyje maksimali atlygintina turtinės žalos riba yra trijų darbuotojo vidutinių darbo užmokesčių dydžio. Be to, jis nėra diferencijuojama pagal kaltės formą. Manytina, jog darbuotojo atlygintinos turtinės žalos ribų padidinimas iki 6 vidutinių darbo užmokesčių dydžio yra nepagrįstas, ypač turint omenyje, kad jokie teisės aktai neapibrėžia didelio neatsargumo sąvokos turinio. Tai sudaro prielaidas šią kaltės formą laisvai interpretuoti ir lanksčiai taikyti, nepagrįstai inicijuojant teisinius procesus dėl darbuotojui didelės sumos (iki 6 VDU) išieškojimo. Atsižvelgiant į šias aplinkybes, siūlytina nedidinti šiuo metu galiojančioje DK redakcijoje numatytų maksimalių atlygintinos turtinės žalos ribų. Be to, siūloma sumažinti ir maksimalias darbuotojo atlygintinos žalos ribas, dėl kurių leidžiama susitarti kolektyvinėse sutartyse.</p> <p><b>Pasiūlymas:</b> Pakeisti DK 135 str. 1 d. ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„1. Išskyrus šiame kodekse ir kituose įstatymuose numatytus atvejus, darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą turtinę žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių darbo užmokesčių dydžio, o jeigu turtinė žala padaryta dėl darbuotojo didelio neatsargumo, – ne daugiau kaip jo šešių vidutinių darbo užmokesčių dydžio.</p> <p>2. Teritorinė, šakos kolektyvinė sutartis gali numatyti kitus atlyginamos turtinės žalos dydžius, kurie negali viršyti dvylikos šešių darbuotojo vidutinių darbo užmokesčių dydžio.“</p>
14.	Darbo ginčai. Bylinėjimosi išlaidos.	<p><b>217 str. 3 d.:</b></p> <p>3. Darbo ginčų komisija, nagrinėdama darbo ginčus dėl teisės, ginčo šalių patirtų bylinėjimosi išlaidų atlyginimo klausimų nesprenžia.</p>	<p><b>Argumentai:</b> DK formuluotė, jog „Darbo ginčų komisija, nagrinėdama darbo ginčus dėl teisės, ginčo šalių patirtų bylinėjimosi išlaidų atlyginimo klausimų nesprenžia“ yra beprasmė ir perteklinė (teisinis reglamentavimas nesikeičia nepriklausomai ar ta nuostata būtų ar ne – ji teisine prasme nieko nereiškia), t. y. ji nereiškia, jog tokios išlaidos nebus priteisiamos, o tik reiškia, jog šio klausimo neišspręs DGK, ir tokios ginčo šalių DGK patirtos išlaidos bus priteisiamos joms teisme (praktikoje paprastai tai yra darbdavio išlaidos, reikalaujamos priteisti iš darbuotojo, nes darbuotojas DGK dažnai dalyvauja be advokatų, o jei ir pasitelkęs advokatą darbuotojas laimi bylą prieš darbdavį – tai vis tiek paprastai vengia tolesnio bylinėjimosi teismuose,</p>

