



LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBĖS KONTROLĖ

Lietuvos Respublikos socialinės
apsaugos ir darbo ministerijai

2025-10-29

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 23, 26, 39, 40, 41, 42, 52, 71, 79, 140, 147, 148, 217, 219, 226 STRAIPSNIŲ IR PRIEDO PAKEITIMO ĮSTATYMO IR KITŲ SUSIJUSIŲ ĮSTATYMŲ PROJEKTŲ

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija parengė Lietuvos Respublikos darbo kodekso 23, 26, 39, 40, 41, 42, 52, 71, 79, 140, 147, 148, 217, 219, 226 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 99 straipsnio ir priedo pakeitimo įstatymo, 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 2 ir 3 straipsnių pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo XIII-198 5 straipsnio pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 19 straipsnio pakeitimo įstatymo ir Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 15 straipsnio pakeitimo įstatymo projektus (toliau kartu – Projektai).

Susipažinę su Teisės aktų informacinėje sistemoje paskelbtais Projektais (reg. Nr. 25-14002) ir atsižvelgdami į tai, kad Lietuvos Respublikos valstybės kontrolės įstatyme nustatytas aukščiausiosios audito institucijos darbuotojų statusas (19 str.) ir įtvirtinti Valstybės kontrolės darbuotojų darbo apmokėjimo sistemoje detalizuojami pareiginės algos pastoviosios dalies nustatymo kriterijai (28 str. 7 d.), bei siekdami užtikrinti kriterijų dermę su 2023 m. gegužės 10 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (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, siūlome į keičiamų įstatymų paketą įtraukti ir Valstybės kontrolės įstatymo pakeitimą, atitinkamai koreguojant Valstybės kontrolės įstatymo 28 straipsnio 7 dalį taip:

„7. Valstybės kontrolės darbuotojų, kurie eina struktūrinio padalinio vadovo ar jo pavaduotojo, ar kito darbuotojo, kuris turi tiesiogiai pavaldžių asmenų, pareigas, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas negali būti mažesnis kaip 1,42. Valstybės kontrolės darbuotojų, išskyrus Valstybės kontrolės darbuotojus, kurie atlieka ūkinio ir (ar) techninio pobūdžio funkcijas, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas negali būti mažesnis kaip 0,53. Valstybės kontrolės

darbuotojų, kurie atlieka ūkinio ir (ar) techninio pobūdžio funkcijas, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas negali būti mažesnis kaip 0,49. Šioje dalyje nurodytiems Valstybės kontrolės darbuotojams konkrečius pareiginės algos pastoviosios dalies dydžius nustato valstybės kontrolierius darbo apmokėjimo sistemoje iš konkrečiai pareigybei nustatyto pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų intervalo. Darbo apmokėjimo sistemoje, **atsižvelgiant į šio įstatymo ir Darbo kodekso nuostatas**, detalizuojami 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.~~).“

Esame pasiruošę ir toliau konstruktyviai bendradarbiauti.

Valstybės kontrolierė

Irena Segalovičienė



LIETUVOS RESPUBLIKOS APLINKOS MINISTERIJA

Biudžetinė įstaiga, A. Jakšto g. 4, LT-01105 Vilnius,
tel. +370 626 22 252, el. p. info@am.lt, <https://am.lrv.lt>.
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188602370

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos
ir darbo ministerijai

Į 2025-09-12

Nr.

Nr. STAP-664 (11.1E-53)

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS ĮSTATYMŲ PROJEKTŲ

Lietuvos Respublikos aplinkos ministerijoje išnagrinėjome Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos parengtą ir teikiamą išvadoms gauti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 23, 26, 39, 40, 41, 42, 52, 71, 79, 140, 147, 148, 217, 219, 226 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 99 straipsnio ir priedo pakeitimo įstatymo, 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 2 ir 3 straipsnių pakeitimo įstatymo; Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo XIII-198 5 straipsnio pakeitimo įstatymo; Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 19 straipsnio pakeitimo įstatymo ir Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 15 straipsnio pakeitimo įstatymo projektus, informuojame, kad pastabų ir pasiūlymų pagal kompetenciją neturime.

Miškų politikos grupės vadovas,
laikinais atliekantis Aplinkos ministerijos
kanclerio funkcijas

Aurimas Saladžius

D. Mejerienė, tel. +370 695 54042, el. p. danguole.mejeriene@am.lt



Adresuojama:

LRSADM: Indre.Vaicekauskaite@socmin.lt, post@socmin.lt

Kopija: SVVT, EIM: vienaslangelis@eimin.lt

2025-10-02 Nr. 20251002-1

Raštas

**Dėl teisės aktų paketo pagal LRVN projektą NR. [25-14002](#)
(Darbo kodeksas)**

Pagal LR teisėkūros pagrindų įstatymo nuostatas teikiame pastabas dėl darbo kodekso įstatymo projekto [25-14006](#) projekto.

Nepritariame direktyvos nuostatų perkėlimui, kai yra perkeliama daugiau įsipareigojimų verslui, nei nustato direktyva:

ES direktyva (2023/970) reikalauja rinkti duomenis iš didelių įmonių (>100 darbuotojų), tačiau Lietuva pasirinko daug platesnę prievolę, pagal kurią nustatytas duomenų rinkimas kas mėnesį iš visų asmenų, net jei įmonėje visi darbuotojai vienos lyties.

Siūlome sumažinti duomenų teikimo ir rinkimo prievolę iki ribos, kurią nustato direktyvą ir jos nedidinti.

Su pagarba, LBAA prezidentė Daiva Čibirienė,



Nr. STAP-664 (11.1E-53)

Atsakydami į 2025 m. rugsėjo 12 d. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos raštą „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymų projektų“, informuojame, kad Valstybės duomenų agentūra įvertinusi pateiktus įstatymų projektus pagal savo kompetencijas, pastabų neturi.

Inga Masiulaitytė-Šukevič

Vilma Paciūnienė, tel. + 370 656 92 589, el. p. vilma.paciuniene@stat.gov.lt



LIETUVOS RESPUBLIKOS ENERGETIKOS MINISTERIJA

Biudžetinė įstaiga, Gedimino pr. 38, 01104 Vilnius,
Tel. (8 5) 203 4696, faks. (8 5) 203 4692, el. p. info@enmin.lt, enmin.lrv.lt
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 302308327

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo
ministerijai

2025-10-
į 2025-09-12

Nr. (5.1-06 Mr) 3-
Nr. STAP-664 (11.1 E-53)

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS ĮSTATYMŲ PROJEKTŲ

Lietuvos Respublikos energetikos ministerija, įvertinusi Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pateiktus derinti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 23, 26, 39, 40, 41, 42, 52, 71, 79, 140, 147, 148, 217, 219, 226 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 99 straipsnio ir priedo pakeitimo įstatymo, 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 2 ir 3 straipsnių pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo XIII-198 5 straipsnio pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 19 straipsnio pakeitimo įstatymo ir Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 15 straipsnio pakeitimo įstatymo projektus, informuoja, kad pagal kompetenciją pastabų ir pasiūlymų neturi.

Teisės ir personalo grupės vadovė,
atliekanti ministerijos kanclerio funkcijas

Dovilė Kavaliauskienė

I. Šedbarienė, tel. 8 670 90471, el. p. ieva.sedbariene@enmin.lt



LIETUVOS RESPUBLIKOS FINANSŲ MINISTERIJA

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir
darbo ministerijai

2025-10- Nr.
Į 2025-09-12 Nr. STAP-664(11.1 E-53)

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS ĮSTATYMŲ PROJEKTŲ

Lietuvos Respublikos finansų ministerija įvertino Jūsų pateiktus derinti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 23, 26, 39, 40, 41, 42, 52, 71, 79, 140, 147, 148, 217, 219, 226 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 99 straipsnio ir priedo pakeitimo įstatymo, 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 2 ir 3 straipsnių pakeitimo įstatymo; Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo XIII-198 5 straipsnio pakeitimo įstatymo; Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 19 straipsnio pakeitimo įstatymo ir Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 15 straipsnio pakeitimo įstatymo projektus (toliau kartu – Projektai) bei teikia šias pastabas:

1. Projektų aiškinamajame rašte nurodyta, kad Projektams įgyvendinti 2026 m. prireiks valstybės biudžeto lėšų: Valstybinei darbo inspekcijai 300 tūkst. eurų, Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai 115 tūkst. eurų, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai 319 tūkst. eurų. Atkreipiame dėmesį, kad šios lėšos nurodytos nepagrindžiant tokio poreikio aiškinamajame rašte. Taip pat pažymime, kad šiuo metu rengiamame 2026–2028 metų biudžeto patvirtinimo įstatymo projekte papildomos lėšos šiam tikslui neplanuojamos, todėl prašome patikslinti Projektų aiškinamąjį raštą, pateikiant nurodyto lėšų poreikio dydžio pagrindimą ir numatomus finansavimo šaltinius;

2. Projektų aiškinamajame rašte nėra įvertinta nustatomų įpareigojimų administracinė našta ir prisitaikymo prie reguliavimo išlaidos ūkio subjektams. Kaip nurodyta Projektuose, darbdaviai kas mėnesį Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai turės teikti informaciją apie darbuotojų užmokestį ir darbo laiką, tai suponuoja galimą biurokratinės naštos didėjimą visiems darbdaviams: tiek verslo, tiek viešojo sektoriaus subjektams. Prašome patikslinti Projektų aiškinamąjį raštą, pateikiant nurodyto įpareigojimų administracinės naštos ir prisitaikymo prie reguliavimo išlaidų pagrindimą;

3. Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo XIII-198 5 straipsnio pakeitimo įstatymo projektu keičiamo Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 5 straipsnyje bei Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 19 straipsnio pakeitimo įstatymo projektu keičiamo Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 19 straipsnyje nurodoma, kad darbo apmokėjimo sistemoje be kitų klausimų turės būti apibrėžta darbo užmokesčio didinimo ir indeksavimo tvarka. Atsižvelgiant į tai, kad abiejuose nurodytuose įstatymuose aiškiai nurodyta kada gali būti didinamas darbo užmokestis, o pareiginės algos bazinį dydį nustato Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatymas, nėra aišku kokios papildomos darbo užmokesčio didinimo ir indeksavimo tvarkos turėtų ir galėtų būti apibrėžtos darbo apmokėjimo sistemoje.

4. Siūlome papildyti Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo XIII-198 5 straipsnio pakeitimo įstatymo projektą bei Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 19 straipsnio pakeitimo įstatymo projektą terminu

per kurį nuo įstatymo įsigaliojimo biudžetinės įstaigos turės patikslinti turimas darbo apmokėjimo sistemas.

Ministerijos kancleris

Mindaugas Šima

R. Petrošė, +37069032087, ramute.petrose@finmin.lt
D. Kerutienė, +37069032037, daiva.kerutiene@finmin.lt
A. Šerepkaitė, +37069032011, el. p. arune.serepkaite@finmin.lt



LIETUVOS RESPUBLIKOS KRAŠTO APSAUGOS MINISTERIJA

Biudžetinė įstaiga, Totorių g. 25, LT-01121 Vilnius, tel.: +370 5 273 5673, +370 706 80 501,
el. p. kam@kam.lt, elektroninio pristatymo dėžutės adresas 188602751.
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188602751

Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai

2025 Nr. 12-01-
Į 2025-09-12 Nr. STAP-664 (11.1 E-53)

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS ĮSTATYMŲ PROJEKTŲ

Krašto apsaugos ministerija išnagrinėjo Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2025 m. rugsėjo 12 d. raštu Nr. STAP-664 (11.1 E-53) „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymų projektų“ pateiktus Lietuvos Respublikos darbo kodekso 23, 26, 39, 40, 41, 42, 52, 71, 79, 140, 147, 148, 217, 219, 226 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 99 straipsnio ir priedo pakeitimo įstatymo, 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 2 ir 3 straipsnių pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo XIII-198 5 straipsnio pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 19 straipsnio pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 15 straipsnio pakeitimo įstatymo projektus ir informuoja, kad įstatymų projektams iš esmės pritaria, tačiau atkreipia rengėjų dėmesį, kad keičiamose Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo XIII-198 nuostatose, susijusiose su įstaigų vadovų pareiginės algos koeficientų nustatymu, siūlo taikyti analogišką reguliavimą, kaip ir įstaigų vadovams valstybės tarnautojams, siejant pareiginės algos koeficientų intervalus su valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos veiklos pobūdžiu, dydžiu, santykiu su pavaldžiais ir nepavaldžiais subjektais, veiklos ir sprendimų galiojimo ribomis, vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintais valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vertinimo kriterijų įverčiais (toliau – Įverčiai). Skirtingas biudžetinių įstaigų vadovų, dirbančių pagal darbo sutartis, ir valstybės tarnautojų pareiginės algos koeficientų nustatymo reglamentavimas sudaro nelygias valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sąlygas, kai įstaigų vadovams darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, dėl kurių pareiginės algos koeficientų dydžių sprendimo teisė palikta savininko teisės įgyvendinančiai institucijai, neatsižvelgiant į Įverčiuose nustatytus veiklos sudėtingumo ir apimčių,

sprendimų galiojimo ribų kriterijus, ir valstybės tarnautojams, kuriems nustatomi aukštesni reikalavimai su platesne atsakomybės sritimi ir vadovaujamasi Įverčiais, nustatomi žemesni pareiginės algos koeficientų intervalai, todėl siūlome suvienodinti įstaigų vadovų pareiginės algos koeficientų nustatymo reglamentavimą.

Papildomai norėtume atkreipti dėmesį, kad profesinės karo tarnybos karių bei žvalgybos pareigūnų tarnybos apmokėjimui taikomos specialiųjų teisės aktų normos, todėl būtų tikslinga įvertinti, ar pakeitimai, susiję su informacijos apie darbuotojų darbo užmokestį ir darbo laiką teikimu Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, taikomi ir profesinės karo tarnybos karių pareiginėms algoms bei žvalgybos pareigūnų tarnybiniams atlyginimams.

