

#HRSavaitėLietuva



---

# **VDI IR DARBDAVIŲ TEISĖS BEI PAREIGOS NAUJAJAME DARBO KODEKSE**

---

**2017**

## **Kas atsitiko:**

1. Naujas teisinis reiškinys, iš esmės keičiantis darbo teisinių santykių reguliavimą.
  2. Dialogo arba kompromiso paieškos aspektas.
- 
3. Skuboti sprendimai lokalinio teisinio reguliavimo srityje nepageidautini. Bet sprendimai reikalingi.
  4. Informavimas ir konsultavimas, diskusijos.  
Partnerystė.

## Kas vyksta:

1. Pasimetimo arba skubotumo reakcija – pokyčių reikia čia ir dabar. Ar tai naudinga?
  2. Nuomonių arba interpretacijų įvairovė.
  3. Teisės taikymo aiškinimo stygius.
- 
4. Vieningos teisingos nuomonės paieška?
  5. Laiko resursas – kai kurie sprendimai apriboti laike.
  6. Įtampos.

## Perspektyva:

1. **Dura lex, sed lex!** Įstatymų reikia laikytis.
2. Praktinė nusistovėjusių darbo teisinių santykių korekcija ar esminė revizija.
3. Teisminės praktikos vizija.
4. Monitoringas.
5. DGK plėtra.
6. Socialinio dialogo plėtra.
7. Išaugusi VDI atsakomybė.

---

# VDI PAREIGOS

**VDI konsultuoja:**

[http://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai\\_ID=1214](http://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=1214)

---

# VDI konsultacinės veiklos palyginamoji lentelė

Konsultacijos Laikotarpis	2016 m. 07, 08 mėn.		2017 m. 07, 08 mėn.	Skirtumas %
Individualūs paklausimai raštu (Iš jų – vienam asmeniui vidutiniškai)	846		2492	<b>294 %</b>
	56		166	
Atvykusių asmenų konsultavimas	268		565	<b>210 %</b>
Konsultacijos per Facebook	481		1538	<b>319 %</b>
Konsultacijos bendruoju telefonu	gauta skambučių	16538	23541	<b>142%</b>
	atsakyta	15051	18586	<b>123%</b>
	pasiekiamumas	91,01 %	78,95 %	85,7 %
Darbo ginčai	946		1128	<b>119,3 %</b>

- 1) Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo 6 straipsnio 13 dalį, Valstybinė darbo inspekcija prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos atlieka Darbo kodekso įgyvendinimo stebėseną ir **iki 2019 metų ir kiekvienų vėlesnių metų gruodžio 31 dienos pateikia Lietuvos Respublikos Vyriausybei ir Lietuvos Respublikos Seimui Darbo kodekso įgyvendinimo stebėsenos ir pasiektų rezultatų įvertinimo pažymą**, kurioje nurodomos:



- teigiamos ir neigiamos Darbo kodekso ir su jo įgyvendinimu susijusių teisės aktų įgyvendinimo pasekmės (teisės pažeidimų skaičius ir klasifikacija (tarp jų darbo laiko apskaitos, informavimo ir konsultavimo, darbo apmokėjimo normų pažeidimai);
- atleidimų iš darbo skaičius pagal atleidimo pagrindus;
- darbo ginčų dėl teisės darbo ginčų komisijose skaičius, dalykas, rezultatai;
- pareikštų ieškinių teisme dėl darbo ginčų dėl teisės skaičius;

- terminuotų darbo sutarčių skaičius;
- įmonių, taikančių suminę darbo laiko apskaitą, skaičius;
- darbdavių prašymų suteikti sutikimą nutraukti darbuotojų atstovavimą darbdavio lygmeniu įgyvendinančių asmenų darbo sutartį darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir prašymų pabloginti būtinausias darbo sutarties sąlygas, palyginti su ankstesnėmis jų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis ar palyginti su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, skaičius ir tenkintų tokių prašymų skaičius;
- darbuotojų atstovų įmonėse skaičius ir pasiūlymai dėl Darbo kodekso ir kitų su jo įgyvendinimu susijusių įstatymų tobulinimo.

- 2) Darbo kodekso 18 straipsnis numato, kad šio kodekso ir kitų darbo teisės normų vykdymą pagal teisės aktų nustatytą kompetenciją kontroliuoja ir jų pažeidimų prevenciją vykdo Valstybinė darbo inspekcija ir kitos institucijos.
- 3) Darbo kodekso 109 straipsnio 3 dalis nustato, kad Valstybinė darbo inspekcija nemokamai ir nedelsdama teikia informaciją ar kitaip **bendradarbiauja su kitų Europos Sąjungos valstybių narių kompetentingomis institucijomis dėl šiame kodekse nurodytų sąlygų taikymo komandiruotiems darbuotojams**, taip pat dėl komandiruotų darbuotojų garantijų pažeidimų. **Valstybinė darbo inspekcija užtikrina, kad informacija** apie Lietuvos Respublikos teisės norminių aktų, įskaitant praplėstas kolektyvines šakos ir teritorines sutartis, nuostatas dėl komandiruotam darbuotojui taikomų sąlygų **būtų prieinama** Europos Sąjungos valstybių narių darbdaviams nemokamai, aiškiai, skaidriai, išsamiai, nuotoliniu būdu ir elektroninėmis priemonėmis prieigos prie interneto formatu ir standartais užtikrinant neįgaliųjų asmenų prieigą.

