

**LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 23, 26, 39, 40, 41, 42, 48, 51, 52, 65, 71, 79,  
131, 140, 147, 148, 197, 217, 219, 226 STRAIPSNIŲ IR PRIEDO PAKEITIMO ĮSTATYMO  
PROJEKTO IR SU JUO SUSIJUSIŲ ĮSTATYMŲ PROJEKTŲ  
AIŠKINAMASIS RAŠTAS**

**1. Įstatymų projektų rengimą paskatinusios priežastys. Įstatymų projektų tikslai ir uždaviniai.**

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 23, 26, 39, 40, 41, 42, 48, 51, 52, 65, 71, 79, 131, 140, 147, 148, 197, 217, 219, 226 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo projekto ir su juo susijusių įstatymų projektų **tikslai**:

1) užtikrinti 2023 m. gegužės 10 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (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 (toliau – Direktyva 2023/970) nuostatų įgyvendinimą, kuriomis yra siekiama mažinti darbo užmokesčio skirtumą tarp vyrų ir moterų už tokį patį ar vienodos vertės darbą, sugriežtinant Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 157 str. įtvirtinto vienodo darbo užmokesčio principo taikymą ir diskriminacijos draudimą, visų pirma užtikrinant darbo užmokesčio skaidrumą ir sustiprinant vykdymo užtikrinimo mechanizmus;

2) užtikrinti Dvidešimtosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos, patvirtintos Lietuvos Respublikos Seimo 2025 m. rugsėjo 25 d. nutarimu Nr. XV-439 „Dėl Dvidešimtosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“, 452 punkto nuostatos ir Dvidešimtosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos nuostatų įgyvendinimo plano, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2025 m. gruodžio 10 d. nutarimu Nr. 895 „Dėl Dvidešimtosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos nuostatų įgyvendinimo plano patvirtinimo“ 2.2.3 punkto „Įtvirtinti darbo užmokesčio skaidrumo mechanizmą, siekiant užtikrinti vienodą vyrų ir moterų darbo užmokestį už vienodą ar vienodos vertės darbą“ (2026 m. II ketv.) įgyvendinimą;

3) atlikti kitus patikslinimus, siekiant teisės aktų suderinimo.

Teikiami šie projektai:

1. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 23, 26, 39, 40, 41, 42, 48, 51, 52, 65, 71, 79, 131, 140, 147, 148, 197, 217, 219, 226 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo projektas (toliau – DK projektas);

2. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 99, 589 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo projektas (toliau – ANK projektas);

3. Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų, kurių savininkė ar dalininkė, turinti daugiau negu pusę balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, yra valstybė ar savivaldybė, vadovų ir darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo Nr. XIV-2349 1, 2, 3 straipsnių ir priedo pakeitimo bei įstatymo papildymo 2 priedu įstatymo projektas (toliau – VĮVDDAĮ projektas);

4. Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo Nr. XIII-198 1, 5 straipsnių pakeitimo ir įstatymo papildymo 3 priedu įstatymo projektas (toliau – BIDU projektas);

5. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 1, 19, 20 straipsnių pakeitimo ir įstatymo papildymo 3 priedu įstatymo projektas (toliau – VTĮ projektas);

**Įstatymų projektų rengimą paskatinusios priežastys:**

**Direktyvos 2023/970 įgyvendinimas**

Direktyvoje 2023/970 akcentuojama, jog vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis Europos Sąjungoje išlieka ženklus (2020 m. siekė 13 procentų), nors įvairiose valstybėse narėse labai skiriasi, o per pastaruosius dešimt metų sumažėjo tik minimaliai. Lietuvoje vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis 2024 m. siekė 9,4 procentų ir per devynerius metus (nuo 2015 m., kuriais atotrūkis buvo 13 procentų) sumažėjo tik 3,6 procentinio punkto.

2020 m. atliktame atitinkamų 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo, kuri pilna apimtimi įgyvendinama ir Lietuvoje,

nuostatų įvertinime<sup>1</sup> (toliau – Įvertinimas) nustatyta, kad taikyti vienodo darbo užmokesčio principą trukdo nepakankamas darbo užmokesčio sistemų skaidrumas, nepakankamas teisinis tikrumas dėl sąvokos „vienodos vertės darbas“ ir procedūrinės kliūtys, su kuriomis susiduria diskriminacijos aukos. Darbuotojams trūksta informacijos, reikalingos norint, kad reikalavimas suvienodinti darbo užmokestį būtų patenkinamas, ir ypač informacijos apie vienodą ar vienodos vertės darbą dirbančių darbuotojų kategorijų darbo užmokesčio dydį. Įvertinime nustatyta, kad didesnis skaidrumas leistų atskleisti šališkumą lyčių atžvilgiu ir diskriminaciją dėl lyties įmonės ar organizacijos darbo užmokesčio struktūrose. Tai taip pat leistų darbuotojams, darbdaviams ir socialiniams partneriams imtis tinkamų veiksmų siekiant užtikrinti teisės į vienodą darbo užmokestį už vienodą darbą ir vienodos vertės darbą taikymą.

Direktyvoje 2023/970 pažymima, jog norint padidinti darbo užmokesčio skaidrumą, reikia nustatyti privalomas priemones, skatinti organizacijas peržiūrėti savo darbo užmokesčio struktūras, jog vienodą arba vienodos vertės darbą dirbantiems vyrams ir moterims būtų užtikrintas vienodas darbo užmokestis, ir sudaryti sąlygas diskriminacijos aukoms naudotis savo teise į vienodą darbo užmokestį.

## **2. Įstatymų projektų iniciatoriai ir rengėjai.**

Įstatymų projektus rengė Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – SADM) Darbo teisės grupė (patarėja Indrė Vaitiekaitė, vadovė Vita Baliukevičienė, vyresnioji patarėja Agnė Nakčerienė).

DK ir ANK projektai buvo nagrinėti Trišalėje taryboje (2 posėdžiai), Darbo santykių komisijoje (5 posėdžiai), dėl viso įstatymų projekto organizuoti susitikimai su Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos (toliau – LGKT), Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – VDI), Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Sodra), Valstybinės duomenų agentūros, Viešojo valdymo agentūros, Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos specialistais, susitikimas su Lietuvos įdarbinimo įmonių asociacijos atstovais. Projektai buvo tikslinti pagal pateiktus siūlymus.

## **3. Kaip šiuo metu yra reguliuojami Įstatymų projektuose aptarti teisiniai santykiai.**

### **Lygios teisės**

Įgyvendindamas lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbdavys, neatsižvelgdamas į darbuotojo lytį, sudaro vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, teikti vienodas lengvatas, už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį. Toks pats darbas – atlikimas darbo veiklos, pagal objektyvius kriterijus vienodos ar tiek panašios į kitą darbo veiklą, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis ir darbdavys dėl to nepatirtų didesnių sąnaudų. Vienodos vertės darbas – pagal objektyvius kriterijus ne mažesnės kvalifikacijos reikalaujantis ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui siekiant savo veiklos tikslų, darbas negu kitas palyginamasis darbas.

Nagrinėjant diskriminacijos dėl darbo užmokesčio bylas, atlyginimu už darbą laikomas darbo užmokestis ar bet koks kitas atlygis, įskaitant atlygį grynaisiais pinigais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą.

### **Ikisutartiniai santykiai**

Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – DK) numatyta, jog darbdavys darbo skelbime privalo nurodyti informaciją apie siūlomo bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio (valandinio atlygio arba mėnesinės algos, arba pareiginės algos pastoviosios dalies) dydį ir (arba) dydžio intervalą. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme numatyta, jog skelbimuose priimti į darbą, valstybės tarnybą draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę lyties pagrindu. Darbdavys nepriklausomai nuo kandidato lyties priimdamas į darbą turi taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, turi laikytis lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principų.

<sup>1</sup> „COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT – Executive Summary of the Evaluation of the relevant provisions in Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on 'equal pay for equal work or work of equal value', parengtas Europos Komisijos, paskelbtas 2020 m. kovo 5 d.

### **Darbo apmokėjimo sistemos**

DK numatyta, jog darbovietėse, kuriose vidutinis darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau, turi būti patvirtinta darbo apmokėjimo sistema, kuri turi būti nustatoma kolektyvine sutartimi, o jeigu darbovietėje nėra kolektyvinės sutarties, darbo apmokėjimo sistemą privalo patvirtinti darbdavys ir su ja supažindinti visus darbuotojus. Prieš tvirtinant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, turi būti įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros su darbuotojų atstovais. Darbdavys pasikonsultavęs su darbuotojų atstovais sprendžia kokiais kriterijais vadovaujantis lyginti pareigybes tarpusavyje, t. y. darbo apmokėjimo sistemoje nurodomos darbuotojų kategorijos pagal pareigybes ir kvalifikaciją bei kiekvienos jų apmokėjimo formos ir darbo užmokesčio dydžiai (minimalus ir maksimalus), papildomo apmokėjimo (priedų ir priemokų) skyrimo pagrindai ir tvarka, darbo užmokesčio indeksavimo tvarka. Darbo užmokesčio indeksavimas – tai atlyginimų didinimas pagal nustatytą rodiklių pokyčius, siekiant išlaikyti jų vertę. Pavyzdžiui, viešajame sektoriuje darbo užmokestis indeksuojamas didinant pareiginės algos (atlyginimo) bazinį dydį, tuomet proporcingai padidėja visų viešojo sektoriaus darbuotojų, kuriems jis taikomas, darbo užmokestis.

Kaip pagalbinė priemonė darbdaviams rengiant darbo apmokėjimo sistemas yra parengtos ir viešai skelbiamos šios priemonės:

- SADM, Lietuvos Respublikos trišalės tarybos ir Darbo ir socialinių tyrimų instituto 2004 m. parengta Darbų ir pareigybių vertinimo metodika;
- MB Pratura 2023 m. parengtos ir viešai skelbiamos Darbo apmokėjimo sistemos kūrimo metodinės rekomendacijos;
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“ patvirtintos Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijos (taikomos viešajam sektoriui, bet gali naudotis ir privatus).
- STRATA (2023) Valstybės ar savivaldybės viešojo administravimo institucijose ar įstaigose dirbančių valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos kūrimo gairės. Vyriausybės strateginės analizės centras.
- VDI kartu su SADM parengtos Darbo apmokėjimo sistemos kūrimo ir peržiūrėjimo rekomendacijos.