Ministerijos kancleris

Dainius Ivoškis



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIAUS TARNYBA

Biudžetinė įstaiga, S. Konarskio g. 35, 03123 Vilnius, tel. 8 5 205 0640, el. p. lygybe@lygybe.lt
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188735591

Lietuvos Respublikos
Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai
post@socmin.lt

2025-10-02 Nr. (1.4)S-568

DĖL PROJEKTŲ PAKETO

Minėtu Projektų paketu Tarnybai pavedamos įgyvendinti naujos funkcijos. Toliau teikiame pastabas ir pasiūlymus dėl kai kurių nuostatų:

1. Darbo kodekso (DK) ir priedo pakeitimo projekto Nr. 25-14006 12 straipsnyje, kuriuo papildoma DK 148 straipsnio 4 dalis, siūloma: „4. Darbdaviai privalo kasmet informuoti darbuotojus apie jų teisę raštu gauti informaciją apie jų pačių darbo užmokesčio dydį (metinį ir valandinį) ir vidutinio darbo užmokesčio dydžius (metinius ir valandinius) pagal darbuotojo lytį toje pačioje pareigybių grupėje, kuriai priskiriama jo pareigybė ir apie veiksmus, kurių darbuotojai turėtų imtis norėdami pasinaudoti šia teise.“

DK 148 Straipsnis pildomas nauja 6 dalimi, pagal kurią: „šio straipsnio 4 dalyje nurodytą informaciją darbuotojas taip pat turi teisę gauti iš darbdavio per darbuotojų atstovus, Valstybinę darbo inspekciją ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą. Informacija Valstybinei darbo inspekcijai teikiama Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatyme nustatyta tvarka ir terminais, o Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme nustatyta tvarka ir terminais.“

Pažymėtina, kad minėtos DK pakeitimo nuostatos sukuria naujas, nebūdingas funkcijas Tarnybai, kaip kontrolės institucijai, kadangi Tarnyba įpareigojama iš esmės atlikti administravimo, informavimo funkciją, t. y. teikti informaciją, to paprašius darbuotojams, apie jų pačių darbo užmokesčio dydį (metinį ir valandinį) ir vidutinio darbo užmokesčio dydžius (metinius ir valandinius) pagal darbuotojo lytį toje pačioje pareigybių grupėje, kuriai priskiriama jo pareigybė ir apie veiksmus, kurių darbuotojai turėtų imtis norėdami pasinaudoti šia teise.

Atsižvelgiant į tai, kad darbuotojai, tikėtina, sieks gauti minėtą informaciją ne iš darbdavio, bet iš Tarnybos ar Valstybinės darbo inspekcijos, sukuriamą itin didelę papildoma administracinę bei finansinę naštą valstybei bei institucijoms.

Minėtoms funkcijoms įgyvendinti reikalinga sukurti naujas informacines sistemas, užtikrinant tinkamą darbuotojų identifikavimo bei duomenų apsaugos lygį, taip pat užtikrinti reikiamus žmogiškuosius bei finansinius išteklius visoms naujoms funkcijoms vykdyti, sukurti duomenų gavimo iš Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos sistemą, sistemą, vienijančią Tarnybos bei Valstybinės darbo inspekcijos duomenų bases.

Pažymėtina, kad pagal siūlomą teisinį reguliavimą siekiama sukurti ne vieningą sistemą, kad darbuotojai galėtų gauti numatytą informaciją tiesiogiai, bet duomenų gavimą per kreipimąsi į atskiras institucijas.

Siūlytina atsižvelgti į DK pakeitimų svarstymo Trišalėje taryboje siūlytą variantą, t. y. sudaryti galimybę darbuotojui tiesiogiai per savo asmeninę Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos (toliau – SODROS) paskyrą gauti informaciją apie jų pačių darbo užmokesčio dydį (metinį ir valandinį) ir vidutinio darbo užmokesčio dydžius (metinius ir valandinius) pagal darbuotojo lytį toje pačioje pareigybių grupėje, kuriai priskiriama jo pareigybė, atsižvelgiant į tai, kad SODRA tokiais duomenimis disponuos, nes DK pakeitimais darbdaviai įpareigojami šią informaciją teikti tiesiogiai Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai.

Pažymėtina, kad pagal viešai prieinamą informaciją, Lietuvos darbo rinka 2025 m. rugsėjo 1 d. turėjo 1,44 mln. apdraustųjų / dirbančiųjų. Taigi tuo atveju, jeigu į Tarnybą ir / arba Valstybinę darbo inspekciją dėl informacijos apie darbo užmokestį pagal darbuotojo lytį kreiptųsi bent 5 – 10 procentų darbuotojų per metus, tai sudarytų 70-150 tūkst. kreipimųsi per metus. Atsižvelgiant į tai, kad iki šiol tokia administracinė – informavimo techninė funkcija Tarnybos nebuvo vykdoma, tai reiškia itin ženkliai išaugusius finansinius, administracinius bei žmogiškųjų išteklių poreikius bei padidėjusį darbo krūvį Tarnybai.

Kadangi tai gali sukurti neproporcingą finansinę bei administracinę naštą institucijoms, siūlytina kurti vieningą sistemą, administruojamą SODROS, tam, kad būtų galimybė tik praplėsti / patobulinti egzistuojančią duomenų apie darbo užmokestį rinkimo, kaupimo ir teikimo sistemą, bet nekuriant naujų atskirų sistemų bei papildomos finansinės naštos valstybei. Vadovaujantis ekonomiskumo principais, informacija turėtų būti prieinama darbuotojams automatizuotu būdu SODROS sistemoje. Ypatingai atsižvelgiant į tai, kad darbdaviai pagal parengtus įstatymų projektus tokią informaciją turės pateikti SODRAI.

Atkreiptinas dėmesys, kad Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 288 straipsnyje numatyta, kad Direktyva yra privaloma kiekvienai valstybei narei, kuriai ji skirta, rezultato, kurį reikia pasiekti, atžvilgiu, bet nacionalinės valdžios institucijos pasirenka jos įgyvendinimo formą ir būdus. Taigi 2023 m. gegužės 10 d. Direktyvos Nr. 2023/970 (toliau – Direktyva) nuostatos, kuria darbuotojams suteikiama teisė gauti informaciją apie darbo užmokestį pagal lytį, turėtų būti įgyvendinamos tokiu būdu, kuris atitiktų nacionalinėje teisėje egzistuojančią sistemą ir sukurtų mažiausią finansinę bei administracinę naštą. Pažymėtina, kad efektyviausias, greičiausias būdas darbuotojams minėtą informaciją gauti būtų tiesioginis, per asmeninę SODROS paskyrą, tokiu atveju tik mažesnė dalis darbuotojų kreiptųsi į darbdavį ar kitas institucijas dėl minėtos informacijos gavimo.

Siūlytina 148 straipsnio 6 dalį suformuluoti taip:

„Šio straipsnio 4 dalyje nurodytą informaciją darbuotojas taip pat turi teisę gauti iš darbdavio per darbuotojų atstovus **ar Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybą, Valstybinę darbo inspekciją ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą.** Informacija **Valstybinei darbo inspekcijai ar Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai pareikalavus darbdaviai turi pateikti per nustatytą terminą, bet ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo prašymo pateikti informaciją gavimo dienos.** ~~Valstybinei darbo inspekcijai teikiama Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatyme nustatyta tvarka ir terminais, o Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme nustatyta tvarka ir terminais.“~~

Neatsižvelgus į šias pastabas, siūlytina ieškoti būdų, kas koordinuotų vieningos kreipimosi ir informacijos pateikimo sistemos kūrimą, kad visos įtrauktos institucijos galėtų vykdyti darbus užtikrindamos kuo tvaresnį valstybės finansų ir žmogiškųjų resursų panaudojimą.

2. Siūlytina suvienodinti terminus DK pakeitimo projekto 1 straipsnyje, kuriuo keičiama DK 23 straipsnio 9 dalis dėl išsamesnės informacijos ir paaiškinimų teikimo termino Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ir Valstybinei darbo inspekcijai, kadangi Viešojo administravimo įstatymas tokių paaiškinimų teikimui konkrečių terminų nenumato, o tokią informaciją būtina gauti kuo greičiau, be to specialiajame įstatyme – Lygių galimybių įstatyme – numatytas 10 darbo dienų terminas (Lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 2 dalis) ir išdėstyti šią dalį taip:

„9. Esant neaiškumams, šio straipsnio 7-8 dalyse nurodyti darbdaviai, darbuotojams, darbuotojų atstovams, pareikalavus, per protingą terminą, bet ne vėliau, kaip per vieną mėnesį nuo tokio prašymo pateikti paaiškinimus gavimo dienos, turi pateikti papildomus paaiškinimus ir suteikti išsamesnę informaciją apie visus pateiktus duomenis, įskaitant paaiškinimus dėl bet kokio vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo. **Darbdaviai paaiškinimus ir išsamesnę informaciją apie visus pateiktus duomenis, įskaitant paaiškinimus dėl bet kokio vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo Valstybinei darbo inspekcijai ar Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai pareikalavus turi pateikti per nustatytą terminą, bet ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo prašymo pateikti informaciją gavimo dienos.** ~~Darbdaviai paaiškinimus ir išsamesnę informaciją apie visus pateiktus duomenis, įskaitant paaiškinimus dėl bet kokio vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo Valstybinei darbo inspekcijai pareikalavus turi pateikti Lietuvos Respublikos viešojo~~

~~administravimo įstatyme numatyta tvarka ir terminais, o Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai pareikalavus Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme numatyta tvarka ir terminais.~~“

3. Atkreiptinas dėmesys, kad Direktyvos 28 straipsnio 2 dalis numato, kad „Valstybės narės, laikydamosi nacionalinės teisės ir praktikos, imasi aktyvių priemonių, kad užtikrintų glaudų darbo inspekcijų, lygybės institucijų ir, kai taikytina, socialinių partnerių bendradarbiavimą ir veiklos koordinavimą, kiek tai susiję su vienodo darbo užmokesčio principu.“

Remiantis siūlomais įstatymų pakeitimais, nėra iki galo aišku, kuri institucija užtikrintų veiklos koordinavimą.

4. Tarnybai Darbo kodekso 23, 148 straipsnio pakeitimais numatomos papildomos funkcijos, anksčiau nebūdingos lygybės įstaigoms, tam reikalingas ne tik detalus pasiruošimas, bet papildomi žmogiškieji ištekliai, kvalifikacijos kėlimas, sistemų vystymas, bendradarbiavimas su kitomis institucijomis. Tarnybai be jau aukščiau minėtų informacijos teikimo darbuotojams funkcijų numatomos kitos pareigos, teikti konsultacijas, pagalbą darbuotojams, ginant savo pažeistas teises, dalyvauti administracinėse procedūrose, numatomas išaugęs skundų skaičius, pareigos kurti lengvai prieinamas analitines priemones ar metodikas, teikti konsultacijas, informacijos apie darbo užmokesčio atotrūkį platinimas, viešinimas ir kt.

Remiantis Direktyvos 28 straipsnio 3 dalimi „Valstybės narės suteikia savo lygybės institucijoms pakankamai išteklių, būtinų, kad jos galėtų veiksmingai vykdyti savo funkcijas, susijusias su pagarba teisei į vienodą darbo užmokestį.“

Pažymėtina, kad Tarnybai su Projektų paketu susijusiems pokyčiams įgyvendinti būtini papildomi žmogiškieji bei finansiniai resursai: naujų funkcijų užtikrinimui būtinas papildomas 319 tūkst. Eur finansavimo poreikis metams, iš jų: 243 tūkst. Eur darbo užmokesčiui 2026 m., 292 tūkst. – 2027 m., 27 tūkst. Eur darbo vietų įrengimui, 49 tūkst. Eur būtinoms paslaugų ir priemonių išlaidoms (sistemos dėl informacijos užklausų dėl informacijos apie DU pagal lytį programavimui, darbuotojų konsultavimui, skundų tyrimų dėl skaidraus darbo užmokesčio pareigos neįgyvendinimo atlikimui, sociologiniams tyrimams, gairių rengimui, komunikacijai, viešinimui, renginiams, mokymams ir kt. privalomoms išlaidoms). Kadangi Tarnybos darbuotojai ir šiuo metu dirba padidintu darbo krūviu, be adekvataus finansavimo Tarnyba nebus pajėgi vykdyti Įstatymo paketo projekte numatytų naujų plataus pobūdžio funkcijų.

Prašome atsižvelgti į aukščiau išdėstytas pastabas, Tarnyba yra pasirengusi bendradarbiauti tolimesniame derinimo procese.

Lygių galimybių kontrolierė

Birutė Sabatauskaitė

Audronė Daukšaitė-Timpė, tel. 0 5 205 0629, el. p. audrone.dauksaite@lygybe.lt

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos
ir darbo ministerijai

2025.09.30 Nr. S-11

DĖL TEISĖS AKTO SUDERINIMO

Išnagrinėjusi pateiktą įstatymo projektą Nr. 25-14006 "LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 23, 26, 39, 40, 41, 42, 52, 71, 79, 140, 147, 148, 217, 219, 226 STRAIPSNIŲ IR PRIEDO PAKEITIMO ĮSTATYMO PROJEKTAS", Lietuvos maistininkų profesinė sąjunga teikiame savo pastabas įstatymo projektui.

Vadovaujantis 2023 m. gegužės 10 d. EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA (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, kurios 12 str. nurodyta:

3. Valstybės narės gali nuspręsti, kad tais atvejais, kai dėl informacijos atskleidimo pagal 7, 9 ir 10 straipsnius būtų tiesiogiai ar netiesiogiai atskleistas darbuotojo, kurio tapatybę būtų įmanoma nustatyti, darbo užmokestis, **informacija turi būti prieinama tik darbuotojų atstovams, darbo inspekcijai arba lygybės institucijai**. Darbuotojų atstovai ar lygybės institucija konsultuoja darbuotojus dėl galimo ieškinio pagal šią direktyvą, **neatskleidžiant faktinio pavienių vienodą ar vienodos vertės darbą atliekančių darbuotojų darbo užmokesčio dydžio**.

Šiandien Darbo Kodekse ir siūlomose pataisose yra ribojama profesinių sąjungų teisė gauti pilną informaciją. Manome, kad tai prieštarauja minimai direktyvai. Priėmus siūlomas pataisas ši informacija bus prieinama, tik ne tais pjūviais.

Siūlome koreguoti DK 23 str. 2 dalis.1 p. išdėstyti sekančiai:

"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:

1) apie darbuotojų, išskyrus vadovaujančias pareigas einančius darbuotojus, nuasmenintus duomenis apie vidutinį darbo užmokestį pagal profesijų **pareigybių** grupes ir lytį, ~~jeigu profesijos pareigybių grupėje yra daugiau kaip du darbuotojai,~~"

Koreguoti DK 40 str. 8 dalis, 71 str. 3 dalis, 79 str. 4 dalis, išbraukiant "jeigu profesijos grupėje yra daugiau kaip du darbuotojai,":

Vadovaujantis siūlomu 23 str. papildymo 4 dalimi (Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba, vadovaudamasi šio straipsnio 3 dalyje pateikta informacija ir Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos direktoriaus ir Valstybinės darbo inspekcijos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus nustatyta tvarka apskaičiuoja darbdavio darbuotojų vidutinio darbo užmokesčio dydžius pagal pareigybių grupes ir lytį bei šią informaciją apie darbdavius, **kurie turi 100 ir daugiau darbuotojų**:"...), nėra tikslinga įvesti skirtingą informacijos teikimo terminą skirtingo dydžio įmonėms.

