

Lietuvos Respublikos Seimo Socialinių reikalų ir
darbo komitetui
Lietuvos Respublikos Seimo Ekonomikos komitetui

2026 m. kovo 23 d., Nr. 26–039AR

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO IR LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBĖS IR SAVIVALDYBIŲ TURTO VALDYMO, NAUDOJIMO IR DISPONAVIMO JUO ĮSTATYMO PAKEITIMŲ PROJEKTŲ

Lietuvos verslo konfederacija (toliau – LVK), atsižvelgdama į tai, kad 2026 m. kovo 12 d. Lietuvos Respublikos Seimui buvo pateikti svarstyti Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 33, 36, 40, 41, 49, 52, 58, 59, 60, 112, 113, 118, 119, 127, 133, 134, 140, 146, 147, 156, 166, 175, 181, 192, 193, 194, 197, 210, 211, 217, 236, 237, 244, 245, 247, 250, 251, 252 ir 253 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas (Nr. XVP–1231) ir Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymo Nr. VIII–729 23 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas (Nr. XVP–1233), šiuo raštu kreipiasi į Lietuvos Respublikos Seimo Socialinių reikalų ir darbo komitetą ir Ekonomikos komitetą, prašydama įvertinti žemiau teikiamas pastabas bei pasiūlymus.

Paminėtina, kad LVK nuosekliai dalyvavo svarstant aukščiau nurodytų įstatymų pakeitimus tiek Darbo santykių komisijoje, tiek Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje ir daugumai šių pakeitimų pritaria be pastabų. Vis dėl to yra keletas pastebėjimų, į kuriuos norėtume atkreipti Jūsų dėmesį.

Pirma, LVK nuomone, tikslinga papildomai įvertinti DK 250 str. 7 d. pakeitimą. Sutinkame, kad darbdaviai neturėtų kliudyti teisėtai vykstančiam streikui ir privalo sudaryti sąlygas užtikrinti skaidrų bei teisėtą streiko procesą. Vis dėlto, siūlomas papildymas, numatantis draudimą darbdaviui bet kokiais būdais „skatinti darbuotojus nestreikuoti“, kelia abejonių dėl savo apibrėžtumo ir praktinio taikymo ribų. Šiuo metu neaišku, kokie konkretūs darbdavio veiksmai galėtų būti vertinami kaip tokio pobūdžio „skatinimas“.

Kyla pagrįsta rizika, kad pernelyg plačiai interpretuojant šią nuostatą, draudimas galėtų būti taikomas net tais atvejais, kai darbdavys siekia konstruktyvaus dialogo ir susitarimo su darbuotojų atstovais dėl kolektyvinės sutarties sąlygų, kurių įgyvendinimas galėtų užbaigti streiką. Tokia interpretacija iškreiptų socialinio dialogo esmę ir faktiškai apribotų darbdavio teisę inicijuoti takaus ginčo sprendimo procesus. Dėl to kyla pavojus, kad ši nuostata ne stiprintų, o priešingai – apsunkintų galimybę pasiekti kompromisą bei skatintų ilgalaikius ir sunkiau valdomus streikus.

Atsižvelgiant į tai, siūlytume svarstyti alternatyvų reguliavimą – vietoj DK 250 str. 7 d. pakeitimo keisti 250 str. 1 dalį, papildant pirmą sakinį: „*Niekas negali būti skatinamas ar verčiamas dalyvauti arba atsisakyti dalyvauti streike*“. Manome, kad toks sprendimas užtikrintų aiškesnį teisinį reguliavimą, atitiktų proporcingumo principą bei padėtų išvengti perteklinio draudimų taikymo.

Antra, LVK nepitaria Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos siūlymui, kad bendrovėse, kurių akcijos ar dalis akcijų, suteikiančių daugiau kaip pusę balsų visuotiniame akcininkų susirinkime, priklauso valstybei ar savivaldybei, darbuotojų atstovai sudarytų ne mažiau kaip penktadalį valdybos narių skaičiaus, bet ne mažiau kaip vieną narį. Taip siūlymui nustatyti, kad darbuotojų atstovų paskirti nariai turi teisę darbdavio lėšomis kelti kvalifikaciją, reikalingą pareigoms atlikti, ir turi tokias pačias teises ir pareigas kaip ir kiti valdymo ar priežiūros organo nariai (DK 210 str. pakeitimas ir Valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymo 23 straipsnio pakeitimas).

Pažymėtina, kad valdybos nario pareiga yra atstovauti visos įmonės interesams ir siekti ilgalaikės vertės akcininkams. Pagal Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių 34 straipsnį, valdyba yra kolegialus valdymo organas, kuris priima strateginio pobūdžio sprendimus – tvirtina bendrovės struktūrą, darbuotojų pareigynes, skiria vadovybę, nustato konfidencialumo standartus, priima sprendimus dėl investavimo kryptių, analizuoja bei vertina finansinę informaciją. Darbuotojų atstovų įtraukimas į šį kolegialų organą gali lėtinti sprendimų priėmimo procesą dėl jų veiklos patirties stokos tokio lygmens sprendimų priėmimo arba jį padaryti sudėtingesnį dėl papildomo interesų derinimo. Sprendimų priėmimo iššūkiai gali pakenkti bendrovės veiklos efektyvumui.