### **Informacijos teikimas darbuotojams ir jų atstovams**

Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatyme (toliau – VSDĮ) numatyta, jog draudėjo, kurio apdraustųjų asmenų skaičius yra ne mažesnis kaip 8, ir iš jų yra daugiau negu 3 moterys ir daugiau negu 3 vyrai, apdraustiesiems asmenims – moterims – apskaičiuotų pajamų, nuo kurių turi būti priskaičiuotos socialinio draudimo įmokos, vidurkis ir apdraustiesiems asmenims – vyrams – apskaičiuotų pajamų, nuo kurių turi būti priskaičiuotos socialinio draudimo įmokos, vidurkis, yra vieši, t. y. viešai skelbiami Sodros tinklapyje.

DK numatyta – 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 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.

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 darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį, taip pat nuotoliniu būdu dirbančių darbuotojų darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį, jeigu profesijos grupėje yra daugiau negu du darbuotojai, terminuotai dirbančių darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį, jeigu profesijos grupėje yra daugiau negu du darbuotojai.

Laikinojo darbo naudotojas kartą per metus, savo įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tarybai pareikalavus, o kai jos nėra, – darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai pareikalavus, privalo teikti informaciją apie laikinojo darbo būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, nurodydamas

per metus dirbusių ar dirbančių laikinųjų darbuotojų skaičių, užimamas pareigybės ir, jeigu profesijos grupėje yra daugiau negu du darbuotojai, darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį.

Darbdavys ne rečiau kaip kartą per mėnesį raštu ar elektroniniu būdu privalo darbuotojui pateikti informaciją apie jam apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto darbo laiko trukmę, atskirai nurodydamas viršvalandinių darbų trukmę.

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 įvykusius darbo užmokesčio pokyčius ir numatomas jo tendencijas.

### **Sankcijos**

Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekse numatyta, jog DK, VSDĮ, kolektyvinėje arba darbo sutartyje nustatytos darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimas užtraukia baudą darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo trijų šimtų iki vieno tūkstančio keturių šimtų penkiasdešimt eurų. Toks administracinis nusižengimas padarytas pakartotinai užtraukia baudą nuo vieno tūkstančio keturių šimtų iki trijų tūkstančių eurų. Tyčinis DK, VSDĮ, kolektyvinėje arba darbo sutartyje, nustatytos darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimas arba darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų, neįtrauktų į finansinės apskaitos dokumentus, išmokėjimas užtraukia baudą darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo dviejų tūkstančių septynių šimtų iki šešių tūkstančių eurų.

### **Ginčas ir teisių ginimo procesas**

Darbo santykių šalyse Darbo ginčų komisijai prie VDI, kaip pirmajai ginčo nagrinėjimo instancijai, nemokamai gali teikti prašymus dėl savo teisių gynimo, ginčo nagrinėjimo procesas šiame etape yra nemokamas. Ginčiui persikėlus į teismą taikomas principas – pralaimėjęs moka.

### **Viešasis sektorius**

Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme (toliau – BIDU) ir Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme (toliau – VTĮ) numatyta, jog įstaigoje darbo apmokėjimo sistema nustatoma kolektyvinėje sutartyje, jei tokios nėra, darbo apmokėjimo sistemą nustato darbdavys ir supažindina su ja darbuotojus. Nustatant darbo apmokėjimo sistemą atsižvelgiama į Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“. Darbo apmokėjimo sistemoje detalizuojami įstaigos pareigybių sąraše esančių pareigybių pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai (darbo patirtis, išsilavinimas, veiklos sudėtingumas, atsakomybės ir savarankiškumo lygis, papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einamoms pareigoms, turėjimas, darbo sąlygos ar kiti kriterijai) ir, atsižvelgiant į juos, nustatomi didžiausi pareiginės algos koeficientų dydžiai, konkrečių pareigybių pareiginės algos koeficientų intervalai, priemonių dydžiai ir jų skyrimo tvarka, kintamosios dalies dydžiai (darbuotojams) ir jos skyrimo tvarka (jeigu tokia darbo užmokesčio sudedamoji dalis yra numatyta), piniginių išmokų dydžiai, skyrimo atvejai (už atliktą darbą ar siekiant paskatinti) ir tvarka.

BIDU taip pat numatyta, jog savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija nustato savo valdymo sričiai priskirtų biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemą. Joje detalizuojami biudžetinės įstaigos vadovo pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijai (biudžetinės įstaigos veiklos pobūdis, jos dydis, jos veiklos ir sprendimų galiojimo ribos ar kiti kriterijai) ir, atsižvelgiant į juos, nustatomi pareiginės algos koeficientų dydžiai ar jų intervalai priemonių dydžiai ir jų skyrimo tvarka, kintamosios dalies dydžiai ir skyrimo tvarka (jeigu tokia darbo užmokesčio sudedamoji dalis yra numatyta), piniginių išmokų dydžiai, skyrimo atvejai (už atliktą darbą ar siekiant paskatinti) ir tvarka.

Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų, kurių savininkė ar dalininkė, turinti daugiau negu pusę balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, yra valstybė ar savivaldybė, vadovų ir darbuotojų darbo apmokėjimo įstatyme (toliau – VĮVDDAI) numatyta, jog viešosios įstaigos vadovo darbo užmokesčių

sudaro pareiginę algą, papildoma darbo užmokesčio dalis, premija, priemokos, mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, ar budėjimą. Pareiginės algos, papildomos darbo užmokesčio dalies, premijų ir priemokų nustatymas yra pavestas nustatyti visuotiniam dalininkų susirinkimui, jeigu valstybė ar savivaldybė turi daugiau negu pusę balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, arba viešosios įstaigos savininko teisės ir pareigas įgyvendinančiai institucijai, jeigu viešosios įstaigos savininkė yra valstybė, arba savivaldybės merui, jeigu viešosios įstaigos savininkė yra savivaldybė. Taip pat nurodoma, jog vadovui skiriama papildoma darbo užmokesčio dalis negali viršyti 30 procentų viešosios įstaigos vadovui praėjusiais finansiniais metais išmokėtos pareiginės algos sumos ir turi būti išmokama per mėnesį nuo viešosios įstaigos metinių finansinių ataskaitų rinkinio patvirtinimo dienos. Taip pat numatoma, jog visuotinis dalininkų susirinkimas arba viešosios įstaigos savininkė, arba savivaldybės meras nustato viešųjų įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemą, kurioje pagal VĮVDDAI priedą detalizuojami viešųjų įstaigų vadovų pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijai, viešosios įstaigos kategorija, viešosios įstaigos veiklos kriterijai (veiklos pobūdis, veiklos ir (arba) sprendimų galiojimo ribos, veiklos mastas, žmogiškieji ištekliai, vadovo kompetencija, ar kiti kriterijai) ir, atsižvelgiant į pasirinktus kriterijus, nustatomi pareiginės algos koeficientų intervalai, jų peržiūrėjimo tvarka, premijų skyrimo kriterijai, priemokų skyrimo tvarka. Tokioje viešojoje įstaigoje taip pat turi būti patvirtinta darbuotojų darbo apmokėjimo sistema, joje atsižvelgiant į VĮVDDAI ir DK nuostatas, detalizuojami viešosios įstaigos pareigybių sąraše esančių pareigybių pareiginės algos koeficientų dydžio nustatymo kriterijai (darbo patirtis, išsilavinimas, veiklos sudėtingumas, atsakomybės ir savarankiškumo lygis, papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einamoms pareigoms, turėjimas, darbo sąlygos ar kiti kriterijai) ir, atsižvelgiant į pasirinktus kriterijus, nustatomi maksimalūs pareiginės algos koeficientų dydžiai, pareiginės algos koeficientų intervalai konkrečioms pareigybėms. Darbuotojų darbo apmokėjimo sistemoje taip pat nustatomi priemokų, premijų ar kitų darbo užmokesčio sudedamųjų dalių dydžiai ir jų skyrimo tvarka.

#### **4. Siūlomos naujos teisinio reguliavimo nuostatos ir kokių teigiamų rezultatų laukiama.**

##### **Lygios teisės. DK projektu siūloma:**

Perkeliant Direktyvos 2023/970 nuostatas, kuriose paaiškinama, jog siekiant įvertinti, ar darbuotojai yra panašioje padėtyje, lyginant nebūtina apsiriboti situacijomis, kai vyrai ir moterys dirba tam pačiam darbdaviui. Darbuotojų padėtis gali būti panaši net tada, kai jie nedirba tam pačiam darbdaviui, jei darbo užmokesčio sąlygos gali būti priskirtos vienam tas sąlygas nustatančiam šaltiniui ir jei tos sąlygos yra vienodos ir palyginamos. Atsižvelgiant į tai DK projekte siūloma numatyti, jog vertinant, ar darbuotojos moterys ir darbuotojai vyrai atlieka tą patį arba vienodos vertės darbą, tikrinama, ar darbuotojų padėtis panaši, neapsiribojant tik tais atvejais, kai darbuotojos moterys ir darbuotojai vyrai dirba tam pačiam darbdaviui, bet įvertinant ir vieną darbo užmokesčio sąlygas nustatantį šaltinį. Vienas darbo užmokesčio sąlygas nustatantis šaltinis – kai atitinkamos darbo užmokesčio sąlygos ar darbo užmokesčio elementai nustatomi centralizuotai daugiau nei vienai patronuojančios bendrovės, kaip ji apibrėžta Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatyme, dukterinei bendrovei ar įmonei; tokiais atvejais darbo užmokesčio politika grindžiama vieningu reguliavimu, pavyzdžiui, bendromis kolektyvinėmis sutartimis, sektoriaus ar šakos lygmens derybomis, arba darbdavio nustatytais vidiniais standartais, kurie vienodai taikomi kelioms įmonėms ar padaliniams. Tokiu atveju „vieno šaltinio“ samprata apima ne tik bazinio atlyginimo nustatymą, bet ir kitus darbo užmokesčio elementus – priedus, premijas, darbo užmokesčio indeksavimo ar peržiūros tvarką, kurie yra svarbūs lyginant darbuotojus tiek įmonės viduje, tiek tarp skirtingų organizacijų. Tyrimuose pabrėžiama, kad centralizuotas darbo užmokesčio nustatymas daro įtaką darbo užmokesčio atotrūkiui tarp lyčių lygiui, nes labiau standartizuotos ir reguliuojamos atlyginimo sistemos linkusios sumažinti diskriminacijos riziką, priešingai nei decentralizuoti ar individualizuoti atlyginimų nustatymo modeliai.<sup>2</sup> Empiriniai tyrimai rodo, kad kolektyvinės derybos ir centralizuoti atlyginimo nustatymo mechanizmai prisideda prie didesnio darbo užmokesčio skaidrumo ir gali