Todėl siūlome 23 Str. papildomą 5 dalį išdėstyti sekančiai:

"Šio straipsnio 4 dalyje nurodytą informaciją apie darbdavio darbuotojų vidutinio darbo užmokesčio dydžius pagal pareigybių grupes ir lytį Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba vadovaujantis Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos direktoriaus ir Valstybinės darbo inspekcijos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus nustatyta tvarka apskaičiuoja kas mėnesį ir pateikia darbdaviams. Šio straipsnio 4 dalies 1-7 punktuose nurodytą informaciją apie praėjusius kalendorinius metus Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba



vadovaudamasi Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos direktoriaus ir Valstybinės darbo inspekcijos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus nustatyta tvarka apskaičiuoja ir pateikia darbdaviams, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra nuo 100 iki 249 darbuotojų, kas trejus metus, o darbdaviams, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra nuo 250 ir daugiau darbuotojų, **kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra 100 ir daugiau** kas metus...”

23 Str. papildomą 7 dalį išdėstyti sekančiai:

“Apie darbdavius, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra **100 ir daugiau** nuo 100 iki 249 darbuotojų, kas trejus metus, o apie darbdavius, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra nuo 250 ir daugiau darbuotojų, kas metus, Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba šio straipsnio 4 dalies 1-6 punktuose nurodytą informaciją apie praėjusius kalendorinius metus, skelbia viešai.”

Tai atliepia ir Direktyvos 29 str. 3 dalies c punktą:

“rinkti iš darbdavių pagal 9 straipsnio 7 dalį gautus duomenis **ir nedelsiant paskelbti** 9 straipsnio 1 dalies a–f punktuose nurodytus duomenis lengvai prieinamu ir naudotojui patogiu būdu, kad būtų galima palyginti atitinkamos valstybės narės darbdavius, sektorius ir regionus ir užtikrinti, kad būtų prieinama ankstesnių ketverių metų informacija, jei ji turima;”

Pagarbiai,
Pirmininkas
Raimondas Tamošauskas
Lietuvos maistininkų
Profesinė sąjunga

2025-10-03

Nr. 8-16

Nr.

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijai**Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 23, 26, 39, 40, 41, 42, 52, 71, 79, 140, 147, 148, 217, 219, 226 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo projekto (Reg. Nr.: 25-14006)**

Gerbiamieji,

Lietuvos prekybos įmonių asociacija („Asociacija“) susipažino su Lietuvos Respublikos darbo kodekso („DK“) 23, 26, 39, 40, 41, 42, 52, 71, 79, 140, 147, 148, 217, 219, 226 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo projektu (Reg. Nr.: 25-14006) („Projektas“) ir teikia pastabas ir pasiūlymus.

- (1) Manytina, kad perkėlus Direktyvos (ES) 2023/970 („Direktyva“) 7 straipsnio nuostatas į DK 23 ir 148 straipsnius, **DK 23 straipsnio 2 dalies 1 punktą** tampa pertekliniu. Pastebėtina, kad Projektu keičiamo 148 straipsnio 6 dalyje *expressis verbis* nurodyta, kad informaciją apie vidutinio darbo užmokesčio dydžius (metinius ir valandinius) pagal darbuotojo lytį toje pačioje pareigybių grupėje darbuotojas taip pat turi teisę gauti iš darbdavio **per darbuotojų atstovus**. Kadangi aptariamoms informacijos pateikimo darbuotojų atstovams tvarka jau yra numatyta DK 148 str. 6 d., analogiškos nuostatos palikimas DK 23 str. 2 d. 1 p. prieštarautų teisėkūros sistemiškumo principui. Palikus besidubliuojantį reguliavimą DK 23 str. 2 d. 1 p., iš esmės būtų įtvirtinti du informacijos apie VDU pagal grupes teikimo darbuotojų atstovams mechanizmai (vienas - DK 23 str. 2 d. 1 p., kitas - DK 148 str. 6 d.), kas sąlygotų galimas DK 23 str. 2 d. 1 p. ir DK 148 str. 6 d. kolizijos situacijas: pvz., darbo tarybai paprašius pateikti informaciją apie VDU pagal grupes, darbdaviui būtų neaišku, ar prašymas grindžiamas DK 23 str. 2 d. 1 p. ar DK 148 str. 6 d. nuostatomis, ar taikytinas DK 23 str. 2 d. 1 p. numatytas metinis periodiškumas, ar DK 148 str. 5 d. numatytas „bet kuriuo metu“ principas ir t.t. O tai nedera su teisėkūros sistemiškumo ir aiškumo principu. Atsižvelgiant į tai, **siūlytina DK 23 straipsnio 2 dalies 1 punktą išbraukti**.
- (2) Analogiška pastaba taikytina Projektu keičiamoms DK 40 straipsnio 8 daliai, 52 straipsnio 8 daliai, 71 straipsnio 3 daliai, 79 straipsnio 4 daliai.
- (3) Projektu keičiamo **DK 23 straipsnio 4 dalis** tikslintina, atsižvelgiant į Direktyvos 1 (b) straipsnyje pateiktą darbo užmokesčio dydžio apibrėžimą bei ją suderinant su Projektu keičiamo DK 148 straipsniu: „4. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba, vadovaudamasi šio straipsnio 3 dalyje nurodyta informacija ir Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos direktoriaus ir Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus nustatyta tvarka, apskaičiuoja darbdavio darbuotojų vidutinio darbo užmokesčio dydžius (**metinius ir valandinius**) pagal pareigybių grupes ir lytį bei šią informaciją apie darbdavius, kurie turi 100 ir daugiau darbuotojų:“
- (4) **DK 23 straipsnio 5 dalyje** numatytas dvejų savaičių terminas šio straipsnio 4 dalies 7 punkte nurodytos informacijos pateikimui darbuotojams ir jų atstovams yra akivaizdžiai per trumpas. Visų pirma, toks terminas nėra numatytas Direktyvoje. Antra, šis terminas nėra pakankamas visai reikiamai iš Sodros gautai informacijai įvertinti ir apdoroti darbdavio apskaitos sistemoje, sugeneruoti reikiamas ataskaitas. Manytina, kad šiuo atveju protingu laikytinas Direktyvoje numatytas 2 mėnesių terminas arba, alternatyviai, bent jau 1 mėnesio terminas. Atsižvelgiant į tai, siūlytina **DK 23 straipsnio 5 dalį**

išdėstyti taip:

„5. Šio straipsnio 4 dalyje nurodytą informaciją apie darbdavio darbuotojų vidutinio darbo užmokesčio dydžius pagal pareigybių grupes ir lytį Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba vadovaujantis Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos direktoriaus ir Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus nustatyta tvarka apskaičiuoja kas mėnesį ir pateikia darbdaviams. Šio straipsnio 4 dalies 1-7 punktuose nurodytą informaciją apie praėjusius kalendorinius metus Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba vadovaudamasi Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos direktoriaus ir Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus nustatyta tvarka apskaičiuoja ir pateikia darbdaviams, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra nuo 100 iki 249 darbuotojų, kas trejus metus, o darbdaviams, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra nuo 250 ir daugiau darbuotojų, kas metus. Darbdaviai, ne vėliau kaip per ~~du savaites~~ **2 mėnesius** nuo informacijos gavimo dienos, šio straipsnio 4 dalies 7 punkte nurodytą informaciją privalo pateikti darbuotojų atstovams, o darbuotojams – apie pareigybių grupes, kuriose yra daugiau kaip du atitinkamos lyties darbuotojai. Darbdaviai gautą informaciją pateikia Valstybinei darbo inspekcijai ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai, gavę šių institucijų prašymą. Gavę prašymą, jie pateikia ir ankstesnių ketverių metų informaciją, jei ją turi.“

- (5) Projektu keičiamo **DK 26 straipsnio 4 dalies 2 punkte** siūlytina braukti antrąjį sakinį: „Vienas šaltinis yra tada, kai atitinkamos darbo užmokesčio sąlygos nustatomos centralizuotai daugiau nei vienai patronuojančios bendrovės organizacijai ar įmonei taip pat, kai jis nustato darbo užmokesčio elementus, svarbius lyginant darbuotojus“. Pastebėtina, kad šis sakinytis yra pateiktas Direktyvos preambulės (29) punkte, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo išaiškinimus konkrečiose bylose, o Direktyvos pagrindiniame tekste šio sakinio nėra. Vadovaujantis gerąja ES direktyvų perkėlimo į nacionalinę teisę praktika, direktyvos preambulės nuostatos į nacionalinio įstatymo tekstą paprastai neperkeliamos, o atlieka pagalbinę funkciją taikant įstatymų leidėjo valios aiškinimo metodą. Juolab, kad Teisingumo Teismo praktika gali pasikeisti, dėl ko Direktyvos preambulės (29) punktas gali prarasti aktualumą.
- (6) Projektu keičiamo **DK 147 straipsnio 2 dalyje** siūloma atsisakyti 6 mėnesių „lubų“ netesyboms, skaičiuojamoms darbo santykiams pasibaigus. Šiai nuostatai Asociacija kategoriškai nepritaria.

Visų pirma, akcentuotina, kad Direktyvos 16 straipsnio 4 dalies, kurioje numatyta, kad kompensacija arba žalos atlyginimas neturi būti ribojami iš anksto nustatant didžiausią viršutinę ribą, perkėlimas į DK nereikalauja keisti visos DK 147 straipsnio 2 dalies. Mat pastaroji taikoma visais pavėluoto atsiskaitymo atvejais pasibaigus darbo santykiams, tuo tarpu Direktyvos 16 straipsnio 4 dalies nuostata turi būti perkeliama reglamentuojant tik vienodo darbo užmokesčio principo pažeidimo teisinės pasekmės. Siekis Direktyvos 16 straipsnio 4 dalies nuostatą perkelti į DK platesne apimtimi, negu reikalauja Direktyva, laikytinas nepageidautinu „gold plating“ atveju.

Antra, siūlymas visais atvejais (o ne vien vienodo darbo užmokesčio principo pažeidimo atveju, kaip įsakmiai reikalauja Direktyva atsisakyti 6 mėnesių „lubų“ netesyboms, skaičiuojamoms darbo santykiams pasibaigus, yra akivaizdžiai neproporcingas, neskatinantis darbuotojo savalaikiai ginti pažeistas teises ir net sudarantis prielaidas darbuotojams piktnaudžiauti netesybų institutu. Kaip žinia, ieškinio senaties terminas reikalavimams dėl su darbo santykių susijusių sumų pareikšti yra treji metai. Atsisakius 6 mėnesių „lubų“ netesyboms, skaičiuojamoms darbo santykiams pasibaigus, darbuotojams „apsimokės“ į darbo ginčus nagrinėjantį organą kreiptis praėjus 2-3 metams po darbo santykių pasibaigimo, mat už visą šį laikotarpį, o taip pat ir už darbo ginčo nagrinėjimo laikotarpį (jeigu darbdavys ginčytų DU įsiskolinimą) darbuotojo naudai būtų skaičiuojamas VDU.

Trečia, primintina, kad priimant 2016 m. DK, 6 mėnesių „lubos“ netesyboms buvo nustatytos siekiant subalansuoti darbo sutarties šalių interesus, mat ankstesnio DK (kuriame „lubos“ netesyboms nebuvo numatytos) taikymo praktika parodė, kad tokių „lubų“ nebuvimas gali sukelti darbdaviui darbuotojo teisių pažeidimui neproporcingas pasekmes.

Ketvirta, 6 mėnesių „lubų“ netesyboms, skaičiuojamoms darbo santykiams pasibaigus, atsisakymas sukeltų nelogišką situaciją, kuomet darbdavys, už neatsargius veiksmus uždelsiant atsiskaityti (pvz., dėl apskaitos klaidos) būtų baudžiamas daug sunkiau nei už neteisėtą darbuotojo atleidimą, mat, pastaruoju atveju kompensacija už priverstinės pravaikštos laiką yra ribojama 1 metų laikotarpiu.

Atsižvelgiant į aukščiau išdėstytus argumentus, siūlytina DK 147 straipsnį pakeisti tik ta apimtimi, kiek to reikalauja Direktyvos 16 straipsnio 4 dalies nuostatos perkėlimas, t.y. **DK 147 straipsnio 2 dalyje atsisakyti 6 mėnesių „lubų“ išbraukimo, o DK 147 straipsnio 3 dalį išdėstyti taip:**

*„3. Darbo ginčus nagrinėjančiam organui nustačius, kad darbdavys netinkamai vykdė pareigą už tokį patį ir (ar) vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį, ~~mutatis mutandis taikomos šio straipsnio 1 ir 2 dalies~~ **numatytas netesybų sumos ribojimas nėra taikomas** nuostatos.“¹*

- (7) Projektu keičiamuose DK nuostatose iš esmės numatoma, kad informacijos apie darbuotojų darbo užmokestį ir darbo laiką teikimas, darbuotojų vidutinio darbo užmokesčio dydžių pagal pareigybių grupes ir lytį skaičiavimas, DK 23 straipsnio 4 dalies 1-7 punktuose nurodytų rodiklių skaičiavimas ir kt. bus reglamentuojami Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus ir Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos direktoriaus priimamais šio įstatymo įgyvendinamaisiais teisės aktais, kurie turi būti priimti iki 2026 m. balandžio 30 d. Svarstyta šį terminą paankstinti, atsižvelgiant į tai, kad verslui reikės pagal priimtus įgyvendinamuosius teisės aktus atitinkamai pritaikyti savo apskaitos sistemas, atlikti reikiamus programavimo darbus, apmokyti darbuotojus. Todėl siūlytina Projekto **17 straipsnio 2 dalį** išdėstyti taip:

*„2. Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius ir Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos direktorius priima šio įstatymo įgyvendinamuosius teisės aktus iki 2026 m. balandžio 30 **vasario 28 d.**“*

- (8) Projekto 17 straipsnis papildytinas pereinamojo laikotarpio nuostatomis dėl Projekto keičiamo DK 148 straipsnio 4 dalyje numatytos informacijos apie darbo užmokesčio dydį (metinį ir valandinį) ir vidutinio darbo užmokesčio dydžius (metinius ir valandinius) pagal darbuotojo lytį toje pačioje pareigybių grupėje pateikimo darbuotojui sąlygų ir tvarkos. Akivaizdu, kad informacijos apie metinį ir valandinį VDU teikimas darbuotojui taps įmanomu tik tuomet, kai darbdavys šiuos duomenis gaus iš Sodros. Modeliuojame, kad Sodros paskaičiuotus realius duomenis darbdaviai iš Sodros pradės gauti tokia seka: metinio VDU duomenis darbdaviai pirmą kartą galės gauti tik 2027 m. birželio mėnesį, o valandinio VDU² duomenis - 2026 m. rugsėjo mėnesį. Atsižvelgiant į tai, siūlytina Projekto **17 straipsnį papildyti nauja 7 dalimi:**

„7. Darbdaviai šio įstatymo 12 straipsniu keičiamo Lietuvos Respublikos darbo kodekso 148 straipsnio 4 dalyje nurodytą informaciją apie pačių darbuotojų užmokesčio dydį (metinį ir valandinį) ir vidutinio darbo užmokesčio dydžius (metinius ir valandinius) pagal darbuotojo lytį toje pačioje pareigybių grupėje pradeda teikti po to, kai aukščiau nurodytus apskaičiuotus dydžius, vadovaujantis šio kodekso 23 straipsnio 5 dalyje nustatyta tvarka, jiems pateikia Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba“.