			<p>kuris reikalauja specialių teisinių žinių ar papildomų finansinių resursų).</p> <p><b>Pasiūlymas:</b> Pakeisti Darbo kodekso 217 straipsnį 3 dalį:</p> <p><del>„3. Darbo ginčų komisija, nagrinėdama darbo ginčus dėl teisės, ginčo šalių patirtų bylinėjimosi išlaidų atlyginimo klausimų nesprendžia. Ginčo šalių bylinėjimosi išlaidos, patirtos nagrinėjant darbo ginčus dėl teisės darbo ginčų komisijoje, nėra atlyginamos.“</del></p>
15.	Darbo ginčai. Neteisėtai paskelbtos prastovos pasekmės.	<b>218 straipsnio N1 d.:</b>	<p><b>Argumentai:</b> DK nėra apibrėžtos neteisėto prastovos paskelbimo pasekmės, atitinkamai tokiais atvejais galimi ginčai. Siūlytina šią situaciją išspręsti, nustatant neteisėtai paskelbtos prastovos pasekmes ir darbuotojo dėl tokio neteisėto sprendimo prarasto darbo užmokesčio išieškojimo pagrindą.</p> <p>Be to, dėl skirtingų darbo apmokėjimo sistemų paskelbus prastovą neįmanoma nustatyti darbuotojo darbo užmokesčio, kurį jis būtų uždirbęs (pvz. jei atlygis skaičiuojamas pagal faktiškai pasiektus rezultatus), todėl vienintelis objektyvus dydis, galintis atkurti pažeistas darbuotojo teises – darbuotojo vidutinis darbo užmokestis iki prastovos paskelbimo dienos, kuris ir turėtų būti taikomas.</p> <p><b>Pasiūlymas:</b> Pakeisti Darbo kodekso 218 straipsnio pavadinimą, papildyti straipsnį nauja 1 dalimi, atitinkamai pakeičiant likusių dalių numeraciją:</p> <p><del>„218 straipsnis. Sprendimai bylose dėl neteisėtai paskelbtos prastovos ar neteisėto nušalinimo ar atleidimo iš darbo</del></p> <p><b>1. Jei darbuotojui paskelbta prastova nesant teisėto pagrindo, darbo ginčus nagrinėjantis organas priima sprendimą grąžinti darbuotoją iš prastovos ir už visą priverstinės pravaikštos laiką priteisia darbuotojui skirtumą tarp jo vidutinio darbo užmokesčio, buvusio iki neteisėto sprendimo priėmimo, ir prastovos metu darbuotojui mokėto darbo užmokesčio bei patirtą turtinę ir neturtinę žalą. „</b></p>
16.	Darbo ginčai. Neteisėto atleidimo pasekmės priverstinė pravaikšta.	<b>218 straipsnio 2 d.:</b> 2. Jeigu darbuotojas atleidžiamas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, darbo ginčus nagrinėjantis organas priima sprendimą pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu ir grąžinti darbuotoją į buvusį darbą ir priteisia jam išmokėti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki sprendimo	<p><b>Argumentai:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>darbuotojas negali įtakoti teisminių procesų trukmės, o laukdamas teismo sprendimo yra neapibrėžtoje situacijoje ir kiekvieną tokį ginčo nagrinėjimo mėnesį prarandą pajamas, t. y. dėl darbdavio kaltės patiria žalą, todėl neaišku, kodėl siekiama darbdavį, kaip atsakingą už žalą asmenį atleisti nuo atsakomybės, o darbuotoją palikti be pajamų;</li> <li>darbo santykių liberalizavimu negali būti siekiama pateisinti darbo</li> </ul>