<sup>2</sup> Grimshaw, D., & Rubery, J. (2015). *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*. Geneva: International Labour Organization.

reikšmingai sumažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį.<sup>3</sup>

Taip pat siūloma vertinant, ar darbuotojų padėtis yra panaši, neapsiriboti darbuotojais, įdarbintais tuo pačiu metu kaip ir atitinkamas darbuotojas, kadangi darbuotojo patirtis nebūtinai gali lemti jų skirtumus atliekant atitinkamą darbą. Tyrimai rodo, kad darbo patirtis, nors ir svarbi, nėra vienintelis ar lemiamas veiksnys vertinant darbuotojų atliekamo darbo sudėtingumą ar rezultatyvumą, nes darbo vertė dažnai priklauso nuo užduočių turinio, atsakomybės laipsnio, darbo sąlygų bei kompetencijų, kurių dalis gali būti įgyta ne vien tik per darbo metus, bet ir per formalų išsilavinimą ar neformalų mokymąsi.<sup>4</sup> Praktikoje tai reiškia, kad vertinant panašios padėties darbuotojus būtina atsižvelgti į faktinius atliekamo darbo reikalavimus bei darbo pobūdį, o ne tik į formalų darbo trukmės ar patirties rodiklį, nes pernelyg siauras kriterijų taikymas gali sukurti prielaidas netiesioginei diskriminacijai.<sup>5</sup>

Direktyvoje 2023/970 nurodoma, jog tais atvejais, kai realaus lyginamojo subjekto nėra, turėtų būti leidžiama lyginti hipotetiškai, kad darbuotojai galėtų įrodyti, jog su jais nebuvo elgiamasi taip pat, kaip būtų buvę elgiamasi su hipotetiniu kitos lyties lyginamuoju subjektu. Tokia nuostata atspindi Europos Žmogaus Teisių Teismo ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktiką, kurioje pripažįstama, kad diskriminacijos draudimo veiksmingumą dažnai riboja formalus lyginamojo asmens nebuvimas, todėl būtina užtikrinti galimybę įrodyti diskriminaciją per hipotetinį palyginimą.<sup>6</sup> Mokslinėje literatūroje pabrėžiama, kad tokia konstrukcija ypač svarbi sektoriuose, kuriuose dirba daugiausia vienos lyties atstovai – pavyzdžiui, slaugos, socialinės rūpybos ar švietimo srityse, kur dažniausiai dirba moterys, todėl realaus vyrų lyginamojo nėra.<sup>7</sup> Lietuvos situacija parodo šio principo aktualumą. Sveikatos priežiūros sektoriuje daugiausia dirba moterys – Valstybės duomenų agentūros duomenimis<sup>8</sup>, 2023 m. moterys sudarė daugiau kaip 87 procentų visų slaugytojų. Tokiu atveju, vertinant jų atlyginimus, realaus vyrų lyginamojo dažniausiai nėra. Hipotetinis palyginimas leistų nustatyti, ar slaugytojų atlygis yra proporcingas, lyginant su panašios vertės darbu kitose srityse, kuriose vyrauja vyrai, pavyzdžiui, techninės priežiūros ar saugos darbuotojų darbas. Panašiai ir švietimo sektoriuje, kur moterys sudaro apie 80 procentų mokytojų, hipotetinis vyrų palyginamasis galėtų būti taikomas, kai reikia įvertinti, ar pedagogų atlygis nėra neproporcingai mažas, palyginti su kitomis profesijomis, reikalaujančiomis panašaus išsilavinimo, atsakomybės ir darbo sąlygų, pavyzdžiui, policijos pareigūnų ar inžinierių atlyginimais.<sup>9</sup> Tokie palyginimai padeda užtikrinti, kad vienodo darbo užmokesčio principas nebūtų paneigtas vien dėl to, kad tam tikra profesija yra itin lyties požiūriu segmentuota, ir kad struktūrinė profesijų segregacija darbo rinkoje netaptų kliūtimi užtikrinti lygiavertį apmokėjimą.<sup>10</sup> Taip pat, darbuotojams neturėtų būti trukdoma remtis kitais faktais, pavyzdžiui, statistiniais duomenimis ar kita turima informacija, iš kurių galima daryti prielaidą dėl galimos diskriminacijos. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas ne kartą yra nurodęs, kad statistiniai duomenys gali sudaryti *prima facie* diskriminacijos įrodymų pagrindą, ypač kai jie rodo sistemingą moterų ir vyrų atlyginimų ar paaukštinimo galimybių skirtumą.<sup>11</sup> Lietuvoje Valstybės duomenų agentūros skelbiami duomenys atskleidžia, kad 2022 m. moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis siekė apie 12,9 procentų, o kai kuriuose sektoriuose, pvz., finansų ir draudimo, jis viršijo 30 procentų. Tokie rodikliai gali būti svarbus pagrindas darbuotojams įtariant sistemine

<sup>3</sup>OECD. (2021). *Negotiating our way up: Collective bargaining in a changing world of work*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1e4f04bf-en>

<sup>4</sup> OECD. (2021). *Pay transparency tools to close the gender wage gap*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/eba5b91d-en>

<sup>5</sup> International Labour Organization (ILO). (2018). *Promoting equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay*. Geneva: ILO.

<sup>6</sup> Numhauser-Henning, A., & Rönmar, M. (2015). *Age discrimination and labour law: Comparative and conceptual perspectives in the EU and beyond*.

<sup>7</sup> Rubery, J., & Koukiadaki, A. (2016). Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence. *ILO Working Paper*. Geneva: International Labour Organization.

<sup>8</sup> Valstybės duomenų agentūra. (2023). *Lietuvos statistikos metraštis 2023*. Vilnius: VDA.

<sup>9</sup> Lietuvos švietimo taryba. (2022). *Mokytojo profesijos patrauklumo ataskaita*. Vilnius: Lietuvos švietimo taryba.

<sup>10</sup> International Labour Organization (ILO). (2018). *Promoting equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay*. Geneva: ILO.

<sup>11</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. *Case C-127/92, Enderby v. Frenchay Health Authority* [1993] ECR I-05535.

diskriminaciją. Atsižvelgiant į tai, DK projekte siūloma numatyti, kad tais atvejais, kai neįmanoma nustatyti realaus lyginamojo subjekto, įtariamai diskriminacijai darbo užmokesčio srityje įrodyti galima naudoti bet kokius kitus įrodymus, įskaitant statistinius duomenis arba palyginimą, kaip būtų traktuojamas darbuotojas panašioje padėtyje, neatsižvelgiant į įdarbinimo momentą.

Taip pat, siekiant skatinti darbuotojus analizuoti jiems mokamo darbo užmokesčio teisingumą siūloma numatyti, jog konfidencialia informacija negali būti laikomi duomenys apie savo darbo užmokestį, jei darbuotojas tokius duomenis atskleidžia siekdamas užtikrinti savo teisę už tokį patį ar vienodos vertės darbą gauti vienodą darbo užmokestį. Atlyginimų skaidrumas yra esminis įrankis kovojant su diskriminacija darbo rinkoje, nes informacijos asimetrija tarp darbdavio ir darbuotojų lemia situaciją, kai darbuotojai negali objektyviai įvertinti savo atlygio sąžiningumo. Tyrimai rodo, kad draudimas laikyti darbo užmokesčio informaciją konfidencialia, kai ji atskleidžiama siekiant užtikrinti lygybę, yra veiksminga priemonė mažinant moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį, nes suteikia galimybę darbuotojams kolektyviai analizuoti atlyginimų skirtumus.<sup>12</sup>

### **Ikisutartiniai santykiai. DK projektu siūloma:**

Direktyvoje 2023/970 nurodoma, jog siekiant panaikinti įsigalėjusį vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį, bėgant laikui darantį poveikį atskiriems darbuotojams, darbdaviams neturėtų būti leidžiama teirautis ar proaktyviai stengtis gauti informacijos apie dabartinį ar ankstesnį įsidarbinti norinčio asmens darbo užmokestį, todėl DK projekte siūloma numatyti, jog darbdaviui draudžiama darbuotojo (taip pat ir kandidato) reikalauti informacijos apie dabartiniuose ar ankstesniuose darbo santykiuose jo gautą darbo užmokestį.

Svarbus diskriminacijos darbo užmokesčio srityje panaikinimo elementas yra darbo užmokesčio skaidrumas prieš įdarbinant, todėl busimas darbdavys, jei įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje yra galiojanti kolektyvinė sutartis, atrinktiems kandidatams prieš pokalbį dėl darbo turėtų pateikti kolektyvinės sutarties nuostatas, kurios taikomos tai pareigybei (darbui), dėl kurios tariamasi. Skaidrumo užtikrinimas turėtų sudaryti sąlygas potencialiems darbuotojams priimti pagrįstus sprendimus dėl tikėtino atlyginimo. Skaidrumas taip pat užtikrintų aiškų, lyties požiūriu neutralų darbo užmokesčio nustatymo pagrindą ir užkirstų kelią nepakankamam darbo užmokesčio įvertinimui.