Pagarbiai

Direktorė

Rūta Vainienė

¹ Projektu keičiamo DK 23 straipsnio 5 dalis, 148 straipsnio 5 dalis

² Vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarkos aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496, 5.1. punktas

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijai

2025 m. spalio 3 d., Nr. 25-146AR

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 23, 26, 39, 40, 41, 42, 52, 71, 79, 140, 147, 148, 217, 219, 226 STRAIPSNIŲ IR PRIEDO PAKEITIMO ĮSTATYMO PROJEKTO (REG. NR. 25-14006)

Lietuvos verslo konfederacija (toliau – LVK) išnagrinėjo pateiktą derinti Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 23, 26, 39, 40, 41, 42, 52, 71, 79, 140, 147, 148, 217, 219, 226 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo projektą (Reg. Nr. 25-14006) (toliau – Projektas) ir žemiau teikia pastabas bei pasiūlymus.

1. Dėl Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos (toliau – Sodra) apskaičiuojamos ir darbdaviams teiktinos informacijos patikslinimo

Projekte siūloma numatyti, jog kiekvienas darbuotojas turėtų teisę bet kuriuo metu darbdavio raštu prašyti ir gauti informaciją apie jo paties darbo užmokesčio dydį (metinį ir valandinį) įskaitant atlygį natūra ir vidutinio darbo užmokesčio dydžius (metinius ir valandinius) pagal darbuotojo lytį toje pačioje pareigybių grupėje, kuriai priskiriama jo pareigybė. Projekto aiškinamajame rašte taip pat nurodoma, kad „darbdaviai šią informaciją kiekvieną mėnesį galės matyti Sodros sistemoje, nes Sodros sistemoje iš gautų duomenų šie rodikliai bus apskaičiuojami automatiškai“.

Siekiant aiškumo, kad darbdaviai būtų užtikrinti, jog iš Sodros kas mėnesį gaus būtent tokią apskaičiuotą informaciją, kurią galės raštu pateikti darbuotojams, įgyvendinant darbuotojų teisę, numatytą keičiamo DK 148 straipsnio 4 dalyje, siūlytina tikslinti keičiamo DK 23 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:

*„4. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba, vadovaudamasi šio straipsnio 3 dalyje nurodyta informacija ir Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos direktoriaus ir Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus nustatyta tvarka, apskaičiuoja darbdavio darbuotojų vidutinio darbo užmokesčio dydžius (**metinius ir valandinius**) pagal pareigybių grupes ir lytį bei šią informaciją apie darbdavius, kurie turi 100 ir daugiau darbuotojų.“*

2. Dėl darbdaviams numatomo termino pateikti darbuotojams ir jų atstovams informaciją apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį pagal bazinį darbo užmokestį ir papildomą darbo užmokestį pagal pareigybių grupes

LVK nuomone, keičiamo DK 23 straipsnio 5 dalyje nustatytas dviejų savaitių terminas informacijos apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį pagal bazinį darbo užmokestį ir papildomą darbo užmokestį pagal pareigybių grupes pateikimui darbuotojams ir jų atstovams yra akivaizdžiai per trumpas. Nors Direktyvoje (ES) 2023/970 reikalaujami duomenys apie įmonių nuo 100 darbuotojų darbo užmokesčio atotrūkį pagal lytį ir kiti rodikliai bus apskaičiuojami Sodros sistemoje, pateikiami darbdaviams, kurie savo ruožtu juos turės pateikti savo darbuotojams, norime pažymėti, kad minėtos informacijos perdavimas darbuotojams nebus tik mechaninis automatizuotas veiksmas. Darbdaviams iš Sodros gautą informaciją reikės įvertinti, sugeneruoti reikiamas ataskaitas, galimai bus poreikis ir papildomai pakomentuoti, suteikiant darbuotojams išsamesnę informaciją. Atsižvelgiant į tai, manytume, kad tikslinga šiuo metu DK 23 straipsnio 5 dalyje numatytą dviejų savaitių terminą pailginti bent iki vieno mėnesio termino.

3. Dėl priimto įstatymo įgyvendinimui reikalingų įgyvendinamųjų teisės aktų

Projektu keičiamose DK nuostatose iš esmės numatoma, kad informacijos apie darbuotojų darbo užmokestį ir darbo laiką teikimas, darbuotojų vidutinio darbo užmokesčio dydžių pagal pareigybių grupes ir lytį skaičiavimas, DK 23 straipsnio 4 dalies 1–7 punktuose nurodytų rodiklių skaičiavimas ir kt. bus reglamentuojami Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus ir Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos direktoriaus priimamais šio įstatymo įgyvendinamaisiais teisės aktais, kurie turi būti priimti iki 2026 m. balandžio 30 d. Svarstyta šį terminą paankstinti, atsižvelgiant į tai, kad verslui reikės pagal priimtus įgyvendinamuosius teisės aktus atitinkamai pritaikyti savo apskaitos sistemas, atlikti reikiamus programavimo darbus, apmokyti darbuotojus. Todėl siūlytina Projekto 17 straipsnio 2 dalį išdėstyti taip:

„2. Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius ir Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos direktorius priima šio įstatymo įgyvendinamuosius teisės aktus iki 2026 m. balandžio 30 vasario 28 d.“

4. Dėl poreikio papildyti Projektą pereinamojo laikotarpio nuostatomis

Projekto 17 straipsnis papildytinas pereinamojo laikotarpio nuostatomis dėl Projektu keičiamo DK 148 straipsnio 4 dalyje numatytos informacijos apie darbo užmokesčio dydį (metinį ir valandinį) ir vidutinio darbo užmokesčio dydžius (metinius ir valandinius) pagal darbuotojo lytį toje pačioje pareigybių grupėje pateikimo darbuotojui sąlygų ir tvarkos. Pažymėtina, kad atsižvelgiant į tai, kad Direktyva (ES) 2023/970 suteikia galimybę valstybėms narėms duomenis apie darbo užmokestį rinkti per valstybės institucijas ir tokiu būdu palengvinti darbdaviams tenkančią administracinę naštą, diskusijų Darbo santykių komisijoje metu socialiniai partneriai sutarė, kad informaciją apie darbdavio darbuotojų vidutinio darbo užmokesčio dydžius pagal pareigybių grupes ir lytį paskaičiuos ir kas mėnesį darbdaviams pateiks Sodra. Akivaizdu, kad šios informacijos teikimas darbuotojui taps įmanomu tik tuomet, kai darbdavys paskaičiuotus duomenis bus gavęs iš Sodros, bet abejonių kelia tai, ar iškart įsigaliojus įstatymui Sodra galės atlikti minėtus skaičiavimus ir pateikti reikalingus duomenis darbdaviams. Manytina, kad paskaičiuotus realius duomenis darbdaviai iš Sodros pradės gauti tokia seka: metinio VDU duomenis darbdaviai pirmą kartą galės gauti tik 2027 m. birželio mėnesį, o valandinio VDU¹ duomenis (už tris paskutinius kalendorinius mėnesius) – 2026 m. rugsėjo mėnesį. Atsižvelgiant į tai, siūlytina Projekto 17 straipsnį papildyti nauja 7 dalimi:

„7. Darbdaviai šio įstatymo 12 straipsniu keičiamo Lietuvos Respublikos darbo kodekso 148 straipsnio 4 dalyje nurodytą informaciją apie pačių darbuotojų užmokesčio dydį (metinį ir valandinį) ir vidutinio darbo užmokesčio dydžius (metinius ir valandinius) pagal darbuotojo lytį toje pačioje pareigybių grupėje pradeda teikti po to, kai aukščiau nurodytus apskaičiuotus dydžius, vadovaujantis šio kodekso 23 straipsnio 5 dalyje nustatyta tvarka, jiems pateikia Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba.“

Dėkojame už bendradarbiavimą.

Pagarbiai
Generalinio direktoriaus pavaduotojas



Emilis Ruželė

Originalas nebus siunčiamas. Akvilė Razumienė, el.p. akvile@lvk.lt, mob. +37060151897.

¹ Vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarkos aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496, 5.1 punktas



TEISĖJŲ TARYBA

L. Sapiegos g. 15, LT-10312 Vilnius, tel. +370 5 251 4188

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir
darbo ministerijai

El. paštu:

post@socmin.lt

indre.vaicekauskaite@socmin.lt

agne.nakceriene@socmin.lt

Teikiama per TAIS

2025-10- Nr. 36P-
| 2025-09-12 Nr. 25-14002

DĖL TEISĖS AKTŲ PROJEKTŲ NR. 25-14002 – 25-14008 DERINIMO

Teisėjų taryba susipažino su Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pateiktais: Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo projektu Nr. 25-14002 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 23, 26, 39, 40, 41, 42, 52, 71, 79, 140, 147, 148, 217, 219, 226 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 99 straipsnio ir priedo pakeitimo įstatymo, 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 2 ir 3 straipsnių pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo Nr. XIII-198 5 straipsnio pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 19 straipsnio pakeitimo įstatymo ir Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 15 straipsnio pakeitimo įstatymo projektų pateikimo Lietuvos Respublikos Seimui“, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 19 straipsnio pakeitimo įstatymo projektu Nr. 25-14003, 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 2 ir 3 straipsnių pakeitimo įstatymo projektu Nr. 25-14004, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 15 straipsnio pakeitimo įstatymo projektu Nr. 25-14005, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 23, 26, 39, 40, 41, 42, 52, 71, 79, 140, 147, 148, 217, 219, 226 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo projektu Nr. 25-14006 (toliau – DK projektas), Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo XIII-198 5 straipsnio pakeitimo įstatymo projektu Nr. 25-14007, Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 99 straipsnio ir priedo pakeitimo įstatymo projektu Nr. 25-14008 (toliau kartu – Projektai) ir informuoja, kad pagal kompetenciją iš esmės Projektams pritaria ir teikia techninio pobūdžio pastabą dėl DK projekto.

DK projekto 17 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad „Šio įstatymo 1 straipsniu keičiamo Lietuvos Respublikos darbo kodekso 23 straipsnio 5 dalyje nurodyti darbdaviai, šio įstatymo 1 straipsnyje išdėstytuose Darbo kodekso 23 straipsnio 4 dalies 1-7 punktuose nurodytą informaciją apie praėjusius kalendorinius metus Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba vadovaudamasi Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos direktoriaus ir Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus nustatyta tvarka apskaičiuoja ir pirmą kartą pateikia darbdaviams, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra nuo 100 iki 149 darbuotojų ne vėliau kaip iki 2031 m. birželio 7 d., o darbdaviams, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra nuo 150 darbuotojų ne vėliau kaip iki 2027 m. birželio 7 d.“ Nėra aiškus DK projekto 17 straipsnio 3 dalies pirmojo sakinio dalies „Šio įstatymo 1 straipsniu keičiamo Lietuvos Respublikos darbo kodekso 23 straipsnio 5 dalyje nurodyti darbdaviai“ ryšys su likusia sakinio dalimi.

Atsižvelgiant į tai, DK projekto 17 straipsnio 3 dalis tikslintina. Teisėjų taryba taip pat atkreipia Projektų rengėjų dėmesį, jog visi Projektai turėtų būti peržiūrėti, pašalinant redakcinio, techninio pobūdžio netikslumus.

Pirmininkė

Danguolė Bublienė



LIETUVOS SAVIVALDYBIŲ ASOCIACIJA

Kodas 124111348, Gynėjų g. 16, LT-01109 Vilnius, tel. (8 5) 261 6063,
el. p. bendras@lsa.lt, atsisk. sąsk. LT287044060001377867 AB SEB bankas, banko kodas 70440

Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai

2025-10 - Nr. SD-2025/
Į 2025-09-15 Nr. STAP-650(11.1E-53)

DĖL TEISĖS AKTŲ PROJEKTŲ DERINIMO

Lietuvos savivaldybių asociacija išnagrinėjo Lietuvos Respublikos darbo kodekso 23, 26, 39, 40, 41, 42, 52, 71, 79, 140, 147, 148, 217, 219, 226 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 99 straipsnio ir priedo pakeitimo įstatymo, 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 2 ir 3 straipsnių pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo XIII-198 5 straipsnio pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 19 straipsnio pakeitimo įstatymo ir Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 15 straipsnio pakeitimo įstatymo projektus ir iš esmės jiems pritaria.

Savivaldybės taip pat atkreipė dėmesį, kad projektuose įvedamos naujos sąvokos, tokios kaip “minkštieji įgūdžiai“, pareigybių suskirstymas pagal „darbo sąlygas“, tačiau nėra šių sąvokų išaiškinimo, todėl jos gali būti skirtingai interpretuojamos. Siūlome apibrėžti šias sąvokas, jos svarbios parenkant pareigybėms atitinkamus matavimo kriterijus.

Direktorė

R. Žakaitienė

A. Vareikytė, 061858710



VALSTYBINIO SOCIALINIO DRAUDIMO FONDO VALDYBA PRIE SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS

Biudžetinė įstaiga, Konstitucijos pr. 12-101, LT-09308 Vilnius
tel. +370 5 250 0883, el. p. info@sodra.lt.

Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 191630223

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir
darbo ministerijai

- - Nr.
Į 2025-09-12 Nr. 25-14008

DĖL TEISĖS AKTŲ PROJEKTŲ NR. 25-14002 – 25-14008 PAKETO

Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyboje prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Fondo valdyba) išnagrinėtas teisės aktų projektų Nr. 25-14002 – 25-14008 paketas, kuriuo, be kita ko, siekiama įgyvendinti 2023 m. gegužės 10 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą (ES) 2023/970, kuria, nustatant darbo užmokesčio skaidrumo ir vykdymo užtikrinimo mechanizmus, griežčiau taikomas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas, kas nurodytų, kad būtent šiuo teisės aktu yra įgyvendinama minėta direktyva (toliau – Direktyva). Teikiame pastabas ir pasiūlymus.

1. Fondo valdyba siūlo atsisakyti Valstybinio socialinio draudimo įstatymo 15 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto, t. y. nepripažinti netekusiu galios Valstybinio socialinio draudimo įstatymo 15 straipsnio 3 dalies 6 punkto – jame nurodyti duomenys nėra tapatūs numatytiems Lietuvos Respublikos darbo kodekso 23, 26, 39, 40, 41, 42, 52, 71, 79, 140, 147, 148, 217, 219, 226 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo projektu (toliau – DK projektas) teikiamoje Darbo kodekso (toliau – DK) 23 straipsnio 6 dalyje duomenims (vidutinės mėnesio draudžiamosios pajamos vs valandinis vidutinis darbo užmokestis). Vidutinės vyrų ir moterų draudžiamosios pajamos viešinamos jau nuo 2021-04-01, o mokslinei, statistinei pokyčių analizei svarbi **galimybė lyginti tapačius duomenis per laiko tarpą**.

2. DK projektu teikiamo DK 23 straipsnio 3 – 11 dalys reglamentuoja asmens duomenų tvarkymą. Iš minėtų nuostatų turinio negalima nustatyti, kas laikytinas minėtų duomenų valdytoju, t. y. tuo, kas nustato duomenų valdymo tikslus ir priemones. Pagal BDAR asmens duomenų valdytojas yra būtinas, jis atsako už tai, kad duomenys būtų tvarkomi tinkamai, pagal BDAR reikalavimus. Be kita ko, jis atsakingas už poveikio duomenų apsaugai vertinimo atlikimą, duomenų tvarkymo principų užtikrinimą – neperteklinių duomenų tvarkymą, jų saugojimą ne ilgiau nei būtina tikslui pasiekti, duomenų netvarkymą su pradiniais duomenų tvarkymo tikslais nesuderinamu būdu ir panašiai. BDAR numato, kad duomenų **valdytojas arba konkretūs jo skyrimo kriterijai** gali būti nustatyti Sąjungos arba valstybės narės teise. Manytina, kad duomenų valdytojo neįvardinimas DK laikytinas teisės spraga ir gali pakenkti duomenų subjektų teisių užtikrinimui. Nesant konkrečiai teisės akte (DK) įvardinto duomenų valdytojo, darytina **išvada, kad jo funkcijas sau prisiima** Direktyvą į nacionalinę teisę perkeltanti ir už darbo santykių bei lygių galimybių politiką atsakinga institucija – **SADM**. Tokiu atveju, ji turėtų tvirtinti ir DK 23 straipsnyje numatomas duomenų teikimo ir kitokio tvarkymo taisykles.

Pabrėžiame, kad **Fondo valdybos misija yra socialinio draudimo funkcijų**, o ne darbo teisės ar lygių lygybės užtikrinimas ar kontrolė, todėl iš darbo teisės akto kylančios konkrečios duomenų tvarkymo funkcijos nesudaro pagrindo laikyti ar skirti ją duomenų valdytoju. Pabrėžtina, kad Valstybės kontrolė yra teikusi pastabas dėl ydingos praktikos Sodrai priskirti jai „nebūdingas funkcijas“. Atsižvelgiant į tai, manytume, kad **Fondo valdyba** turi būti aiškiai įvardinta **tik kaip tų duomenų tvarkytoja**. Kadangi Direktyva ir DK projektu siekiama užtikrinti

lyčių lygybę darbo santykiuose, DK 23 straipsnio 5, 8-10 dalyse numatomos konkrečios už darbo santykių kontrolę ir lygių galimybių kontrolę atsakingų institucijų – VDI ir LGKT – funkcijos, vykdomos remiantis pagal DK 23 straipsnio 3-4 dalis tvarkomais duomenimis, manytina, kad **natūraliais tų duomenų valdytojais turėtų būti SADM ir (arba) VDI ir (arba) LGKT.**

3. Kadangi DK projekte numatyti duomenys niekaip nereikalingi Sodros misijų vykdymui, taip pat **svarstyтина, ar duomenys neturėtų būti teikiami ne Fondo valdybai, o per Fondo valdybos informacinę sistemą** (Elektroninę draudėjų aptarnavimo sistemą (EDAS)) duomenų valdytojui ar kitam tvarkytojui, kuriam tokie duomenys natūraliai reikalingi pagal funkcijas (SADM, VDI, LGKT ir pan.). Tokiu principu Sodra/jos informaciniai ištekčiai (EDAS) yra naudojami, pvz., tvarkant civilinio mobilizacinio personalo rezervo duomenis (Mobilizacijos ir priimančiosios šalies paramos įstatymo 14 straipsnis) ar Lietuvoje dirbančių užsieniečių duomenis (Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 62 straipsnio 8 dalis). Kadangi pagal DK 23 straipsnio 3-4 ir 8 dalis tvarkomi duomenys nėra susiję su socialiniu draudimu, manytina, kad **nėra pagrindo nustatyti, kad atitinkamus duomenis viešina Sodra.** Juos, gautus automatinio būdu iš Sodros, **turėtų viešinti tų duomenų valdytojas ar kitas (kiti) duomenų tvarkytojai, kurių misija susijusi su lygių galimybių/ tinkamų darbo santykių užtikrinimu.**

4. DK 23 straipsnio 3 dalyje nėra nustatyta pareiga teikti visus duomenis, būtinus DK 23 straipsnio 4 dalyje nustatytiems skaičiavimams atlikti (pvz., nenurodyta pareiga teikti duomenis apie darbuotojo priskyrimą pareigybių grupei ir jo lytį (lytis yra Lietuvos Respublikos apdraustųjų valstybiniu socialiniu draudimu ir valstybinio socialinio draudimo išmokų gavėjų registro duomuo, bet jame tvarkomi tik apdraustųjų, o ne visų darbuotojų duomenys; „apdraustojo“ ir „darbuotojo“ kategorijos skiriasi), duomenų apie darbo užmokestį aibę, kurią galima nuspėti iš DK 23 straipsnio 4 dalies nuostatų (bazinis darbo užmokestis, papildomas darbo užmokestis).

Direktyva nėra tiesioginio taikymo teisės aktas, todėl joje vartojamos sąvokos turi būti apibrėžtos ją įgyvendinančiame teisės akte. Nėra aišku, kokius duomenis apie „darbo laiką“ privalo teikti darbdaviai pagal DK 23 straipsnio 3 dalį (darbo pradžios ir pabaigos laikas, faktiškai dirbtų valandų skaičius per laiko vienetą ir pan.), kas DK 23 straipsnio tikslų požiūriu laikytina „papildomu darbo užmokesčiu“ (ar turi būti vadovaujamasi siauru aiškinimu, apsiribojant DK 139 straipsnio 2 dalies 2 punkte nurodytomis pajamomis, ar papildomu užmokesčiu laikytinos visos DK 139 straipsnio 2 dalyje, išskyrus jos 1 punktą, nurodytos pajamos), kas yra „darbo užmokesčio atotrūkis“, jo mediana ir pan.

Taigi, **atitinkamais aiškiai suformuluotais informaciniais įpareigojimais nepapildžius DK 23 straipsnio 3 dalies, FV negalės atlikti funkcijų**, nustatytų DK 23 straipsnio 4 dalyje, nes pagal Viešojo administravimo įstatymo principus, poįstatyminiu teisės aktu nebus pagrindo nustatyti papildomus informacinius įpareigojimus darbdaviams, jei atitinkamos pareigos nenumato tuos įpareigojimus nustatantis teisės aktas – DK (nebus galima plečiamai aiškinti įstatymo).

Atkreiptinas dėmesys, kad šiuo metu Sodra netvarko duomenų apie darbo užmokestį (ji tvarko duomenis tik apie draudžiamąsias pajamas, o tai nėra tolygu darbo užmokesčiui), socialinio draudimo požiūriu nėra skirtumo tarp pajamų, gautų kaip bazinis darbo užmokestis ar kaip papildomas darbo užmokestis. Taip pat socialiniam draudimui nėra aktualus faktiškai išdirbtų valandų duomuo. Tai reiškia, kad projektas sukurs papildomus informacinius įpareigojimus, kurie padidins draudėjų administracinę naštą, nesukurdama pridėtinės vertės socialinio draudimo procesui, tai yra papildomas argumentas, kodėl Fondo valdyba neturi būti duomenų valdytoju ir kodėl DK projektu sukuriamos papildomos administracinės naštos šaltiniu neturi būti laikomos Valstybinio socialinio draudimo įstaigos.

5. Atsižvelgiant į tai, kad **visi darbdaviai privalės kas mėnesį teikti** duomenis, nurodytus DK 23 straipsnio 3 dalyje, o būtent tai sudaro esminę administracinę naštą jiems, taip pat į tai, kad duomenų pateikimą darbdaviams ir institucijoms gali užtikrinti tiesiogiai Fondo valdyba,

neįtraukiant darbdavių, manytume, kad DK 23 straipsnio 5 ir 7-8 dalyse **nėra tikslinga diferencijuoti paskesnę duomenų tvarkymą (kas metus/kas trejus metus) pagal darbdavio dydį pagal darbuotojų skaičių** (nuo 100 iki 249, nuo 250 ir daugiau). Tokio skirstymo atsisakymas nepažeis Direktyva siekiamų tikslų, juo labiau, kad projektu siekiami informaciniai įpareigojimai gerokai viršija Direktyvos privalomai įgyvendintinas nuostatas. Atkreiptinas dėmesys, kad **Fondo valdyba negalės automatizuotai iš savo duomenų įvertinti darbdavio dydžio** – DK 23 straipsnis darbdavio dydį sieja su darbuotojų skaičiumi, o Sodra tvarko tik draudėjo apdraustųjų skaičių ir nežino faktinio darbuotojų skaičiaus. **Darbuotojas nėra darbdavio apdraustasis, jei darbuotojui netaikoma LR socialinio draudimo teisė** pagal Europos Sąjungos reglamentus, dvišalius susitarimus ar Valstybinio socialinio draudimo įstatymą. DK 42 straipsnio 2 dalis nustato, kad apie darbo sutarties sudarymą ir darbuotojo priėmimą į darbą nustatyta tvarka neprivaloma pranešti Sodros teritoriniam skyriui, jeigu asmuo priimamas į darbą pagal darbo sutartį, kurioje nurodyta, kad asmens darbo vieta yra ne Lietuvos Respublikoje, ir kai pagal Europos Sąjungos socialinės apsaugos sistemų koordinavimo reglamentus arba Lietuvos Respublikos tarptautines sutartis šiam asmeniui yra taikomi ne Lietuvos Respublikos teisės aktai socialinio draudimo srityje.

6. Kadangi projekte tam tikros duomenų tvarkymo pareigos siejamos su darbdavio dydžiu pagal darbuotojų skaičių, **būtina DK nustatyti, kaip skaičiuojamas darbdavio darbuotojų skaičius** (ar jis prilyginamas apdraustųjų skaičiui (žr. ankstesnę pastabą), kokio laikotarpio/ datos duomenys vertinami – ar atitinkamas dydis turi būti paskutinė tam tikro termino data, ar visą laikotarpį, ar bent vieną dieną per laikotarpį ir pan.).

7. DK 23 straipsnio 5 dalyje numatyta pareiga darbdaviams teikti VDI ir LGKT informaciją, kurią jiems apskaičiavusi iš jų pateiktų duomenų pateikė Fondo valdyba. Manytina, kad **informaciją, kurią darbdaviams teikia Fondo valdyba, VDI ir LGKT turėtų gauti ne iš darbdavių, o tiesiogiai iš Fondo valdybos**, kaip numato Viešojo administravimo įstatymo principai (minimalios ir proporcingos ūkio subjektų veiklos priežiūros naštos, naujovių ir atvirumo permainingoms, proporcingumo, draudimo reikalauti informacijos, kuri jau yra valstybės informacinėse sistemose). Atsižvelgiant į šio rašto 2-3, 5-6 ir šiame punktuose išdėstytus argumentus, taip pat į tai, kad vienintelis kanalas, kuriuo Fondo valdyba gali pateikti informaciją darbdaviams yra EDAS, o tam procesui jokios papildomos tvarkos kurti nereikia, DK 23 straipsnio 5 dalį siūlome dėstyti taip (lyginamasis variantas):

„5. Šio straipsnio 4 dalyje nurodytą informaciją apie darbdavio darbuotojų vidutinio darbo užmokesčio dydžius pagal pareigybių grupes ir lytį Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba ~~vadovaujantis Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos direktoriaus ir Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus nustatyta tvarka~~ apskaičiuoja kas mėnesį ir **per Elektroninę draudėjų aptarnavimo sistemą** pateikia darbdaviams. Šio straipsnio 4 dalies 1-7 punktuose nurodytą informaciją apie praėjusius kalendorinius metus Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba ~~vadovaudamasi Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos direktoriaus ir Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus nustatyta tvarka~~ apskaičiuoja ir **per Elektroninę draudėjų aptarnavimo sistemą** pateikia darbdaviams, kurie turi **100 ir daugiau darbuotojų** kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra nuo 100 iki 249 darbuotojų, kas trejus metus, o darbdaviams, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra nuo 250 ir daugiau darbuotojų, kas metus. Darbdaviai, ne vėliau kaip per dvi savaites nuo informacijos gavimo dienos, šio straipsnio 4 dalies 7 punkte nurodytą informaciją privalo pateikti darbuotojų atstovams, o darbuotojams – apie pareigybių grupes, kuriose yra daugiau kaip du atitinkamos lyties darbuotojai. Darbdaviai gautą informaciją pateikia Valstybinei darbo inspekcijai ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai, gavę šių institucijų prašymą. Gavę prašymą, jie pateikia ir ankstesnių ketverių metų informaciją, jei ją turi. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba šioje dalyje nurodytus duomenis pagal duomenų teikimo sutartis teikia Valstybinei darbo inspekcijai ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai.“

8. Siūlome **atsisakyti atskiros duomenų apie laikinuosius darbuotojus teikimo tvarkos** (išbraukiant DK 23 straipsnio 3 dalies paskutinį sakinį ir 8 dalies nuostatas, taip pat DK projekto 17 straipsnio 4 dalies nuostatas).