Atkreiptinas dėmesys, kad darbuotojų atstovų dalyvavimas juridinio asmens valdymo organo veikloje iš principo nėra suderinamas su darbuotojų interesų atstovavimu. Kolegialaus organo nariai pagal įstatymus turi veikti sąžiningai, rūpestingai ir atsakingai, sprendimus priimti bendrovės ir akcininko naudai, laikytis konfidencialumo ir vengti interesų konfliktų. Darbuotojų atstovo paskyrimas gali sukelti lojalumo konfliktą, nes profesinių sąjungų prigimtinis interesas yra darbuotojų teisių užtikrinimas, bet ne įmonės valdymas. Darbuotojų atstovas gali turėti kitus nei bendrovės akcininkai ar vadovybė tikslus, ypač darbo sąlygų, atlyginimų ar restruktūrizavimo ir kt. susijusiais klausimais. Pavyzdžiui, valdybai svarstant klausimą dėl bendrovės sąnaudų optimizavimo ir grupės darbuotojų atleidimo, kad būtų užtikrintas bendrovės veiklos tęstinumas ir pelnas, valdybos nariu esantis darbuotojas turėtų balsuoti už tokį sprendimą, nors akivaizdu, kad jis galimai priešingas darbuotojų interesams.

LVK nuomone, darbo teisiniuose santykiuose socialinė partnerystė efektyviausiai įgyvendinama informavimo ir konsultavimo procedūromis, o ne darbuotojų atstovų dalyvavimo juridinio asmens valdyme. Pažymėtina, kad darbdavys, prieš priimdamas esminius su darbuotojų interesais susijusius klausimus (pvz., dėl grupės darbuotojų atleidimo (DK 63 str. 3 d.), dėl suminės darbo laiko apskaitos įvedimo (DK 115 str. 1 d.), tvirtinant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą (DK 140 str. 3 d.), reorganizavimo, restruktūrizavimo ir verslo ar jo dalies perdavimo atveju (DK 208 str.), dėl darbo tvarkos taisyklių, nustatančių bendrąją tvarką įmonėje; dėl darbo normų nustatymo taisyklių ar darbo normų; dėl naujų technologinių procesų įvedimo tvarkos; dėl informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo bei darbuotojų stebėsenos ir kontrolės darbo vietoje tvarkos; dėl darbuotojų privataus gyvenimo apsaugą galinčių pažeisti priemonių nustatymo; dėl darbuotojų asmens duomenų saugojimo politikos ir jos įgyvendinimo priemonių; dėl lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonių; dėl įtampą darbe mažinančių priemonių nustatymo; dėl kitų darbuotojų socialinei ir ekonominei padėčiai aktualių teisės aktų (DK 206 str. 1 d.) privalo vykdyti išankstinę konsultavimo su darbuotojų atstovais procedūrą. Be to, esamas teisinis reglamentavimas (DK 212 str.) įtvirtina darbuotojų atstovams galimybę stebėtojo ar patariamojo balso teise dalyvauti darbdavio kolegialaus valdymo ar priežiūros organų susitikimuose, kai juose sprendžiami su įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojų darbo sąlygomis susiję klausimai.

Norime atkreipti dėmesį, kad nėra pateikta pagrįstų argumentų, kurie leistų daryti išvadą, jog darbuotojų atstovų neįtraukimas į bendrovių valdybas šiuo metu sukelia sisteminio pobūdžio problemą, kuriai spręsti būtų reikalingas naujas teisinis reguliavimas. Teisėkūros iniciatyvos turėtų būti grindžiamos aiškiu poreikiu ir įrodymais, kad egzistuojanti situacija yra nepakankama ar ydinga. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos teisėkūros pagrindų įstatymo 3 straipsnio 2 dalies 1 punkte įtvirtintu tikslingumo principu, teisės aktų projektai turėtų būti rengiami ir teisės aktai priimami tik tuo atveju, kai siekiamų tikslų negalima pasiekti kitomis priemonėmis. Šiuo atveju pažymėtina, kad neegzistuoja jokie teisiniai barjerai, ribojantys galimybes akcininkams savo nuožiūra skirti darbuotojų atstovus į bendrovių valdymo organus. Tai reiškia, kad tokia praktika nėra draudžiama, o jos taikymas priklauso nuo konkrečios bendrovės poreikių ir akcininkų valios.

Siūlomas reguliavimas vertintinas kaip perteklinis ir neproporcingas, galintis turėti neigiamą poveikį bendrovių valdymo efektyvumui. Be to, įpareigojimas, nepagrįstas aiškia problema ar poveikio vertinimu, kelia abejonių dėl teisėkūros kokybės ir atitikties gerosios teisėkūros principams, todėl siūlome atsisakyti siūlomo imperatyvaus reikalavimo dėl darbuotojų atstovų privalomo įtraukimo į bendrovių valdybas.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, LVK tikisi, kad pateiktos pastabos bei pasiūlymai bus įvertinti ir į juos atsižvelgta, siekiant užtikrinti teisinio reguliavimo aiškumą bei proporcingumą.

Dėkojame už bendradarbiavimą.

Pagarbiai

Generalinė direktorė



Ineta Rizgelė