### **Darbo apmokėjimo sistemos. DK projektu siūloma:**

Siekiant teisinio aiškumo ir sklandaus įstaigų darbo DK projektu siūloma numatyti, kad tais atvejais, kai įmonėje, įstaigoje, organizacijoje darbo apmokėjimo sistema yra nustatoma kolektyvine sutartimi, tuomet ji taikoma visiems tos darbovietės ir darbdavio įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojams.

Atsižvelgiant į Direktyvos 2023/970 nuostatas, visi darbdaviai siekdami įgyvendinti darbuotojų teisę į vienodą darbo užmokestį privalo nustatyti darbo užmokesčio struktūras. Atsisakant anksčiau galiojusios kiekybinės sąlygos, pagal kurią pareiga patvirtinti darbo apmokėjimo sistemas buvo taikoma tik darbdaviams, turintiems dvidešimt ir daugiau darbuotojų, siekiama užtikrinti nuoseklų ir visišką Direktyvos 2023/970 nuostatų perkėlimą į nacionalinę teisę. Direktyva nenumato išimčių pagal darbdavio dydį privalomoms darbo užmokesčio skaidrumo priemonėms, todėl vienodo užmokesčio už vienodos vertės darbą principas turi būti įgyvendinamas visose darbovietėse. Darbo apmokėjimo sistema yra esminis darbo santykių elementas, nepriklausantis nuo darbdavio struktūros ar darbuotojų skaičiaus, tačiau mažose įmonėse darbo apmokėjimo sistemos gali būti paprastesnės, turėti mažiau sudėtinių dalių ir gali būti parengiamos vadovaujantis „Darbo apmokėjimo sistemos kūrimo metodinėmis rekomendacijomis“<sup>13</sup>. Tokia sistema gali būti patvirtinama iki pirmojo darbuotojo įdarbinimo, o konsultavimosi pareiga taikoma tik tais atvejais, kai darbovietėje faktiškai yra darbuotojų, su kuriais privalu konsultuotis. Šiuo sprendimu siekiama užtikrinti teisinį aiškumą, sumažinti skirtingo reguliavimo riziką, išvengti nepagrįstų išimčių taikymo ir sukurti vienodą skaidrumo standartą visiems darbdaviams, kaip to reikalauja Direktyvos 2023/970 tikslai.

Darbo užmokesčio struktūros turi užtikrinti, kad nebūtų tą patį arba vienodos vertės darbą

<sup>12</sup> OECD. (2021). *Pay transparency tools to close the gender wage gap*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/eba5b91d-en>

<sup>13</sup> [Metodinės rekomendacijos.pdf](#)

dirbančių darbuotojų darbo užmokesčio skirtumų dėl lyties, kurie nėra pagrįsti objektyviais, lyties požimiu neutraliais kriterijais. Tokios darbo užmokesčio struktūros turėtų leisti palyginti skirtingų darbų vertę toje pačioje organizacinėje struktūroje, jas turėtų būti galima pagrįsti lyties požimiu neutraliomis darbo vertinimo ir pareigybių klasifikavimo sistemomis, rodikliais arba lyties požimiu neutraliais modeliais. Darbo vertę turėtų būti apskaičiuojama ir lyginama remiantis objektyviais kriterijais, įskaitant profesinę kvalifikaciją, švietimo ir mokymo reikalavimus, įgūdžius, pastangas, atsakomybę ir darbo sąlygas, neatsižvelgiant į darbo modelių skirtumus. Kad būtų lengviau taikyti vienodos vertės darbo sąvoką tarp objektyvių taikytinų kriterijų turėtų būti keturi veiksniai: įgūdžiai, pastangos, atsakomybė ir darbo sąlygos. Kadangi ne visi veiksniai vienodai svarbūs kalbant apie konkrečias pareigas, darbdavys turėtų įvertinti kiekvieną iš šių keturių veiksnių, atsižvelgdamas į minėtų kriterijų svarbą konkrečiai darbo vietai ar atitinkamoms pareigoms. Galima taip pat atsižvelgti ir į papildomus kriterijus, jei jie yra svarbūs ir pagrįsti. Direktyva 2023/970 taip pat nurodoma vertinant pareigybei keliamus įgūdžius įvertinti ir įgūdžius, susijusius su bendravimu, bendradarbiavimo įgūdžiais, konfliktų sprendimu, gebėjimu dirbti su kitais žmonėmis.

Taip pat darbdaviai darbo apmokėjimo sistemose darbuotojams turėtų pateikti kriterijus, kuriais remiantis nustatomas darbo užmokesčio dydis ir darbo užmokesčio didinimas. Darbo užmokesčio didinimas yra darbuotojo perėjimo prie didesnio darbo užmokesčio dydžio procesas. Su darbo užmokesčio didinimu susiję kriterijai gali būti, *inter alia*, asmens veiklos rezultatai, įgūdžių ugdymas, darbo stažas ir kt. Remiantis Direktyvos 2023/970 nuostatomis darbdaviai turintiems mažiau nei 50 darbuotojų daroma išimtis ir jie atleidžiami nuo pareigos darbo apmokėjimo sistemoje numatyti darbo užmokesčio didinimo tvarką ir kriterijus.

#### **Informacijos teikimas. DK projektu siūloma:**

DK projekte nustatoma, jog Sodra Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka kas mėnesį viešai skelbs darbdavių, turinčių ne mažiau, kaip 8 darbuotojus (iš jų daugiau negu 3 moterys ir daugiau negu 3 vyrai), darbuotojų vyrų ir darbuotojų moterų valandinį vidutinį darbo užmokestį. Toks sprendimas priimtas siekiant užtikrinti, jog darbuotojams būtų sudarytos galimybės įsivertinti ar jiems mokamas rinkos sąlygas atitinkantis darbo užmokestis, nes šiuo metu Sodra viešai skelbia tik vyrų ir moterų draudžiamąsias pajamas, kurios nėra tapatu darbo užmokesčiui.

Direktyva 2023/970 didelį dėmesį skiria informacijos apie darbo užmokestį sklaidai ir darbuotojo įgalinimui būti pirminiu kontrolės mechanizmu, kuris pats užtikrina, jog jam būtų mokamas teisingas darbo užmokestis, todėl darbdaviams kyla daug pareigų teikiant informaciją tiek darbuotojui tiesiogiai, tiek ir pranešant valstybės institucijoms. Direktyvoje 2023/970 pažymima, jog pranešimų apie darbo užmokestį teikimas turėtų leisti darbdaviams įvertinti ir stebėti savo darbo užmokesčio struktūrą ir politiką, kad jie galėtų proaktyviai laikytis vienodo darbo užmokesčio principo. Pranešimų teikimas ir bendri darbo užmokesčio vertinimai padeda geriau perprasti šališkumą lyčių atžvilgiu, susijusį su darbo užmokesčio struktūromis, ir diskriminaciją darbo užmokesčio srityje bei spręsti tas šališkumo ir diskriminacijos problemas veiksmingai ir sistemingai, o tai naudinga visiems to paties darbdavio įdarbintiems darbuotojams. Be to, pagal lytį suskirstyti duomenys turėtų padėti kompetentingoms valdžios institucijoms, darbuotojų atstovams ir kitiems suinteresuotiesiems subjektams stebėti vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį pagal sektorius (horizontalioji segregacija) ir funkcijas (vertikalią segregaciją). Kai darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų vidutinio darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą skirtumai nėra pagrįsti objektyviais, lyties požimiu neutraliais kriterijais, darbdavys turėtų imtis priemonių nelygybei pašalinti.

Atsižvelgiant į tai, kad Direktyva 2023/970 suteikia galimybę valstybėms narėms duomenis apie darbo užmokestį rinkti per valstybės institucijas ir tokiu būdu palengvinti darbdaviams tenkančią administracinę našą, socialiniams partneriams buvo pateiktos keturios duomenų rinkimo alternatyvos, iš kurių po svarstymų Darbo santykių komisijoje socialiniai partneriai pasirinko ketvirtąją alternatyvą.





1 pav. Socialiniams partneriams pateiktos duomenų rinkimo alternatyvos

Socialiniams partneriams pasirinkus 4 alternatyvą priimtas sprendimas duomenų rinkimui pasitelkti Sodrą, taip užtikrinant tinkamą Direktyva 2023/970 keliamų tikslų įgyvendinimą, t. y. suteikiant darbuotojams daugiau prieinamos vieningos informacijos apie jų darbo užmokestį ir tos pačios kategorijos darbuotojų vidutinį darbo užmokestį pagal lytį, bei įpareigojant darbdavius teikti Sodros apskaičiuotus išsamius duomenis apie darbo užmokesčio atotrūkį įstaigose. Su darbo laiku susijusi informacija, be Direktyvos 2023/970 tikslų įgyvendinimo, taip pat padės įgyvendinti įsipareigojimus Europos Komisijai pagal Ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo priemonės 162 rodiklį dėl darbo laiko statybos sektoriuje deklaravimo. Be to, šie duomenys leis kontrolės institucijoms tiksliau vertinti nedeklaruoto darbo rizikas, identifikuoti įmones, kuriose daug darbuotojų dirba ne visą darbo laiką ar ilgąs valandas. Surinkta informacija padės žinoti: kiek yra darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką; kiek dirba viršvalandinių darbą; kiek darbuotojų dirba visą darbo laiką ir gauna minimalią mėnesinę algą; kiek įmonių/darbuotojų taiko suminę darbo laiko apskaitą; koks yra bendras visų Lietuvos darbuotojų dirbtų valandų skaičius, svarbus ekonominių ir socialinių rodiklių skaičiavimui. Šie duomenys taip pat bus naudingi nagrinėjant prašymus darbo ginčų komisijose ir prisidės prie kitų tikslų įgyvendinimo.