9. DK 23 straipsnio 7 dalyje išbrauktinas kaip perteklinis paskutinis sakiny – nurodytą informaciją privalės skelbti viešojo administravimo subjektas, o savanoriškas viešai skelbtos informacijos pakartotinis skelbimas galimas ir be šio reglamentavimo.

10. DK 23 straipsnio 8 dalyje daroma nuoroda į 23 straipsnio 7 dalyje „nurodytus terminus“, nors pastarojoje dalyje nėra jokių terminų, tik periodiškumas, kuris yra toks pat kaip ir pačioje 8 dalyje.

11. DK 23 straipsnio 10 dalyje, 11 dalies 1 ir 3 punktuose daroma nuoroda į 23 straipsnio 7 dalyje nurodytą pranešimą, nors pastarojoje dalyje nėra kalbama apie jokių pranešimus.

12. Siekiant įstatymo lygmens teisės aktu dirbtinai neapriboti darbo organizavimo optimizavimo galimybių, DK 42 straipsnio 2 dalyje siūlome naudoti ne terminą „teritorinis skyrius“, o bendrą **terminą** „Valstybinio socialinio draudimo fondo **administravimo įstaiga**“, **tinkanti** bet kuriai Sodros įstaigai, įskaitant Fondo valdybą, ir šią dalį išdėstyti taip (lyginamasis variantas):

„2. Apie darbo sutarties sudarymą ir darbuotojo priėmimą į darbą nustatyta tvarka privaloma pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo **administravimo įstaigai** ~~valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba)~~ ~~teritoriniam skyriui~~ mažiausiai prieš vieną darbo dieną iki numatytos darbo pradžios. Šis reikalavimas netaikomas, jeigu asmuo priimamas į darbą pagal darbo sutartį, kurioje nurodyta, kad asmens darbo vieta yra ne Lietuvos Respublikoje, ir kai pagal Europos Sąjungos socialinės apsaugos sistemų koordinavimo reglamentus arba Lietuvos Respublikos tarptautines sutartis šiam asmeniui yra taikomi ne Lietuvos Respublikos teisės aktai socialinio draudimo srityje. Apie darbo sutarties sudarymą ir juridinio asmens vienasmenio valdymo organo priėmimą į darbą nustatyta tvarka privaloma pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo **administravimo įstaigai** ~~valdybos teritoriniam skyriui~~ mažiausiai prieš vieną darbo valandą iki numatytos darbo pradžios.“

Šis terminas taip pat turėtų būti vartojamas DK 48 straipsnio 3 ir 4 dalyse, 51 straipsnio 6 dalyje, 65 straipsnio 7 dalyje.

13. DK pakeitimo įstatymo 16 straipsniu DK priedas papildomas nuoroda į. Tokiu atveju konstatuotina Direktyvos įgyvendinimo teisinė spraga - pagal Direktyvos 29 str., valstybės narės **turi paskirti stebėsenos instituciją** (ar kelias ir iš jų vieną centrinę stebėsenos instituciją), kurios turėtų:

- a. didinti viešųjų ir privačiųjų įmonių bei organizacijų, socialinių partnerių ir visuomenės informuotumą, kad būtų skatinamas vienodo darbo užmokesčio principas ir teisė į darbo užmokesčio skaidrumą, be kita ko, sprendžiant daugialypės diskriminacijos, susijusios su vienodu darbo užmokesčiu už vienodą arba vienodos vertės darbą, problemą;
- b. analizuoti vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio priežastis ir parengti priemones, kurios padėtų įvertinti darbo užmokesčio nelygybę, pasinaudojant visų pirma EIGE analitinio darbo rezultatais ir jo priemonėmis;
- c. rinkti iš darbdavių pagal 9 straipsnio 7 dalį gautus duomenis ir nedelsiant paskelbti 9 straipsnio 1 dalies a–f punktuose nurodytus duomenis lengvai prieinamu ir naudotojui patogiu būdu, kad būtų galima palyginti atitinkamos valstybės narės darbdavius, sektorius ir regionus ir užtikrinti, kad būtų prieinama ankstesnių ketverių metų informacija, jei ji turima;
- d. rinkti bendro darbo užmokesčio vertinimo ataskaitas pagal 10 straipsnio 3 dalį;

- e. kaupti duomenis apie kompetentingoms institucijoms, įskaitant lygybės institucijas, pateiktų skundų dėl diskriminacijos darbo užmokesčio srityje ir nacionaliniuose teismuose pareikštų ieškinių skaičių ir rūšis.

Iš pateiktų derinti DK pakeitimo nuostatų nėra aišku, kas yra atsakingas už minėtos direktyvos nuostatų vykdymą, o kiti kartu pateikiami teisės aktai stebėsenos institucijų taip pat neįvardina.

14. DK projekto 17 straipsnio 3 dalies nuostatos nesuprantamos.

15. DK 23 straipsnio 10 dalyje nėra aišku ką reiškia „ištaiso padėtį“.

16. Kadangi įstatymas (taigi – ir darbdavių pareiga teikti duomenis kas mėnesį) įsigalios 2026 m. birželio 7 d., neaišku, kodėl DK projekto 17 straipsnio 5 dalyje nurodytas toks ilgas periodas iki pirmojo duomenų viešinimo datos.



LIETUVOS RESPUBLIKOS SUSISIEKIMO MINISTERIJA

Biudžetinė įstaiga, Gedimino pr. 17, LT-01505 Vilnius, tel. +370 5 261 2363, el. p. sumin@sumin.lt.

Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188620589

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir
darbo ministerijai

2025-10- Nr.

I 2025-09-12 Nr. STAP-664(11.1E-53)

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS ĮSTATYMŲ PROJEKTŲ

Lietuvos Respublikos susisieikimo ministerija, išnaginėjusi Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pateiktus derinti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 23, 26, 39, 40, 41, 42, 52, 71, 79, 140, 147, 148, 217, 219, 226 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 99 straipsnio ir priedo pakeitimo įstatymo, 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 2 ir 3 straipsnių pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo XIII-198 5 straipsnio pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 19 straipsnio pakeitimo įstatymo ir Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 15 straipsnio pakeitimo įstatymo projektus, informuoja, kad pagal kompetenciją esminių pastabų ir pasiūlymų dėl šių projektų neturi. Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad nėra aiški ir pagrįsta Valstybės tarnybos įstatymo projekto 1 straipsniu keičiamo įstatymo 19 straipsnio nuostata: „Darbo apmokėjimo sistemoje, valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos pareigybių sąrašė esančios pareigybės suskirstomos į pareigybių grupes pagal objektyvius ir lyties požįrių neutralius kriterijus, kurie turi apimti įgūdžius, įskaitant minkštuosius įgūdžius, kurie yra susiję su bendravimo įgūdžiais, socialiniu elgesiu, emocijų valdymu, gebėjimu dirbti su kitais žmonėmis ir yra svarbūs darbo funkcijos atlikimui, kvalifikacija, pastangas, atsakomybę, darbo sąlygas ir, jei tikslinga, kitus veiksnius, kurie yra aktualūs konkrečiai pareigybei. Pažymėtina, kad „minkštųjų įgūdžių“ sąvoka nėra apibrėžta nei Valstybės tarnybos įstatyme, nei Darbo kodekse nei kituose teisės aktuose. Pagal cituojamą nuostatą neaišku, kaip būtų atliekamas minimas pareigybių grupavimas, kai šiuo metu pagal galiojančius teisės aktus, pavyzdžiui, valstybės tarnautojų pareigybių aprašymuose yra numatomi bendrieji, specialieji reikalavimai ir kompetencijos ir jų pakankami lygiai konkrečiai pareigybei, tačiau nekeliami socialinio elgesio, emocijų valdymo ir pan. reikalavimai.

Ministerijos kancleris

Tomas Daukantas

E. Mečkovskienė, tel. +37064927025, el. p. egle.meckovskiene@sumin.lt



LIETUVOS RESPUBLIKOS TEISINGUMO MINISTERIJA

Biudžetinė įstaiga, Gedimino pr. 30, 01104 Vilnius, el. pristatymo dėžutės adresas 188604955
mob. tel. +370 600 38 904, el. p. rastine@tm.lt, https://tm.lrv.lt
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188604955

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir
darbo ministerijai

Į 2025-09-12 Nr. STAP-664 (11.1 E-53)

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS ĮSTATYMŲ PROJEKTŲ

Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, pagal kompetenciją išnagrinėjusi derinimui pateiktus [Lietuvos Respublikos darbo kodekso 23, 26, 39, 40, 41, 42, 52, 71, 79, 140, 147, 148, 217, 219, 226 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo projektą](#) (toliau – DK projektas), [Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 99 straipsnio ir priedo pakeitimo įstatymo projektą](#) (toliau – ANK projektas), [Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo XIII-198 5 straipsnio pakeitimo įstatymo projektą](#) (toliau – BIDU projektas), [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 2 ir 3 straipsnių pakeitimo įstatymo projektą](#) (toliau – VĮVDDAĮ projektas), [Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 19 straipsnio pakeitimo įstatymo projektą](#) (toliau – VTĮ projektas) ir [Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 15 straipsnio pakeitimo įstatymo projektą](#) (toliau – VSDĮ projektas), teikia teisinę išvadą.

1. Teisėkūroje vadovaujamasi proporcingumo principu, reiškiančiu, kad pasirinktos teisinio reguliavimo priemonės turi sudaryti kuo mažesnę administracinę ir kitokią našą, nevaržyti teisinių santykių subjektų daugiau, negu to reikia teisinio reguliavimo tikslams pasiekti (Teisėkūros pagrindų įstatymo 3 straipsnio 2 dalies 2 punktą). Ministerijoms pavesta vertinti ketinamuose keisti teisės aktuose nustatytus ar teisės aktų projektuose siūlomus nustatyti naujus, naikinti ir (ar) keisti galiojančius įpareigojimus ūkio subjektams, galimas sukelti prisitaikymo prie reguliavimo išlaidas ūkio subjektams; vertinti numatomą prisitaikymo prie reguliavimo išlaidų pokytį, lyginant galimas sukelti prisitaikymo prie reguliavimo išlaidas su numatomų keisti ir (ar) naikinti galiojančių įpareigojimų jau sukeliamomis prisitaikymo prie reguliavimo išlaidomis¹. Atsižvelgiant į tai, bei į Teisėkūros pagrindų įstatymo 15 straipsnio 2 dalies nuostatas, siūlytina atlikti DK projektu numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimą administracinei našai.

2. 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) 9 straipsnio 5 dalyje įtvirtinta, kad valstybės narės neužkerta kelio darbdaviams, turintiems mažiau nei 100 darbuotojų, savanoriškai teikti informaciją apie darbo užmokestį, taip pat gali nustatyti pareigą tokiems darbdaviams ją teikti. DK projekto 1 straipsniu pakeičiamos Darbo kodekso 23 straipsnio 3 ir 4 dalys, kuriose numatyta tik pareiga teikti

¹ Vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012 m. sausio 11 d. nutarimo Nr. 4 „Dėl Ūkio subjektų administracinės našos ir prisitaikymo prie reguliavimo išlaidų vertinimo metodikos patvirtinimo“ 2.1.1 papunkčiu.



informaciją darbdaviams, turintiems 100 ar daugiau darbuotojų, tačiau nėra aiškiai nustatyta, kad darbdaviai, turintys mažiau nei 100 darbuotojų, gali informaciją teikti savanoriškai. Atsižvelgiant į tai, siūlytina aiškiai įtvirtinti galimybę darbdaviams, turintiems mažiau nei 100 darbuotojų, savanoriškai teikti informaciją.

3. Atsižvelgiant į DK projekto 1 straipsnyje dėstomas Darbo kodekso 23 straipsnio 5 dalies pirmųjų dviejų sakinių nuostatas, abejotina tos pačios dalies nuostatos „*Darbdaviai gautą informaciją pateikia Valstybinei darbo inspekcijai ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai, gavę šių institucijų prašymą.*“ pagrįstumu ir proporcingumu. Prašytina pagrįsti aiškinamajame rašte, kodėl atitinkamos informacijos, kurią renka, apdoroja Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba, nurodytoms institucijoms negalėtų pateikti pati (kodėl reikalingas atitinkamos informacijos persiuntimas) bei kaip toks siūlymas dera su Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymo 12 straipsnio 2 dalimi². *Mutatis mutandis* taikytina ir DK projekto 1 straipsnyje dėstomai Darbo kodekso 23 straipsnio 8 daliai.

4. DK projekto 1 straipsnyje dėstomos Darbo kodekso 23 straipsnio 10 dalies antrasis sakinytis nėra šio teisės akto reguliavimo dalykas. Esant poreikiui reguliuoti atitinkamus santykius, tai turėtų būti atliekama juos reguliuojančiame įstatyme.

5. Įvertinus DK projekto 1 straipsnyje dėstomas Darbo kodekso 23 straipsnio 11 dalies nuostatas, pasigendama tolimesnių veiksmų (pasekmių) reguliavimo, kas turėtų būti atliekama, kokie sprendimai priimami, įgyvendinus vertinamos dalies reikalavimus. Siekiant teisinio sistemiškumo, siūlytina minėtais aspektais pildyti siūlomą teisinį reguliavimą.

6. DK projekto 2 straipsniu keičiamame Darbo kodekso 26 straipsnyje naujai numatomos nuostatos, kurios nėra susiję tik su vyrų ir moterų darbo užmokesčio apskaičiavimu, t. y. numatomi platesnės apimties pakeitimai nei reikalinga įgyvendinti Direktyvą 2023/970. Toks dėstymas tęsiamas ir tolesniame DK projekto tekste, reglamentuojant darbo ginčo nagrinėjimą (pvz., keičiamuose Darbo kodekso 217, 219 straipsniuose). Siūlytina patikslinti naujai numatomas nuostatas, susiaurinant jų apimtį tiek, kiek reikalinga Direktyvai 2023/970 įgyvendinti, arba pagrįsti šių nuostatų platesnio taikymo poreikį aiškinamajame rašte.