		<p>įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už vienus metus, ir patirtą turtinę ir neturtinę žalą.</p>	<p>teisės pažeidimus ar mažinti atsakomybę už juos, priešingai siekiant užkardinti darbo teisės pažeidimus ir formuoti darbo santykių šalių įprotį gerbti bendro gyvenimo taisykles ir laikytis įstatymų, - prevencinės priemonės, kai ir sankcijos darbdaviui turi būti griežtinamos, kad susiformuotų įprotis elgtis teisėtai.</p> <p>Šiuo atveju neteisėto darbuotojo atleidimo našta darbdaviui mažintina ne trumpinant darbuotojui priteistinos kompensacijos laikotarpį iki vienerių metų, bet siekiant, jog darbo ginčai būtų nagrinėjami kuo operatyviau. Jei darbo ginčas būtų išnagrinėjamas bent per vienerius metus, būtų pasiekiamas tas pats tikslas, tačiau nepažeidžiant darbuotojo teisių.</p> <p><b>Pasiūlymas:</b> Pakeisti Darbo kodekso 218 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„2. Jeigu darbuotojas atleidžiamas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, darbo ginčus nagrinėjantis organas priima sprendimą pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu ir grąžinti darbuotoją į buvusį darbą ir priteisia jam išmokėti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki sprendimo įvykdymo dienos, <del>bet ne ilgiau kaip už vienus metus</del>, ir patirtą turtinę ir neturtinę žalą. „</p>
17.	<p>Darbo ginčai. Neteisėto atleidimo pasekmės - išėtinė išmoka.</p>	<p><b>218 straipsnio 4 d.:</b></p> <p>4. Jeigu darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas nustato, kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti grąžintas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, arba kai darbuotojo negrąžinti prašo darbdavys, darbo ginčą nagrinėjantis organas priima sprendimą pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu, priteisia išmokėti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už vienus metus, ir patirtą turtinę ir neturtinę žalą. Taip pat darbuotojui priteisiama kompensacija, kurios dydis yra lygus vienam darbuotojo vidutiniam darbo užmokesčiui už kiekvienus dvejus darbo santykių trukmės metus, bet ne daugiau kaip šeši darbuotojo vidutiniai darbo užmokesčiai.</p>	<p><b>Argumentai:</b></p> <p>Pagal priimtą teisinį reguliavimą darbuotojui mokėtina išėtinė išmoka teisėto atleidimo atveju yra didesnė nei neteisėto atleidimo atveju darbuotojui priteistina išėtinė išmoka.</p> <p>Neteisėtai atleistam iš darbo darbuotojui mokėtinos išėtinės išmokos dydis jokiais atvejais negali būti mažesnis nei bet kuris jos dydis, mokėtinas to darbuotojo teisėto atleidimo atveju (bet kuriuo iš pagrindų).</p> <p>Be to, teisinis reglamentavimas pagal kurį darbdavio sąnaudų teisėto atleidimo atveju bus didesnės nei darbuotoją atleidus neteisėtai iš esmės skatina darbdavį rinktis būtent neteisėtą darbuotojo atleidimą. Po atleidimo iš karto pripažįstant darbuotojo ieškinį tik prašant jo negrąžinimo į darbą (toks prašymas pagal DK 218 str. 5 d. netgi privalėtų būti tenkinamas).</p> <p>Pateikiamas darbdavio sąnaudų/darbuotojo gautinų sumų palyginimas atleidžiant 1 metus ir 5 metus išdirbusį darbuotoją šiais pagrindais: teisėtai pagal 57 str. (darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės), teisėtai pagal 59 str. (darbdavio valia), <u>neteisėtai</u> (pvz. skiriant atleidimą kaip drausminę nuobaudą – 58 str.)</p> <p style="text-align: right;">Kai darbuotojas dirba 1 metus:</p>

<b>Teisētas atleidimas</b>		<b>Neteisētas atleidimas</b>
57 str.	59 str.	218 str. 4 d.
Īspējimo termiņš no 1 iki 3 mēn.	-	-
Išēitinē iškoka – 2 VDU	Išēitinē iškoka – 6 VDU	Išēitinē iškoka – 1 VDU

Kai darbuotojās dirba 5 metus:

<b>Teisētas atleidimas</b>		<b>Neteisētas atleidimas</b>
57 str. – darbdavio	59 str.	218 str. 4 d.
Īspējimo termiņš no 1 iki 3 mēn.	-	-
Išēitinē iškoka – 2 VDU	Išēitinē iškoka – 6 VDU	Išēitinē iškoka – 2 VDU
Ilgalaikio darbo iškoka – 1 VDU	-	-

Toks reglamentavims ydingas, todēl keistinas.

**Pasiūlymas:**

Pakeisti Darbo kodekso 218 straipsnio 4 dalj ir jā iškēstyti taip:

„4. Jeigu darbo ginčā dēl teisēs nagrinējantis organas nustato, kad darbuotojās j pirmesnē darbā negali būti gražintas dēl ekonominiū, technologiņiū, organizaciniū ar panašiū priežasčiū arba dēl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sālvgos dirbti, arba kai darbuotojo negražinti prašo darbdavys, darbo ginčā nagrinējantis organas priima sprendimā pripažinti atleidimā išk darbo neteisētu, priteisia iškokēti vidutinē darbo ūzmokestj ūž priverstinēs pravaikstos laikā nuo atleidimo išk darbo dienos iki teismo sprendimo jvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip ūž vienus metus, ir patirtā turtinē ir neturtinē žalā. Taip pat darbuotojui priteisiama kompensacija, kurios dydis yra lygus vienam darbuotojo vidutiniam darbo ūzmokēsčiui ūž kiekvienus dvejus darbo santykiū trukmēs metus, bet ne daugiau kaip šeši darbuotojo vidutiniai darbo ūzmokēsčiai. iškēitinei iškokai numatytai darbo kodekso 59 straipsnyje (Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia).“