#### • **Duomenų teikimas Sodrai:**

Su socialiniais partneriais kartu nuspręsta, jog visi darbdaviai dalį duomenų teiks vieną kartą ir atnaujins jiems pasikeitus, o dalį duomenų teiks kas mėnesį.

#### Duomenys, kurie bus teikiami vieną kartą ir atnaujinami pasikeitus:

- darbuotojui darbovietės ar darbdavio įmonės, įstaigos, organizacijos darbo apmokėjimo sistemoje nustatytas pareigybės grupės numeris (*darbuotojai, atliekantys tą patį arba vienodos vertės darbą, sugrupuoti jo darbdavio nešališkai, remiantis DK 140 str. 3 d. nurodytais nediskriminaciniais ir objektyviais lyties požiūriu neutraliais kriterijais ir, kai taikytina, bendradarbiaujant su darbuotojų atstovais. Darbuotojų pareigybės grupė išreiškiama atitinkamu numeriu nurodytu darbovietės ar darbdavio įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo apmokėjimo sistemoje*);

- sulytą darbo laiko norma (*laiko trukmė, kurią darbuotojas vidutiniškai per savaitę turi dirbti darbdaviui, kad atliktų pareigas pagal darbo sutartį (neskaitant papildomo darbo ir viršvalandžių), numatyta darbo sutartyje. Darbdaviai formoje nurodo sulytą valandų skaičių per savaitę*);

- sulytas darbo laiko režimas (*darbo laiko normos paskirstymas per darbo dieną (pamainą), savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį, kuris negali viršyti trijų paeiliui einančių mėnesių*).

*Darbdaviai formoje turės pasirinkti vieną iš šių darbo laiko režimo rūšių: 1) nekintančią darbo dienos (pamainos) trukmę ir darbo dienų per savaitę skaičių; 2) suminę darbo laiko apskaitą, kai viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko norma įvykdoma per apskaitinį laikotarpį; 3) lankstų darbo grafiką, kai darbuotojas privalo darbovietėje būti fiksuotomis darbo dienos (pamainos) valandomis, o kitas tos dienos (pamainos) valandas gali dirbti prieš ar po šių valandų; 4) suskaidytos darbo dienos laiko režimą, kai tą pačią dieną (pamainą) dirbama su pertrauka pailsėti ir pavalgyti, kurios trukmė ilgesnė negu nustatyta maksimali pertraukos pailsėti ir pavalgyti trukmė; 5) individualų darbo laiko režimą).*

**Duomenys, kurie bus teikiami kas mėnesį:**

- bruto (priskaičiuotas) darbo užmokestis (atlyginimas pinigais ir natūra, apimantis visas darbo užmokesčio sudedamąsias dalis, tiesiogiai darbdavio darbuotojui mokamą pagrindinį darbo užmokestį ir papildomą uždarbį, įskaitant padidintą apmokėjimą už viršvalandinį darbą, darbą naktį, darbą poilsio ir švenčių dienomis ir darbuotojo mokamas valstybinio socialinio draudimo įmokas ir gyventojų pajamų mokestį. Taip pat įskaitomas ir apmokėtas, bet nedirbtas laikas (mokėjimai už kasmetines ir papildomas atostogas, papildomą poilsio laiką tėvams auginantiems vaikus, prastovas ne dėl darbuotojo kaltės ir kitą laiką, tiesiogiai susijusį su darbu), darbo užmokesčio skirtumas dėl jo indeksavimo, pasikeitus pragyvenimo sąlygoms ir pan. Neįskaitoma materialinė pašalpa, ligos išmoka, mokama neatsižvelgiant į finansavimo šaltinį, kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas, išeitinė išmoka ir kitos išmokos, kurių paskirtis kompensacinio pobūdžio);

- bruto (priskaičiuotas) papildomas darbo užmokestis (papildoma darbo užmokesčio dalis pinigais ir natūra, nustatyta šalių susitarimu ar mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą; priedai už įgytą kvalifikaciją; priemokos už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą; pavadavimą ar kt.; premijos ar piniginės išmokos už atliktą darbą, nustatytos šalių susitarimu ar mokamos pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą; premijos ar piniginės išmokos, darbdavio iniciatyva skiriamos paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą, jo ar įmonės, padalinio ar darbuotojų grupės veiklą ar veiklos rezultatus ar kitais atvejais; mokėjimai už darbą poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandinį darbą ir darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, taip pat kai padidinamas darbuotojo darbo mastas);

- apmokėtas darbo laikas (faktiškai nedirbtas darbo laikas bei nedirbtas, bet tiesiogiai su darbu susijęs ir apmokėtas laikas (kasmetinės atostogos, papildomos atostogos, kai jos apmokamos, papildomas poilsio laikas, papildomas poilsio laikas tėvams, auginantiems vaikus, prastova ir kitas darbo laikas už kurį mokamas bruto (priskaičiuotas) darbo užmokestis).

**Sodros teikiami apskaičiuotų rodiklių duomenys darbdaviams:**

Sodra gavusi duomenis iš darbdavių apskaičiuos DK projekte numatytus rodiklius ir juos perduos darbdaviams bei priežiūros institucijoms.

**Kas mėnesį darbdaviams teikiami apskaičiuotų rodiklių duomenys:**

- kiekvieno darbuotojo mėnesio vidutinis valandinis darbo užmokestis ir visų darbdavio darbuotojų mėnesio vidutinis valandinis darbo užmokestis pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje. Apskaičiuotų rodiklių duomenys darbdaviams pradunami teikti nuo 2026 m. liepos mėnesio.

**Kas metus darbdaviams teikiami apskaičiuotų rodiklių duomenys:**

- kiekvieno darbuotojo metinis darbo užmokestis ir metų vidutinis valandinis darbo užmokestis bei visų darbdavio darbuotojų vidutinis metinis darbo užmokestis ir metų vidutinis valandinis darbo užmokestis pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje. Apskaičiuotų rodiklių duomenys darbdaviams pirmą kartą perduodami 2027 m. liepos mėnesį, o vėliau Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka teikiami už kiekvienus kalendorinius metus einamųjų metų sausio mėnesį.

**Apskaičiuotų duomenų rodikliai (darbo užmokesčio skaidrumo ataskaita), darbdaviams teikiami priklausomai nuo jų dydžio, atitinkamu periodiškumu:**

- vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis (darbdavio darbuotojoms moterims ir darbuotojams vyrams mokamo vidutinio (valandinio ir metinio) darbo užmokesčio dydžio skirtumas, išreikštas vidutinio vyrų darbo užmokesčio dydžio procentine dalimi);

- vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis vertinant papildomą darbo užmokestį (valandinį ir metinį) (*darbdavio darbuotojoms moterims ir darbuotojams vyrams mokamo vidutinio papildomo darbo užmokesčio dydžio skirtumas, išreikštas vidutinio vyrų papildomo darbo užmokesčio dydžio procentine dalimi*);

- vyrų ir moterų darbo užmokesčio medianų atotrūkis (*darbdavio darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio dydžio medianų skirtumas, išreikštas darbuotojų vyrų darbo užmokesčio dydžio medianos procentine dalimi*);

- vyrų ir moterų darbo užmokesčio medianų atotrūkis vertinant papildomą darbo užmokestį (*darbdavio darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų papildomo darbo užmokesčio dydžio medianų skirtumas, išreikštas darbuotojų vyrų papildomo darbo užmokesčio dydžio medianos procentine dalimi*);

- vyrų ir moterų, gaunančių papildomą darbo užmokestį, dalis (*rodiklis, parodantis, kokia procentinė vyrų dalis nuo bendro vyrų skaičiaus toje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje ir kokia procentinė moterų dalis nuo bendro moterų skaičiaus toje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje gauna papildomą darbo užmokestį*);

- vyrų ir moterų dalis kiekviename darbo užmokesčio kvartilyje (*tai rodiklis, parodantis, kaip vyrai ir moterys pasiskirstę tarp keturių vienodo dydžio darbuotojų grupių, sudarytų pagal darbo užmokesčio dydį – nuo mažiausiai iki daugiausiai uždirbančių. Jis leidžia įvertinti, kokia dalis vyrų ir moterų patenka į žemiausius ar aukščiausius darbo užmokesčio lygmenis ir taip atskleidžia lyčių pasiskirstymo netolygumus pajamų struktūroje*);

- vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis pagal bazinį darbo užmokestį ir papildomą darbo užmokestį pagal pareigybių grupes (*darbdavio darbuotojoms moterims ir darbuotojams vyrams mokamo vidutinio bazinio darbo užmokesčio dydžio ir vidutinio papildomo darbo užmokesčio skirtumai, išreikšti vidutinio vyrų bazinio darbo užmokesčio dydžio procentine dalimi ir vidutinio vyrų papildomo darbo užmokesčio procentine dalimi*).

Nuo 149 iki 250 apdraustųjų asmenų turintiems darbdaviams šie duomenys pirmą kartą bus pateikiami 2027 m. gegužės 7 d. ir vėliau už kalendorinius metus, kas 3 metus. Darbdaviams, turintiems 250 ir daugiau apdraustųjų asmenų, duomenys pirmą kartą bus pateikiami 2027 m. gegužės 7 d. ir vėliau už kalendorinius metus, kas metus. Darbdaviai iki 100 apdraustųjų asmenų galės sistemoje pažymėti, kad taip pat nori gauti šiuos apskaičiuotų duomenų rodiklius ir tuomet Sodra juos pateiks tokiu dažnumu – pirmą kartą 2031 m. gegužės 7 d. ir vėliau už kalendorinius metus, kas 3 metus. Tie patys terminai galioja ir darbdaviams turintiems nuo 100 iki 149 apdraustųjų asmenų. Rodikliai bus apskaičiuojami už praėjusius kalendorinius metus, už 2026 m. duomenys bus skaičiuojami nuo birželio iki gruodžio mėnesio imtinai, t. y. nuo duomenų rinkimo pradžios datos iki kalendorinių metų pabaigos. Šie rodikliai, išskyrus vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis pagal bazinį darbo užmokestį ir papildomą darbo užmokestį pagal pareigybių grupes, bus skelbiami viešai.