7. Taip pat DK projekto 2 straipsniu keičiamo Darbo kodekso 26 straipsnio 4 dalies 3 punkte minimas „realus lyginamasis subjektas“, kurio turinys Darbo kodekse išlieka neapibrėžtas. Kartu įvertinant tai, kad Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso (toliau – CPK) 177 straipsnio 1 dalyje jau yra nustatyta, kad įrodymai civilinėje byloje yra bet kokie faktiniai duomenys, kuriais remdamasis teismas įstatymų nustatyta tvarka konstatuoja, kad yra aplinkybių, pagrindžiančių šalių reikalavimus ir atsikirtimus, ir kitokių aplinkybių, turinčių reikšmės bylai teisingai išspręsti, arba kad jų nėra, o 414 straipsnyje – bylą nagrinėjančio teismo teisė savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais šalys nesiremia, jeigu jis mano, jog tai yra būtina siekiant teisingai išspręsti bylą, siūlytina įvertinti tikslingumą Darbo kodekso 26 straipsnio 4 dalies 3 punkto atsisakyti kaip iš esmės perteklinio. Tos pačios dalies 4 punkte tikslintina, kas laikytina šiame punkte nurodytu „atitinkamu darbuotoju“.

8. Atsižvelgiant į Direktyvos 2023/970 preambulės 34 punktą, prašytina aiškinamajame rašte paaiškinti, kaip praktikoje turėtų būti įgyvendinamas DK projekto 10 straipsnio 1 dalyje nustatytas įpareigojimas visose darbovietėse (net ir turinčiose vieną darbuotoją) patvirtinti darbo apmokėjimo sistemas, atsisakant kiekybinės sąlygos „*kuriose vidutinis darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau*“. Kartu pildytinas aiškinamasis raštas, nurodant argumentus, lėmusius siūlymą visiškai atsisakyti kiekybinės sąlygos, net ir tais atvejais kai dėl darbuotojų nebuvimo atskiros apmokėjimo sistemos nustatymas, konsultavimasis dėl jos, būtų nelogiški, ar netgi neįgyvendinami (pvz., su kuo ir kaip turėtų būti konsultuojamasi dėl darbo apmokėjimo

² Viešojo administravimo subjektas gali reikalauti tik tų dokumentų ir informacijos, kurių nėra valstybės registruose (kadastruose), žinybiniuose registruose, valstybės informacinėse sistemose ir kitose informacinėse sistemose, finansuojamose iš valstybės ar savivaldybės biudžeto ir (ar) valstybės pinigų fondų.

sistemos tik ką įsteigtame juridiniame asmenyje, tik pradedant darbuotojų atranką arba juridiniame asmenyje, kuriame įdarbinamas tik juridinio asmens vadovas).

9. Pradedant DK projekto 10 straipsnio 1 dalimi ir kituose kartu teikiamuose projektuose, kaip neapibrėžtos ir perteklinės atsisakytina formuluočės „įskaitant minkštuosius įgūdžius“.

10. DK projekto 11 straipsnyje keičiama Darbo kodekso 147 straipsnio 2 dalis (atsisakant nuostatos „tačiau ne daugiau kaip iš šešių“) motyvuojama reikalavimu, kylančiu iš Direktyvos 2023/970, t. y. naujas reguliavimas būtų taikomas ir visiems kitiems santykiams, ne tik iš Direktyvos 2023/970 kylantiems. Prašytina šiuo aspektu papildyti aiškinamąjį raštą, nurodant argumentus, kodėl šiuo metu galiojančio ribojimo tikslinga atsisakyti.

11. Siūlytina aiškinamajame rašte patikslinti, ar DK projektu papildomos Darbo kodekso 147 straipsnio nuostatos bus taikomos ir nagrinėjant teismines bylas, įvertinant tai, kad naudojamas darbo ginčus nagrinėjančio organo, o ne Darbo kodekso 17 straipsnyje apibrėžtas darbo ginčus nagrinėjančiose institucijos terminas (Darbo kodekso 17 straipsnyje atskirai išskirti darbo ginčus nagrinėjantys organai ir teismai). **Be to, lieka neaišku, kaip Darbo kodekso 147 straipsnio 1 ir 2 dalių nuostatos būtų taikomos *mutatis mutandis*, kadangi tai taip pat neatskleista aiškinamajame rašte.** Aiškinamajame rašte teigiama, kad jei darbo ginčus nagrinėjantis organas nustatytų, kad darbdavys pažeidė vienodo darbo užmokesčio principo taikymą, būtų taikomi ir delspinigiai, ir netesybos. Vis dėlto Darbo kodekso 147 straipsnio 1 ir 2 dalių nuostatos taikomos skirtingose situacijoje – darbo santykiams nepasibaigus mokami delspinigiai, o darbo santykiams pasibaigus mokamos netesybos, todėl neaišku, ar (kaip) šios išmokos galėtų būti mokamos kartu.

12. DK projekto 12 straipsnyje pildoma nauja Darbo kodekso 148 straipsnio 4 dalis vertintina sistemiškumo principo turinio kontekste. Pastebėtina, kad iš jos turinio neina padaryti vieningos išvados, ar joje siūloma nustatyti naują taisyklę, ar dėstoma aukščiau tekste aptartą tvarką papildanti taisyklė. Jei tai toliau dėstoma taisyklė, susijusi su anksčiau dėstyta, siūlytina duoti nuorodas į atitinkamas struktūrinės dalis. *Mutatis mutandis* tai taikytina ir vertinamos dalies formuluočiai „apie veiksmus“.

13. Siekiant išvengti skirtingo teisės normos traktavimo, galimų ginčų, siūlytina įvertinti galimybę tikslinti DK projekto 12 straipsnyje pildomos Darbo kodekso 148 straipsnio 5 dalies formuluočę „**per protingą terminą**“, **pavyzdžiui, reguliuojant maksimalų terminą.**

14. Direktyvos (ES) 2023/970 12 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad valstybės narės gali apriboti informacijos apie darbo užmokestį prieinamumą, kai kyla pavienių darbuotojų identifikavimo rizika, tačiau informacija stebėsenos tikslais turi būti teikiama be jokių apribojimų. DK projekto 12 straipsniu keičiama Darbo kodekso 148 straipsnio 7 dalis, kurioje nustatyta, kad informacija nurodytiems subjektams teikiama darbuotojui paprašius. DK projekte nėra aiškiai reglamentuota valstybės teisė spręsti dėl informacijos prieinamumo ribojimo, taip pat nėra nustatyta pareiga informaciją be apribojimų teikti stebėsenos tikslais. Siūlome atitinkamai papildyti DK projekto nuostatas siekiant tinkamo Direktyvos nuostatų perkėlimo.

15. Įvertinus DK projekto 12 straipsnyje pildomos Darbo kodekso 148 straipsnio 8 dalies nuostatas, pasigendama teisinių pasekmių, kurios būtų taikomos pažeidus pareigą, nustatymo. Taip pat pastebėtina, kad taisyklė konstruojama taip, kad joje nėra nustatyto reikalavimo kitai šaliai atitinkamos pareigos laikytis.

16. Atsižvelgiant į DK projekto 11 straipsniu atliekamus pakeitimus, siūlytina įvertinti poreikį pildyti DK projekto 13 straipsnį, sistemiškai keičiant ir Darbo kodekso 217 straipsnio 1 dalies 2 punktą.

17. DK projekto 13 straipsniu keičiamo Darbo kodekso 217 straipsnio 4 dalyje nurodoma, kad „atsakovas laimi byloje“, „pralaimėjęs ieškovas“. Pastebėtina, kad tai procesiniuose įstatymuose nevartojami terminai, be to, ieškinys gali būti patenkintas iš dalies, tuomet apskritai neaišku, kuri šalis būtų laikoma „laimėjusia“. Siūlytina šiuo aspektu patikslinti DK projektą. Be to,

minėtoje dalyje numatoma pareiga teismui nėra aiškiai apibrėžta, tad siūlytina projektų aiškinamajame rašte atskleisti, kaip vyks procesas šiuo aspektu ir kartu įvertinti, ar nebūtų tikslinga nurodytas nuostatas formuluoti analogiškai jau galiojančiam teisiniam reguliavimui, pvz., CPK 93 straipsnio 4 dalyje jau yra nustatyta aiški galimybė teismui nukrypti nuo bylinėjimosi išlaidų paskirstymo taisyklių.

18. Kartu pastebėtina, kad DK projekto 13 straipsniu keičiamo Darbo kodekso 217 straipsnio 4 dalyje nurodomos su procesu susijusios išlaidos, tačiau nėra aiškiai apibrėžiama, kokios tai išlaidos. Siūlytina vartoti jau nusistovėjusį bylinėjimosi išlaidų (CPK 79 straipsnis) terminą arba apibrėžti naujai numatomų išlaidų turinį.

19. Siekiant visapusiškai pagrįsti siūlomus keitimus, prašytina papildyti aiškinamąjį raštą, aptariant DK projekto 11 ir 14 straipsniais atliekamų pakeitimų santykį (ar šios normos būtų taikomos kartu, ar atskirai, nuo ko tai priklausytų).

20. Įvertinant DK projekto 14 straipsniu naujai numatomos Darbo kodekso 219 straipsnio 2 dalies turinį, galima išvada, kad Darbo kodekso 219 straipsnio 2 dalyje nurodytos kompensacijos elementus apimtų jau šiuo metu Darbo kodekso 151 straipsnyje nurodyta padaryta turtinė žala, taip pat ir neturtinė žala. Siūlytina pagrįsti šios naujos nuostatos poreikį projektų aiškinamajame rašte. Taip pat neaiški, todėl tikslintina šios dalies nuostata „kompensacija, kuri yra lygi dydžiui“, t. y. neaišku, koks dydis turimas mintyje.

21. DK projekto 17 straipsnis pildytinas taisykle, taikytina pereinamuoju laikotarpiu, susijusia su DK projekto 11 straipsnyje keičiama Darbo kodekso 147 straipsnio 2 dalimi (atsisakant nuostatos „tačiau ne daugiau kaip iš šešių“).

22. Nors DK projekto 17 straipsnio 2 dalimi teikiamas siūlymas formaliai ir atitinka Teisėkūros pagrindų įstatymo 20 straipsnio 4 dalyje nustatytą išimtį, vis tik, siekiant sudaryti sąlygas visiems darbdaviams tinkamai pasirengti naujiems reikalavimams, siūlytina įvertinti galimybę DK projekto 17 straipsnio 2 dalyje numatyti ankstesnį terminą, nei siūlomas.

23. Administracinių nusižengimų kodekso (toliau – ANK) Specialiosios dalies straipsnių struktūra paprastai grindžiama nuoseklumu – dalys dėstomos didėjančių baudų tvarka, o atsakomybė už pakartotinį administracinį nusižengimą pateikiama iš karto po dalies, kurioje nustatyta pagrindinė dispozicija. Todėl siūlytina atitinkamai pakoreguoti siūlomą naują ANK 99 straipsnio redakciją (ANK projekto 1 straipsnis).

24. BIDU projekto 1 straipsnyje vartojama šiame teisės akte neapibrėžta nuostata „*toks pats ar vienodos vertės darbas*“. Atsižvelgiant į tai, kad minėtos formuluotės reikšmė apibrėžiama DK projekto 10 straipsnio 2 dalyje, prašytina užtikrinti teisėkūros sistemiškumo principo įgyvendinimą, pavyzdžiui, duodant nuorodas į konkrečius teisės aktus arba kartojant formuluotes konkrečius santykius reguliuojančiame teisės akte. *Mutatis mutandis* tai taikytina VĮVDDAĮ projekto 2 straipsniui, VTĮ projekto 1 straipsniui.

25. Atsižvelgiant į reguliuojamų santykių specifiką, manytina, BIDU projekto 1 straipsniu nereikėtų atsisakyti nuostatos „*koeficiento, viršijančio šio įstatymo 1 priede nustatytą minimalų pareiginės algos koeficientą*“. Priešingu atveju prašytina tai pagrįsti aiškinamajame rašte.

26. Atsižvelgiant į BIDU projekto 1 straipsnio pakeitimus, siūlytina įvertinti poreikį tikslinti (pildyti) Lietuvos Respublikos Vyriausybės tvirtinamas darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijas. Atitinkamai, pildyti BIDU projekto 2 straipsnį pavedimu Vyriausybei ir sudaryti sąlygas iki įsigaliojimo momento visoms biudžetinėms įstaigoms pasiruošti naujam teisiniam reguliavimui (pakeisti apmokėjimo sistemas). *Mutatis mutandis* taikytina ir VTĮ projektui.

27. VĮVDDAĮ projekto 1 straipsnio 1 dalies pakeitimų siūlytina atsisakyti kaip netikslingų ir neatitinkančių keičiamo įstatymo reguliavimo paskirties. Pastebėtina, kad siūlomi papildomai numatyti santykiai yra sureguliuoti Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymo 12 straipsnio 2 dalimi ir papildomai juos detalizuoti VĮVDDAĮ projekte, manytina, nėra poreikio.

28. Siūlytina papildomai įvertinti poreikį VĮVDDAĮ projekte aptarti jo įgyvendinimo tvarką (numatyti pavedimus atitinkamiems subjektams) ir numatyti tam reikalingą laikotarpį (pakeisti darbo apmokėjimo sistemas).

29. Pagal Nuorodą į Europos Sąjungos teisės aktus teikimo teisės aktuose reikalavimų aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2020 m. kovo 6 d. įsakymu Nr. 1R-72, 12 punktą, įstatymo pradžioje pateikiama nuoroda į įstatymo priedą, kuriame nurodomi įgyvendinami ES teisės aktai.

30. Kitos redakcinės ir teisės technikos pastabos perduotos rengėjams darbo tvarka.

Teisingumo ministrė

Rita Tamašunienė

Vaida Štrafėlė, mob. tel. +370 600 43 406, el. p. vaida.strafele@tm.lt
Germanas Politika, mob. tel. +370 602 56238, el. p. germanas.politika@tm.lt
Asta Gedzevičiūtė, mob. tel. +370 671 90 697, el. p. asta.gedzeviciute@tm.lt
Justė Grigaitė, mob. tel. +370 618 51162, el. p. juste.grigaite@tm.lt



LIETUVOS RESPUBLIKOS UŽSIENIO REIKALŲ MINISTERIJA

Biudžetinė įstaiga, J. Tumo-Vaižganto g. 2, 01108 Vilnius, tel. (0 5) 236 2444, faksas (0 5) 236 2626

El. p. urm@urm.lt, <http://www.urm.lt>

Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188613242

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir
darbo ministerijai

Nr.
I 2025-09-12 Nr. STAP-664 (11.1 E-53)

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS ĮSTATYMŲ PROJEKTŲ DERINIMO

Lietuvos Respublikos užsienio reikalų ministerija pagal kompetenciją įvertino pateiktus derinti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 23, 26, 39, 40, 41, 42, 52, 71, 79, 140, 147, 148, 217, 219, 226 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo (toliau – DK projektas), Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 99 straipsnio ir priedo pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų, kurių savininkė ar dalininkė, turinti daugiau negu pusę balsų visuotiniame dalininkų susitikime, yra valstybė ar savivaldybė, vadovų ir darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo Nr. XIV-2349 2 ir 3 straipsnių pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo Nr. XIII-198 5 straipsnio pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 19 straipsnio pakeitimo įstatymo (toliau – VTĮ projektas) ir Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 15 straipsnio pakeitimo įstatymo projektus, ir teikia šias pastabas:

1. Dėl VTĮ projekto 1 straipsnio nuostatos „Darbo apmokėjimo sistema nustatoma kolektyvinėje sutartyje ir ji taikoma **visiems valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos valstybės tarnautojams**“: nėra aišku, ką apima sąvoka „visi valstybės tarnautojai“, ar ši nuostata būtų taikoma ir statutiniams valstybės tarnautojams? Siūlome patikslinti ir konkrečiau įvardyti, kokiems valstybės tarnautojams taikoma ši nuostata.