- 4) Darbo kodekso 168 straipsnio 3 dalis numato, kad Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir šešis mėnesius po jų kadencijos pabaigos negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir jų būtinosis 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 Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kuriam priklausančioje teritorijoje yra darbdavio darbovietė, vadovo sutikimo.**
- 5) Darbo kodekso 209 straipsnio 2 dalimi **Valstybinė darbo inspekcija įpareigota kontroliuoti kaip darbdaviai vykdo darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais pareigą.**

- **6) Išplečiama darbo ginčų komisijų prie Valstybinės darbo inspekcijos teritorinių skyrių kompetencija:** bus nagrinėjami ne tik individualūs, bet ir kolektyviniai ginčai dėl teisės; bus nagrinėjami ginčai dėl atleidimo iš darbo, neturtinės žalos, nekonkuravimo, konfidencialumo susitarimų (Darbo kodekso IV dalis).
- **7) Darbo arbitražas, nagrinėsiantis kolektyvinius ginčus dėl intereso, bus sudaromas prie Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus,** kurio teritorijoje yra darbdavio ar darbdavių organizacijos buveinė (Darbo kodekso 240 straipsnio 2 dalis). Paskirtas atsakingas Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus valstybės tarnautojas ar darbuotojas administruos darbo arbitražo veiklą (Darbo kodekso 241, 242 straipsniai).

---

**ĮPAREIGOJIMAI  
DARBDAVIAMS TEIKTI  
INFORMACIJĄ VALSTYBINEI  
DARBO INSPEKCIJAI**

---

- 
- 1) Pagal Darbo kodekso 79 straipsnio 6 dalį, **laikinojo įdarbinimo įmonės turi teikti** Valstybinei darbo inspekcijai Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka ir terminais **informaciją apie pradėtą vykdyti įdarbinimą per laikinojo įdarbinimo įmones ir laikinųjų darbuotojų skaičių.**
-

- 2) Darbo kodekso 109 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad užsienio valstybės jurisdikcijai priklausantis darbdavys, komandiruojančias darbuotoją laikinai dirbti Lietuvos Respublikos teritorijoje ilgesniam kaip trisdešimt dienų laikotarpiui arba dirbti statybos darbų, nustatytų Lietuvos Respublikos statybos įstatyme, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka **iš anksto informuoja komandiruojamo darbuotojo darbo funkcijos atlikimo vietas Valstybinės darbo inspekcijos teritorinį skyrių** apie šiam darbuotojui taikomas šio kodekso 108 straipsnio 2 dalies 1–7 punktuose nustatytas sąlygas.



- 
- 3) Darbo kodekso 173 straipsnio 6 dalyje numatyta, kad ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo darbo tarybos įgaliojimų pradžios **darbo tarybos pirmininkas raštu informuoja darbdavio buveinės teritorijos Valstybinės darbo inspekcijos teritorinį skyrių apie darbo tarybos sudarymą, jos valdymo organus, darbdavio įmonės, įstaigos ar organizacijos, kurioje sudaryta darbo taryba, pavadinimą.**
-

- 
- 4) Apie darbo tarybos veiklos pabaigą šio 176 straipsnio 1 dalies 1 punkto pagrindu ir 176 straipsnio dalies 2 ir 3 punktuose nustatytais pagrindais, kai nauja darbo taryba nesudaroma per šešis mėnesius, **darbdavys raštu informuoja darbdavio buveinės teritorijos Valstybinės darbo inspekcijos teritorinį skyrių** (Darbo kodekso 176 straipsnio 3 dalis).
-

---

**ĮPAREIGOJIMAI  
DARBDAVIAMS DĖL VIDAUS  
TVARKŲ PARENGIMO**

---

- 1) Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius **yra daugiau kaip penkiasdešimt**, privalo priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti:
- **lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonės** (Darbo kodekso 26 straipsnio 6 dalis);
- **darbuotojų asmens duomenų saugojimo politiką ir jos įgyvendinimo priemonės** (Darbo kodekso (27 straipsnio 7 dalis).

- 2) Darbo kodekso 140 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad darbo apmokėjimo sistema darbovietėje ar darbdavio įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nustatoma kolektyvine sutartimi. **Kai nėra tai nustatančios kolektyvinės sutarties, darbovietėse, kuriose vidutinis darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau, darbo apmokėjimo sistemas privalo patvirtinti darbdavys** ir tai padaryti prieinamą susipažinti visiems darbuotojams. Prieš tvirtinant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, turi būti įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros šio kodekso nustatyta tvarka.