Išimtis dėl kas mėnesinio duomenų teikimo daroma laikinojo įdarbinimo įmonėms, po diskusijų su laikinojo įdarbinimo įmonėmis, suprantant šių darbuotojų darbo specifiką, t. y. atsižvelgiant į tai, kad darbuotojai per mėnesį dažnai dirba pas skirtingus darbo naudotojus, ir duomenų automatinio apskaičiavimo sudėtingumą. Laikinojo įdarbinimo įmonės turės pačios apskaičiuoti duomenų rodiklius (*apie laikinųjų darbuotojų darbo užmokesčio atotrūkį pagal lytį ir kitus rodiklius numatytus DK projekte*), laikantis Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtintos tvarkos reikalavimų, ir pateikti jas tokiu pačiu periodiškumu, kaip ir darbdaviai, kuriems ataskaitas parengs Sodra.

Preziumuojama, jog šios ataskaitos padės tiek valstybės institucijoms efektyviau stebėti darbo užmokesčio atotrūkio Lietuvoje situaciją, tiek ir patiems darbdaviams patiems užtikrinti tinkamą teisingo apmokėjimo už vienodos vertės darbą principo įgyvendinimą.

#### • **Darbuotojų teisė gauti informaciją:**

Atsižvelgiant į Direktyvos 2023/970 reikalavimus ir Socialinių partnerių pasirinktą 4 alternatyvą, DK projektu siūloma numatyti, jog kiekvienas darbuotojas turėtų teisę bet kuriuo metu darbdavio raštu prašyti ir gauti informaciją apie jo paties metinį darbo užmokestį, mėnesio vidutinį valandinį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį, taip pat darbdavio darbuotojų vidutinį metinį

darbo užmokestį, mėnesio vidutinį valandinį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje, kuriai priskirta jo pareigybė. Darbdaviai šią informaciją kiekvieną mėnesį galės matyti Elektroninėje draudėjų aptarnavimo sistemoje, nes Sodra iš gautų duomenų šiuos rodiklius apskaičiuos automatiškai. Jei iš darbdavio raštu gauta informacija bus netiksli ar neišsami, darbuotojas turės teisę asmeniškai ar per darbuotojų atstovus darbdavio reikalauti pateikti papildomų ir pagrįstų paaiškinimų ir gauti pagrįstą atsakymą. DK projekto 12 str. pildomoje DK 148 str. 5 d. numatoma, kad pirminė informacija darbuotojui turi būti pateikta ne vėliau, kaip per vieną mėnesį nuo darbuotojo prašymo pateikti informaciją, gavimo dienos, o paaiškinimų pateikimo negali trukti ilgiau kaip 2 mėnesius nuo darbuotojo prašymo pateikti pirminę informaciją gavimo dienos, t. y. 2 mėn. yra maksimalus terminas paaiškinimams pateikti, darbdavys ir darbuotojų atstovai gali susitarti dėl detalesnės duomenų pateikimo tvarkos pagal bendrąsias įstatymo taisykles. Siekiant apsaugoti darbuotojus ir spręsti viktimizacijos<sup>14</sup> baimės, susijusios su vienodo darbo užmokesčio principo taikymu, problemą, darbuotojai turėtų turėti galimybę būti atstovaujami atstovo ar gauti informaciją per valstybės institucijas. Atsižvelgiant į tai, DK projektu siūloma numatyti, jog informacijos apie jo paties metinį darbo užmokestį, mėnesio vidutinį valandinį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį, taip pat darbdavio darbuotojų vidutinį metinį darbo užmokestį, mėnesio vidutinį valandinį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje, kuriai priskirta jo pareigybė darbuotojas taip pat galėtų prašyti ir per valstybės institucijas, t. y. teikti prašymą VDI arba LGKT. VDI ar LGKT gavusi prašomus duomenis iš Sodros pagal duomenų teikimo sutartis arba iš darbdavio, laikinųjų darbuotojų atveju, perduotų juos darbuotojui. Darbdaviai privalės kasmet darbuotojus informuoti apie jų teisę gauti šią informaciją tiesiogiai, per darbuotojų atstovus ar per valstybės institucijas. Be to, darbdaviai visada galės savo iniciatyva nuspręsti teikti tokią informaciją visiems darbuotojams pasirinktu periodiškumu pagal pasitvirtintą vidinę tvarką, kad darbuotojams nereikėtų šios informacijos prašyti individualiai.

Taip pat DK projekte numatoma galimybė darbuotojams, kurių pareigybių grupėje yra nedidelis kiekis darbuotojų, dėl ko atskleidžiant jam jo pareigybių grupės vyrų ir moterų darbo užmokesčio vidurkius susidarytų sąlygos identifikuoti konkretaus darbuotojo darbo užmokestį, susižinoti ar jo pareigybių grupėje yra pastebimas bent 5 procentų darbo užmokesčio skirtumas tarp lyčių per darbuotojų atstovus, VDI ar LGKT, t. y. darbuotojų atstovai, VDI, LGKT išnagrinėję pateiktą informaciją, informuoja darbuotoją, jeigu nustatomas bent 5 procentų vidutinio darbo užmokesčio dydžio skirtumas toje pareigybių grupėje. Esant bent 5 procentų skirtumui, darbuotojų atstovai, VDI arba LGKT konsultuoja darbuotojus dėl galimybės kreiptis į darbdavį tiesiogiai ar per darbuotojų atstovus gauti paaiškinimus dėl tokio skirtumo ir nesant objektyvių lyčiai neutralių kriterijų tokiam skirtumui pagrįsti – dėl galimo kreipimosi į darbo ginčus nagrinėjančius organus dėl savo teisių gynimo. Darbuotojas informuojamas apie pareigos už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį vykdymą neatskleidžiant faktinio pavienių tokį patį ar vienodos vertės darbą atliekančių darbuotojų darbo užmokesčio dydžių.

Darbdaviai savo darbuotojams turės pateikti Sodros jiems pateiktus apskaičiuotų rodiklių duomenis (*darbo užmokesčio skaidrumo ataskaitoje nurodytus visus rodiklius*), bei VDI ar LGKT, jeigu institucijos šių duomenų paprašys. Taip pat pateikti papildomus paaiškinimus į darbuotojams kylančius klausimus.

#### **Bendras darbo užmokesčio vertinimas. DK projektu siūloma:**

Bendri darbo užmokesčio vertinimai turėtų paskatinti peržiūrėti ir pakeisti darbo užmokesčio struktūras 100 arba daugiau darbuotojų turinčiose organizacijose, kuriose pastebėta darbo užmokesčio nelygybė. DK projektu siūloma, jog bendras darbo užmokesčio vertinimas turėtų būti atliekamas, jei darbdaviai ir atitinkami darbuotojų atstovai nesutinka, kad atitinkamos kategorijos darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų vidutinio darbo užmokesčio atotrūkio 5 procentų ir didesnis skirtumas gali būti pagrįstas objektyviais, lyties požiūriu neutraliais kriterijais, jei darbdavys tokio pagrindimo nepateikia arba jei darbdavys per šešis mėnesius nuo iš Sodros gauto pranešimo apie darbo užmokesčio atotrūkį gavimo dienos neištaisė tokio darbo užmokesčio dydžio skirtumo. Bendrą

<sup>14</sup> Viktimizacija - bet koks priešiškas elgesys, įskaitant atleidimą iš darbo, pateikus skundą, nevienodo požiūrio darbe atvejais.

darbo užmokesčio vertinimą turėtų atlikti darbdaviai, bendradarbiaudami su darbuotojų atstovais. Bendrojo darbo užmokesčio vertinimo ataskaita turėtų būti pateikiama darbuotojams, darbuotojų atstovams ir VDI. Bendri darbo užmokesčio vertinimai turėtų padėti per pagrįstą laikotarpį panaikinti diskriminaciją dėl lyties darbo užmokesčio srityje priimant taisomąsias priemones. Bendro darbo užmokesčio vertinimo esminis tikslas yra nustatyti ir ištaisyti darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio skirtumus, kurie nėra pagrįsti objektyviais, lyties požiūriu neutraliais kriterijais, bei nesudaryti prielaidų tokiems skirtumams atsirasti, detali bendrojo darbo užmokesčio vertinimo atlikimo tvarka bus nustatoma poįstatyminiu teisės aktu, kuris bus derinamas su socialiniais partneriais.

#### **Sankcijos. DK ir ANK projektais siūloma:**

Direktyvoje 2023/970 nurodoma, jog valstybės narės turėtų numatyti veiksmingas, proporcingas ir atgrasomas sankcijas už nacionalinių nuostatų, priimtų pagal Direktyvą 2023/970, arba nacionalinių nuostatų, jau galiojusių Direktyvos 2023/970 įsigaliojimo dieną, ir susijusių su teise į vienodą darbo užmokestį, pažeidimus.

VDI pateiktais duomenimis darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimų skaičius yra sparčiai augantis, už 2025 m. (tik už pusę metų) jau yra tiek pažeidimų, kiek per beveik visus 2023 m., o tai rodo, jog sankcijos yra mažos ir neatgrasančios.

	<b>2023 01-12</b>	<b>2024 01-12</b>	<b>2025 01-06</b>
pagal ANK 99 str. 1 dalį (DU apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimai)	125	170	116
pagal ANK 99 str. 2 dalį (šio str. 1 d. numatytas AN, padarytas pakartotinai)	7	5	2
pagal ANK 99 str. 3 dalį (tyčiniai DU apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimai arba DU, neįtraukto į apskaitos dokumentus, išmokėjimas)	6	2	0

2 pav. VDI fiksuotų pažeidimų darbo užmokesčio srityje skaičius

Atsižvelgiant į tai ANK projektu siūloma numatyti baudas ir už darbo užmokesčio nustatymo tvarkos pažeidimus, kurios siektų nuo penkių šimtų iki vieno tūkstančio keturių šimtų penkiasdešimt eurų, o už pakartotinį nuo vieno tūkstančio keturių šimtų penkiasdešimt iki trijų tūkstančių eurų. Taip pat siūloma numatyti, jog DK nurodytos informacijos apie darbuotojų darbo užmokestį nepateikimas darbuotojams, darbuotojų atstovams, VDI, Sodrai, LGKT užtraukia baudą darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo keturių šimtų šešiasdešimt iki septynių šimtų eurų, pakartotinis pažeidimas nuo septynių šimtų iki vieno tūkstančio keturių šimtų eurų. Sankcijų dydžiai peržiūrėti atsižvelgiant į galiojančias ANK sankcijas už sunkesnius darbo teisės pažeidimus ir panašius pažeidimus.