---

# KITI AKTUALŪS ĪPAREIGOJIMAI DARBDAVIUI

---

- 1) Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo 10 straipsnį, darbdaviai, kurių vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius Darbo kodekso **įsigaliojimo dieną yra dvidešimt ir daugiau**, išskyrus Darbo kodekso 169 straipsnio 3 dalyje nurodytą atvejį, **per šešis mėnesius nuo Darbo kodekso įsigaliojimo dienos sudaro darbo tarybos rinkimų komisiją** Darbo kodekso 171 straipsnyje nustatyta tvarka. Iki Darbo kodekso nustatyta tvarka bus išrinkta ir pradės veikti darbo taryba, Darbo kodekse numatytas informavimo, konsultavimo ir kitokio darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teises toliau įgyvendina darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga arba darbdavio lygmeniu veikiančių profesinių sąjungų jungtinė atstovybė.

- 2) Darbdavys, **kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip dvidešimt, pareikalavus darbo tarybai**, o kai jos nėra, – darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, **privalo teikti bent kartą per metus atnaujinamą informaciją** (Darbo kodekso 23 straipsnio 2 dalis):
- apie darbuotojų, išskyrus vadovaujančias pareigas einančius darbuotojus, nuasmenintus duomenis apie vidutinį darbo užmokestį pagal profesijų grupes ir lytį, jeigu profesijos grupėje yra daugiau kaip du darbuotojai;
- kurią skelbti įpareigoja įstatymai, kolektyvinės sutartys, darbdavio ir darbo tarybos susitarimai.



- 3) Darbo kodekso 40 straipsnio 8 dalyje nustatyta, kad **darbdaviai reguliariai, ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus, pareikalavus darbo tarybai, o kai jos nėra, – darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, privalo teikti informaciją apie ne visą darbo laiką įmonėje, įstaigoje, organizacijoje dirbančius darbuotojus, nurodydami darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, skaičių, užimamas pareigybes ir, jeigu profesijos grupėje yra daugiau negu du darbuotojai, darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį.**

- 4) Pagal Darbo kodekso 72 straipsnio 3 dalį, **darbdaviai ne rečiau kaip kartą per metus, pareikalavus darbo tarybai, o kai jos nėra, – darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, privalo teikti informaciją apie terminuotų darbo sutarčių būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, nurodydami darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas sutartis, skaičių, užimamas pareigybes ir, jeigu profesijos grupėje yra daugiau negu du darbuotojai, darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį.**

- **5) Darbo kodekso 205 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbdavys, įdarbinantis vidutiniškai dvidešimt ir daugiau darbuotojų, kartą per kalendorinius metus, tačiau ne vėliau kaip iki balandžio 1 dienos, pateikia informaciją darbo taryboms apie dabartinę ir būsimą įmonės, įstaigos, organizacijos (esant darbovietės lygmens socialinei partnerystei – ir darbovietės) veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę darbo tarybos reikalavimu ir privalo konsultuotis su jomis.**

- Darbdavys turi pateikti informaciją apie (Darbo kodekso 205 straipsnio 2 dalis):
- 1) darbdavio būklę, struktūrą, galimus įmonės, įstaigos ar organizacijos ir jos padalinių užimtumo pokyčius, ypač iškilus grėsmei užimtumui, įskaitant informaciją apie darbuotojų skaičių, kategorijas, tarp jų ir laikinuosius darbuotojus, įvykusius ir planuojamus personalo pokyčius, galinčius turėti lemiamą reikšmę darbuotojų darbo sąlygoms ir daryti įtaką darbuotojų atleidimui iš darbo;

- 2) įvykusius darbo užmokesčio pokyčius ir numatomas jo tendencijas;
- 3) darbo laiko organizavimo ypatumus, įskaitant informaciją apie viršvalandinio darbo laiko trukmę ir jo organizavimo priežastis;
- 4) darbuotojų saugos ir sveikatos priemonių, kurios padeda gerinti darbo aplinką, įgyvendinimo rezultatus;
- 5) dabartinę ir galimą įmonės, įstaigos ar organizacijos arba padalinių veiklos plėtrą ir ekonominę padėtį, įskaitant informaciją, pagrįstą įmonės, įstaigos, organizacijos finansinėmis ataskaitomis ir metiniu pranešimu (jeigu įmonė pagal teisės aktų reikalavimus privalo juos sudaryti);
- 6) kitus klausimus, turinčius ypatingą svarbą ekonominei ir socialinei darbuotojų padėčiai.

## Grįžęs į namus:

1. Perskaitau Darbo kodeksą ir lydimuosius teisės aktus 😊
2. Susitinku su kolektyvu ir apsitariu, ką reikia keisti ir kaip?
3. Suformuoju specialistų grupę teisinių santykių korekcijai atlikti. Nustatau terminus.
4. Jei reikia – pasitelkiu išorės pagalbininkus.

**Autoriaus pastaba: Visada žinok, jog šalia yra tavo partneris – VDI.**

**Jonas Gricius**

---

AČIŪ UŽ DĖMESĮ!

---

#HRSavaitėLietuva