#### **Ginčas ir teisių ginimo procesas**

Direktyvoje 2023/970 akcentuojama, jog bylinėjimosi išlaidos labai atgraso diskriminacijos dėl lyties darbo užmokesčio srityje aukas nuo ieškinių dėl įtariamų jų teisės į vienodą darbo užmokestį pažeidimų teikimo, todėl neužtikrinama pakankama darbuotojų apsauga ir neužtikrinamas pakankamas teisės į vienodą darbo užmokestį taikymas. Siekdamos pašalinti tą esminę procesinę kliūtį teisingumui, valstybės narės turėtų užtikrinti nacionaliniams teismams galimybę įvertinti, ar pralaimėjęs ieškovas turėjo pagrįstų priežasčių pareikšti ieškinį, ir, jei taip, ar iš to ieškovo turėtų būti nereikalaujama padengti bylinėjimosi išlaidų. Tai visų pirma turėtų būti taikoma tais atvejais, kai bylą laimėjęs atsakovas nesilaikė nustatytų darbo užmokesčio skaidrumo pareigų. Atsižvelgiant į tai DK projektu siūloma numatyti, kad teismas gali nukrypti nuo Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse nustatytų bylinėjimosi išlaidų paskirstymo taisyklių bylose, susijusiose su ieškiniu dėl diskriminacijos darbo užmokesčio srityje, atsižvelgdamas į tai, ar šalių procesinis elgesys buvo tinkamas, ir įvertindamas priežastis, dėl kurių susidarė bylinėjimosi išlaidos. Šalies procesinis elgesys

laikomas tinkamu, jeigu ji sąžiningai naudojosi procesinėmis teisėmis ir sąžiningai atliko procesines pareigas. DK projektu siūlomas teismo diskrecijos mechanizmas – atleisti darbuotoją nuo bylinėjimosi išlaidų padengimo, jei jis turėjo objektyvių pagrindų kreiptis į teismą – yra ypač svarbus praktinei vienodo darbo užmokesčio principo apsaugai stiprinti. Toks sprendimas taip pat sudaro prielaidas darbdaviams laikytis darbo užmokesčio skaidrumo pareigų, nes priešingu atveju jie rizikuoja ne tik reputaciniais nuostoliais, bet ir finansine atsakomybe dėl padidėjusio bylinėjimosi masto.<sup>15</sup>

Direktyvoje 2023/970 nustatyta, kad kompensacija už diskriminaciją dėl lyties darbo užmokesčio srityje turi padengti visus darbuotojo patirtus nuostolius – visą nesumokėtą darbo užmokestį ir susijusias premijas ar mokėjimus natūra, taip pat kompensuoti prarastas galimybes, pavyzdžiui, galimybę gauti tam tikras išmokas priklausomai nuo atlyginimo dydžio, ir neturtinę žalą, pavyzdžiui, stresą dėl atlikto darbo nepakankamo įvertinimo. Valstybės narės neturėtų nustatyti iš anksto apibrėžtų viršutinių ribų, kurios ribotų realų žalos atlyginimą.

Atsižvelgiant į šiuos reikalavimus, siūloma atsisakyti DK 147 str. nustatyto šešių mėnesių netesybų ribojimo. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas nuosekliai pabrėžia, kad iš anksto nustatytos kompensacijos „lubos“ prieštarauja veiksmingos teisinės gynybos principui. Byloje Marschall (C-271/91)<sup>16</sup> konstatuota, kad žalos atlyginimas „negali būti ribojamas iš anksto nustatyta maksimalia riba“. Byloje Draehmpaehl (C-180/95)<sup>17</sup> Teisingumo Teismas nurodė, kad tokios ribos „neužtikrina realios ir veiksmingos teisinės apsaugos“, o sprendime Kenny (C-427/11)<sup>18</sup> pabrėžė, jog kompensacija negali būti simbolinė. Jau ankstesnėje byloje Von Colson (C-14/83)<sup>19</sup> įtvirtinta, kad sankcijos turi turėti realų atgrasomąjį poveikį ir užtikrinti visą patirtos žalos atlyginimą. Fiksuota šešių mėnesių riba neatitinka šių standartų, nes sudaro prielaidas, jog dėl ilgesnio atsiskaitymo uždelsimo reali žala viršis įstatyme nustatytą maksimalų kompensacijos dydį, ir taip apribos darbuotojo teisę į veiksmingą gynybą.

Todėl siūlomas ribojimo atsisakymas yra būtinas siekiant nacionalinį reguliavimą suderinti su Europos Sąjungos teisės reikalavimu užtikrinti visapusišką, proporcingą ir realią kompensaciją visais darbo santykių atvejais, o ne tik Direktyvos 2023/970 reguliavimo srityje. Kartu numatoma, kad netesybos ir delspinigiai būtų taikomi ir tais atvejais, kai nustatomas vienodo darbo užmokesčio principo pažeidimas, užtikrinant visapusišką darbuotojo teisių apsaugą. Darbo santykiams tęsiantis būtų taikoma 1 dalis (delspinigiai), o darbo santykių nutraukimo atveju – 2 dalis (netesybos). Be to nustatomas visiškas žalos atlyginimas darbuotojams patyrusiems žalą dėl diskriminacijos dėl lyties darbo užmokesčio srityje kartu nurodant ir žalos atlyginimo privalomumą, kai netinkamo dydžio darbo užmokesčio mokėjimas dėl lyties yra tik elementas daugialypės diskriminacijos byloje. Svarbu pabrėžti, kad delspinigiai (darbo santykiams tęsiantis) ir netesybos (pasibaigus darbo santykiams) nėra žalos atlyginimo pakaitalas, jie papildomai užtikrina teisių apsaugą ir motyvuoja darbdavį tinkamai vykdyti pareigą. Praktikoje siekiama, jog darbuotojas gautų tiek visišką kompensaciją už patirtą žalą, tiek – netesybų ar delspinigių dydžio sankcijas už pavėluotą ar netinkamą atsiskaitymą, taip užtikrinant tinkamą ir visapusišką darbuotojo teisių apsaugą.

### **Viešasis sektorius. Siūlomi pakeitimai:**

Atsižvelgiant į Direktyvoje 2023/970 keliamus reikalavimus darbo apmokėjimo sistemoms ir siekiant numatyti vienodus reikalavimus viešojo ir privataus sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo sistemoms BIDU ir VĮVDDAĮ projektuose numatoma, jog darbuotojų pareigybės darbo apmokėjimo sistemoje turi būti skirstomos į pareigybių grupes (pakopas) pagal objektyvius ir lyties požįūriū

<sup>15</sup> OECD. (2021). *Pay transparency tools to close the gender wage gap*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/eba5b91d-en>

<sup>16</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas, Marschall prieš Land Nordrhein-Westfalen, byla C-271/91, 1993 m. kovo 2 d., EU:C:1993:68.

<sup>17</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas, Draehmpaehl prieš Urania Immobilienservice OHG, byla C-180/95, 1997 m. gegužės 22 d., EU:C:1997:208.

<sup>18</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas, Kenny ir kt. prieš Minister for Justice, Equality and Law Reform, byla C-427/11, 2013 m. birželio 18 d., EU:C:2013:122.

<sup>19</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas, Von Colson ir Kamann prieš Land Nordrhein-Westfalen, byla C-14/83, 1984 m. balandžio 10 d., EU:C:1984:153.

neutralius kriterijus, kurie turi apimti įgūdžius, įskaitant įgūdžius susijusius su bendravimo, bendradarbiavimo įgūdžiais, konfliktų sprendimu, gebėjimu dirbti su kitais žmonėmis ir svarbius atliekant darbo funkciją, kvalifikaciją, pastangas, atsakomybę, darbo sąlygas ir, jei tikslinga, kitus svarbius kriterijus. Pareigybės, kurioms priskirtas toks pats ar vienodos vertės darbas (suprantamas taip, kaip apibrėžta DK), priskiriamos tai pačiai pareigybių grupei. Darbo apmokėjimo sistemoje, atsižvelgiant į šio įstatymo ir DK nuostatas, pagal objektyvius ir lyties požįriū neutralius kriterijus (darbo patirtį, išsilavinimą, veiklos sudėtingumą, atsakomybės ir savarankiškumo lygį, papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einamoms pareigoms, turėjimą, darbo sąlygas ar kitus kriterijus), nustatomi kiekvienos pareigybių grupės arba pareigybės pareigybių pareiginės algos koeficientų dydžiai ir jų intervalai (minimali ir maksimali intervalų riba), taip pat priemokų dydžiai ir jų skyrimo tvarka, kintamosios dalies dydžiai ir jos skyrimo tvarka (jeigu tokia darbo užmokesčio sudedamoji dalis yra numatyta), piniginių išmokų dydžiai, skyrimo atvejai (už atliktą darbą ar siekiant paskatinti) ir tvarka, darbo užmokesčio didinimo kriterijai ir tvarka.

VTĮ projekte detalizuojami valstybės tarnautojų pareiginės algos nustatymo kriterijai, t. y. (įgūdžiai (įskaitant įgūdžius, susijusius su bendravimo, bendradarbiavimo įgūdžiais, konfliktų sprendimu, gebėjimu dirbti su kitais žmonėmis ir svarbius atliekant darbo funkciją), pastangos (fizinio, protinio ir emocinio resursų kiekis, reikalingas valstybės tarnautojo pareigybės užduotims atlikti), darbo patirtis, veiklos sudėtingumas, atsakomybės lygis, papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einamoms pareigoms, turėjimas, darbo sąlygos (darbo aplinka, intensyvumas, rizika, fiziniai ir psichologiniai veiksniai) ir, jei tikslinga, kiti objektyvūs, lyties požįriū neutralūs kriterijai). Taip pat numatoma, jog darbo apmokėjimo sistemoje gali būti numatomos papildomos skatinimo ir socialinės garantijos, nenustatytos VTĮ ar kituose įstatymuose.

Taip pat siekiant užtikrinti, jog Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatyme kolegialiam valdymo organui (valdybai) nustatytos teisės būtų užtikrinamos ir VĮVDDAĮ, VĮVDDAĮ projekte siūloma numatyti, jog viešosios įstaigos vadovo pareiginę algą (nustatyti), papildomą darbo užmokesčio dalį, premijas ir priemokas gali skirti kolegialus valdymo organas (valdyba), jeigu jam yra pavedama tokia funkcija.

Taip pat siekiant teisinio aiškumo VĮVDDAĮ projekte siūloma numatyti, jog viešosios įstaigos vadovo papildoma darbo užmokesčio dalis negali viršyti 30 procentų viešosios įstaigos vadovui praėjusiais finansiniais metais paskirtos, o ne išmokėtos pareiginės algos sumos ir turi būti išmokama per mėnesį nuo viešosios įstaigos metinių finansinių ataskaitų rinkinio patvirtinimo dienos.

Taip pat atliekami kiti techninio pobūdžio pakeitimai, kuriais siekiant teisinio aiškumo suvienodinamos įstatymuose naudojamos sąvokos.

## **5. Numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimo rezultatai, galimos neigiamos priimtų Įstatymų pasekmės ir kokių priemonių reikėtų imtis, kad tokių pasekmių būtų išvengta.**

Bus įgyvendintos Direktyvos 2023/970 (kurios įgyvendinimas numatytas iki 2026 m. birželio 7 d.) nuostatos, taip pat Dvidešimtosios Vyriausybės programos 452 punktas ir Dvidešimtosios Vyriausybės programos nuostatų įgyvendinimo plano 2.2.3 punktas – „Įtvirtinti darbo užmokesčio skaidrumo mechanizmą, siekiant užtikrinti vienodą vyrų ir moterų darbo užmokestį už vienodą ar vienodos vertės darbą“ (2026 m. II ketv.).

## **6. Galima priimtų įstatymų įtaka kriminogeninei situacijai, korupcijai.**

Pagal gautas antikorpucinio vertinimo pažymas įstatymų priėmimas kriminogeninei situacijai ir korupcijai įtakos neturės.

## **7. Galima priimtų įstatymų įtaka verslo sąlygoms ir jo plėtrai.**

Projektai prisidės prie skaidresnės darbo rinkos kūrimo.

## **8. Ar Įstatymų projektai neprieštarauja strateginio lygmens planavimo dokumentams.**

Įstatymų projektai neprieštaruja strateginio lygmens planavimo dokumentams.

**9. Įstatymų inkorporavimas į teisinę sistemą, kokius teisės aktus būtina priimti, kokius galiojančius teisės aktus reikia pakeisti ar pripažinti netekusiais galios.**

Kartu su DK projektu teikiami ANK, BIDU, VTĮ, VĮVDDAI projektai.

**10. Įstatymų projektų atitiktis Valstybinės kalbos, Teisėkūros pagrindų įstatymų reikalavimams, sąvokų ir terminų įvertinimas.**

Įstatymų projektai atitinka Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos, Teisėkūros pagrindų įstatymų reikalavimus.

**11. Įstatymų projektų atitiktis Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatomis ir Europos Sąjungos teisei.**

Įstatymų projektai neprieštaruja Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatomis ir Europos Sąjungos teisei.

**12. Įstatymų įgyvendinimui reikalingi įgyvendinamieji teisės aktai, juos priimti turintys subjektai.**

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras iki 2026 m. birželio 6 d. turės priimti:

- DK projekto 1 straipsniu keičiamo 23 straipsnio 3–8 dalyse nurodytų duomenų rinkimo, apskaičiavimo, teikimo bei skelbimo ir šio straipsnio 11 dalyje nurodyto bendro darbo užmokesčio vertinimo atlikimo tvarkos aprašą;

- įsakymą „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. gegužės 12 d. įsakymo Nr. A1-316 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo“ pakeitimo“.

Lietuvos Respublikos Vyriausybė turės iki 2026 m. birželio 6 d. priimti nutarimą „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimo Nr. 857 „Dėl Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“ pakeitimo“ (rengs Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerija kartu su SADM).

**13. Kiek valstybės, savivaldybių biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų prireiks įstatymams įgyvendinti, ar bus galima sutaupyti.**

2026 m. projektams įgyvendinti iš valstybės biudžeto reikės:

- VDI 300 tūkst. Eur, ir artimiausiais 3 biudžetiniais metais tiek pat, lėšos bus naudojamos iš įstaigos darbo užmokesčio fondo;

- VSDFV 115 tūkst. Eur, lėšos bus naudojamos iš įstaigos biudžeto sąnaudoms skirtų lėšų;

- LGKT 255,4 tūkst. Eur, lėšos bus naudojamos iš įstaigos biudžeto.

**14. Įstatymų projektų rengimo metu gauti specialistų vertinimai ir išvados.**

Rengiant Įstatymų projektus buvo gautos socialinių partnerių, LGKT, VDI, Sodros specialistų, Valstybės duomenų agentūros, Lietuvos įdarbinimo įmonių asociacijos atstovų pastabos ir rekomendacijos, į kurias buvo atsižvelgta.

**15. Reikšminiai žodžiai, kurių reikia šioms Įstatymų projektams įtraukti į kompiuterinę paieškos sistemą, įskaitant Europos žodyno „Eurovoc“ terminus, temas bei sritis.**

Reikšminiai Įstatymų žodžiai, kurių reikia Įstatymų projektams įtraukti į kompiuterinę paieškos sistemą, įskaitant reikšminius žodžius pagal „Europos žodyną“ (*Eurovoc*), yra „darbuotojas“, „lygios teisės“, „darbo apmokėjimo sistema“, „vienodos vertės darbas“.

**16. Kiti, iniciatorių nuomone, reikalingi pagrindimai ir paaiškinimai.**



Dėl Projektų nuostatų įgyvendinimo ūkio subjektams tenkanti administracinė našta ir prisitaikymo prie reguliavimo išlaidos yra 14 mln. Eur. Pažymėtina, jog Sodra savo 2025-2028 metų veiklos strategijoje yra numačiusi ilgalaikėje perspektyvoje mažinti administracinę naštą tenkančią verslui teikiant duomenis, t. y. apjungiant duomenų teikimo formas (*Strateginiai uždaviniai: 1. Automatizuoti veiklos procesus: 1.1. Užtikrinti duomenų kokybę bei sudaryti prielaidas jų atkartojamumui.*).

Projektų tinkamam įgyvendinimui jau yra prasidėję parengiamieji darbai, t. y. VDI kartu su SADM parengė ir viešai paskelbė Darbo apmokėjimo sistemos kūrimo ir peržiūrėjimo rekomendacijas<sup>20</sup>, planuoja organizuoti viešus mokymus darbuotojams ir darbdaviams, VDI kartus su LGKT, Viešojo valdymo agentūra, LGKT ir SADM ruošia dažnai užduodamų klausimų atmintinę. Sodra jau pradėjo pasirengimą būsimam duomenų rinkimui, ruošia duomenų rinkimo formas, ruošiasi sistemos pritaikymui.

Lietuvos Respublikos valstybės kontrolės įstatymo Nr. I-907 28 straipsnio pakeitimo įstatymo (toliau – VK projektas) ir Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo Nr. VIII-723 21 straipsnio pakeitimo įstatymo (toliau – KAS projektas) projektų atsisakyta, įvertinus, jog jie yra suderinti su Direktyvos 2023/970 nuostatomis, t. y. kariams yra taikomas specifinis statusas, jiems įstatyme pagal objektyvius ir lyčiai neutralius kriterijus yra nustatyti konkretūs pareiginės algos dydžiai. Lietuvos Respublikos Valstybės kontrolės įstatymo 19 straipsnio 4 dalyje numatyta, jog valstybės kontrolės darbuotojų darbo santykius nustato Darbo kodeksas, šis ir kiti darbo santykius reglamentuojantys teisės aktai. Valstybės kontrolieriui ir jo pavaduotojams darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai ir kiti teisės aktai taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja šis įstatymas. Valstybės kontrolės įstatymo 28 straipsnio 7 dalyje nurodomi pareiginės algos pastoviosios dalies nustatymo kriterijai (žinojimo ir žinių sudėtingumas, problemų sprendimas, veiklos sudėtingumas, darbo krūvis, atsakomybės lygis, papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms gebėjimų turėjimas ir pan.). Atsižvelgiant į šį teisinį reguliavimą valstybės kontrolės darbuotojams yra taikomos visos DK projekte numatytos teisės ir pareigos, įskaitant ir pareigybių grupavimui taikomus kriterijus, bei taikomi Valstybės kontrolės įstatyme numatyti pareiginės algos pastoviosios dalies nustatymo kriterijai, kurie neprieštarauja DK projekto nuostatomis.

Vyriausybė Lietuvos Respublikos Seimui yra pateikusi Lietuvos Respublikos darbo kodekso 33, 36, 40, 41, 49, 52, 58, 59, 60, 112, 113, 118, 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 projektą (Nr. XVP-1231), kuriame keičiama DK 147 straipsnio 1 dalis ir 197 straipsnio 1 dalis. Į tai turėtų būti atsižvelgta svarstant šiuos pakeitimus Seime (įvertinant jų turinį ir tai, kad siūlomos skirtingos šių projektų (ar jų straipsnių) įsigaliojimo datos).

<sup>20</sup> [2026-02-02 Rekomendacijos dėl paygap.pdf](#)