2. VTĮ projekto 1 straipsnyje rašoma: „<...> Darbo apmokėjimo sistemoje, atsižvelgiant į šio įstatymo ir Darbo kodekso nuostatas pagal objektyvius ir lyties požiūriu 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 ar pareigybės pareiginės algos koeficientų dydžiai ar jų intervalai (minimali ir maksimali intervalų riba), priemonių dydžiai ir jų skyrimo tvarka, **piniginių išmokų dydžiai, skyrimo atvejai ir tvarka, darbo užmokesčio didinimo ir indeksavimo tvarka**.“

Lieka neaiškus šios ir kitų VTĮ bei kitų teisės aktų nuostatų dėl galimų piniginių išmokų ir jų skyrimo tvarkos santykis. Siūlome sukonkretinti, kokių piniginių išmokų dydžius institucija galėtų nustatyti individualiai.

VTĮ nustatomi atvejai, kada gali būti didinamas darbo užmokestis. Ar pagal VTĮ projekto 1 straipsnio nuostatą kiekviena institucija galės individualiai nustatyti, kada didinamas darbo užmokestis valstybės tarnautojams ir kaip jis indeksuojamas?

3. Informuojame, kad šiuo metu Užsienio reikalų ministerijos naudojama darbo užmokesčio programa neužtikrina galimybės formuoti apibendrintų DK projekte numatytų ataskaitų ir duomenų, o kuriama nauja centralizuota viešojo sektoriaus įstaigų darbuotojų darbo užmokesčio ir personalo administravimo informacinė sistema (DUPAIS) nebus pritaikyta Užsienio reikalų ministerijos poreikiams ir ministerija nėra įtraukta į bandomąjį projektą. Atsižvelgdami į tai, atkreipiame dėmesį, kad visi DK projekte numatyti pakeitimai reikalaus papildomų žmogiškųjų ir finansinių išteklių.

Ministerijos kanclerė

Aistė Stakėnienė

Giedrė Brokienė, tel. +370 706 52528, el. p. giedre.brokiene@urm.lt

Indrė Gailiūtė, tel. +370 5 236 2997, el. p. indre.gailiute@urm.lt

Indrė Meškauskaitė, tel. +370 5 236 2415, el. p. indre.meskauskaite@urm.lt



LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA PRIE SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS

Lietuvos Respublikos
socialinės apsaugos ir darbo
ministerijai
post@socmin.lt

2025-09- Nr. SD-128-
į 2025-09-15 raštą Nr.

IŠVADA DĖL DERINAMŲ ĮSTATYMŲ PROJEKTŲ

Susipažinę su Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos parengtu ir pateiktu išvadoms gauti Projektų paketu Nr. 25-14002 „Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo projektas DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 23, 26, 39, 40, 41, 42, 52, 71, 79, 140, 147, 148, 217, 219, 226 STRAIPSNIŲ IR PRIEDO PAKEITIMO ĮSTATYMO, LIETUVOS RESPUBLIKOS ADMINISTRACINIŲ NUSIŽENGIMŲ KODEKSO 99 STRAIPSNIO IR PRIEDO PAKEITIMO ĮSTATYMO, 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 2 IR 3 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO ĮSTATYMO, LIETUVOS RESPUBLIKOS BIUDŽETINIŲ ĮSTAIGŲ DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO IR KOMISIJŲ NARIŲ ATLYGIO UŽ DARBĄ ĮSTATYMO NR. XIII-198 5 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMO, LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBĖS TARNYBOS ĮSTATYMO NR. VIII-1316 19 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMO IR LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINIO SOCIALINIO DRAUDIMO ĮSTATYMO NR. I-1336 15 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMO PROJEKTŲ PATEIKIMO LIETUVOS RESPUBLIKOS SEIMUI“ informuojame, kad jam pritariame iš

dalis ir teikiame pastabas ir pasiūlymus dėl DK¹ pakeitimų:

1. Atsižvelgiant į tai, kad DK sąvoka „lygiavertis“ keičiama į sąvoką „vienodos vertės“ ir 140 str. 5 d. pakeitime apibūdinama „vienodos vertės darbo“ reikšmė, vadovaujantis teisinio aiškumo principu ir siekiant vientisumo ir nuoseklumo teisės akte, siūlome patikslinti 131 str. 2 d. ir ją išdėstyti taip:

„2. Darbdavys užtikrina darbuotojo teisę po tikslinių atostogų grįžti į tą pačią ar ~~lygiavertę~~ **vienodos vertės** darbo vietą (pareigas) ne mažiau palankiomis negu buvusios darbo sąlygomis, įskaitant darbo užmokestį, ir naudotis visomis geresnėmis sąlygomis, įskaitant teisę į darbo užmokesčio padidėjimą, į kurias jis būtų turėjęs teisę, jeigu būtų dirbęs.“

2. Siekiant teisinio aiškumo ir teisės normų suderinamumo, siūlome patikslinti 197 str. 1 d. suderinant ją su keičiama 140 str. 3 d., ir ją išdėstyti taip:

„1. Kolektyvinės sutartys taikomos darbuotojams – jas sudariusių profesinių sąjungų nariams, **išskyrus DK 140 str. 3 d. numatytą išimtį dėl darbo apmokėjimo sistemos taikymo**. Jeigu profesinė sąjunga ir darbdavys susitaria dėl darbdavio lygmens ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties taikymo visiems darbuotojams, ji taikoma visiems darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija). Konferencija – įmonės, įstaigos, organizacijos struktūriniuose organizaciniuose dariniuose išrinktų darbuotojų atstovų susirinkimas. Jeigu nesant darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos kolektyvinę sutartį sudaro šakos profesinė sąjunga, kuri šio kodekso nustatyta tvarka buvo įgaliota vesti derybas dėl darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties, ir darbdavys, tokia kolektyvinė sutartis taikoma visiems darbdavio darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija).“

3. Atlikti redakcinio pobūdžio patikslinimą ir 23 str. 3 d. išdėstyti taip:

„3. Darbdaviai, vadovaujantis Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba) direktoriaus ir Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus nustatyta tvarka, kas mėnesį, Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai privalo teikti informaciją apie darbuotojų darbo užmokestį (išskyrus laikinųjų darbuotojų, su kuriais šio ~~kodekso~~ **kodekse** 72 straipsnio nustatyta tvarka sudaryta laikinojo darbo sutartis) ir darbo laiką. Informacija apie laikinųjų darbuotojų darbo užmokestį privalo būti teikiama šio straipsnio 8 dalyje numatyta tvarka.

¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.

4. Atsižvelgiant į tai, kad VAĮ² nenumato konkretaus paaiškinimų pateikimo termino (tik administracinės procedūros atlikimo terminas), siūlome nustatyti vienodą paaiškinimų pateikimo terminą abiem institucijoms ir 23 str. 9 d. išdėstyti taip:

„9. Esant neaiškumams, šio straipsnio 7-8 dalyse nurodyti darbdaviai, darbuotojams, darbuotojų atstovams, pareikalavus, per protingą terminą, bet ne vėliau, kaip per vieną mėnesį nuo tokio prašymo pateikti paaiškinimus gavimo dienos, turi pateikti papildomus paaiškinimus ir suteikti išsamesnę informaciją apie visus pateiktus duomenis, įskaitant paaiškinimus dėl bet kokio vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo. **Darbdaviai paaiškinimus ir išsamesnę informaciją apie visus pateiktus duomenis, įskaitant paaiškinimus dėl bet kokio vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo Valstybinei darbo inspekcijai ar Lygių galimybių kontroleriaus tarnybai pareikalavus turi pateikti per jų nustatytą terminą, bet ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo prašymo pateikti informaciją gavimo dienos.** ~~Darbdaviai paaiškinimus ir išsamesnę informaciją apie visus pateiktus duomenis, įskaitant paaiškinimus dėl bet kokio vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo Valstybinei darbo inspekcijai pareikalavus turi pateikti Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatyme numatyta tvarka ir terminais, o Lygių galimybių kontroleriaus tarnybai pareikalavus Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme numatyta tvarka ir terminais.~~“

5. Siekiant išvengti klausimų ir interpretacijų dėl frazės „ištaiso padėtį“, vadovaujantis teisinio apibrėžtumo ir aiškumo principais siūlome 23 str. 10 d. formuluoti suvienodinant su 11 d. 3 p.:

„10. Jei vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas nepagrindžiamas objektyviais, lyties požimių neutraliais kriterijais, šio straipsnio 7-8 dalyse nurodyti darbdaviai per protingą terminą, bet ne vėliau, kaip per šešis mėnesius nuo šio straipsnio 7 dalyje nurodyto pranešimo apie darbo užmokestį gavimo dienos, o apie laikinuosius darbuotojus – nuo šio straipsnio 8 dalyje nurodyto pranešimo Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai pateikimo dienos, ištaiso **nepagrįsto vidutinio darbo užmokesčio dydžio skirtumą** ~~padėtį~~ bendradarbiaudami su darbuotojų atstovais. Jei dėl atsiradusio darbo užmokesčio skirtumo yra pateikiamos Valstybinės darbo inspekcijos ar Lygių galimybių kontroleriaus tarnybos rekomendacijos, darbdavys turi vadovautis gautomis rekomendacijomis.“

6. DK nėra įtvirtinta pareiga darbdaviui prieš priimant darbuotojus organizuoti su jais pokalbį dėl darbo. Tampa neaiškus kolektyvinės sutarties pateikimo darbuotojui

² Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas.

momentas, kai toks pokalbis nėra organizuojamas, kas tokiu atveju suponuotų ginčą dėl netikslaus reglamentavimo. Taip pat pastebėtina, jog kolektyvinės sutartys taikomos darbuotojams – jas sudariusių profesinių sąjungų nariams, nepriklausomai nuo jų pareigybės. Be kita ko, DK nevertinama būsimo darbdavio sąvoka. Sistemiskai vertinant DK nuostatas, dar iki darbo sutarties sudarymo – ikisutartinioose santykiuose – būsimas darbdavys įvardijamas kaip darbo sutarties šalis (DK 41 str. 1 d.), o taip pat kaip darbdaviu, kai kyla ginčas dėl sutarties sudarymo (DK 213 str. 3 d.). Atsižvelgiant į tai siūlome patikslinti 41 str. 1 d. ir ją išdėstyti taip:

„1. Būsimas darbdavys įsidarbinti norintiems asmenims **dar ikisutartinioose santykiuose** prieš pokalbį dėl darbo be šio kodekso 25 straipsnio 6 dalyje nurodytos informacijos turi pateikti **darbovietėje galiojančias kolektyvines sutartis kolektyvinės sutarties nuostatas, kurios taikomos tai pareigybei (darbui), dėl kurios tariamasi.**“

7. Siūlome atlikti redakcinio pobūdžio pakeitimus 140 str. 3 d. patikslinant taip:

„<...> Pareigybės, **kurios apima tokį patį ar vienodos vertės darbą** kuriose atliekamas toks pats ar vienodos vertės darbas, priskiriamos tai pačiai pareigybių grupei. Darbo apmokėjimo sistemoje, atsižvelgiant į objektyvius ir lyties požįriū neutralius kriterijus, nustatomos pareigybių grupių arba pareigybių apmokėjimo formos, darbo užmokesčio dydžiai ar ribos (minimali ir maksimali), papildomo apmokėjimo (priedų ir priemokų), premijų skyrimo pagrindai, dydžiai ir tvarka, darbo užmokesčio indeksavimo ir didinimo kriterijai ir tvarka. Darbdaviai turintys mažiau nei 50 darbuotojų atleidžiami nuo pareigos darbo apmokėjimo sistemoje numatyti darbo užmokesčio didinimo tvarką ir kriterijus **ir tvarką.**“

8. Siūlome papildyti 147 str. pavadinimą įtraukiant žodį „**netinkamas**“, nes tai, apie ką kalbama šio straipsnio 3 d., nėra pavėluotas darbo užmokesčio mokėjimas:

„147. Pavėluotas **ar netinkamas** darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų mokėjimas.“

Taip pat dėl šio straipsnio 3 d. („*Darbo ginčus nagrinėjančiam organui nustačius, kad darbdavys netinkamai vykdė pareigą už tokį patį ir (ar) vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį, mutatis mutandis taikomos šio straipsnio 1 ir 2 dalies nuostatos.*“), teikiame pastabą, jog galutinai konstatuoti, kad konkretaus ar kelių darbuotojų atžvilgiu nebuvo laikytasi pareigos už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį, kilus ginčui galėtų tik darbo ginčų komisija. Bet gali pasitaikyti situacijų, kai ginčas nepasieks darbo ginčų komisijos, pvz., darbuotojas paprašo informacijos, kreipiasi į darbdavį ir jie situaciją išsprendžia tarpusavyje. Arba, pvz., kreipiamasi su skundu į VDI dėl darbo apmokėjimo sistemos nuostatų ir VDI

konstatavus pažeidimą arba pateikus rekomendacijas, darbovietėje pakeičiama darbo apmokėjimo sistema ir darbuotojams kompensuojamas (ištaisomas) darbo užmokesčio skirtumas. Kad tokiais atvejais darbdavys turėtų pareigą papildomai paskaičiuoti nuo neišmokėtos darbo užmokesčio dalies ir delspinigius ar netesybas, siūlome 147 str. 3 d. formulotę suvienodinti su šio straipsnio 1 ir 2 d., kuriose pareiga mokėti delspinigius ir netesybas nustatyta bendrai visais atvejais, kai darbdavys netinkamai moka darbo užmokestį, net ir nesant darbo ginčų komisijos sprendimo, ir išdėstyti nuostatą taip:

~~„3. Darbo ginčus nagrinėjančiam organui nustatius, kad darbdavys netinkamai vykdė pareigą~~ **Darbdaviui tinkamai nevykdžius pareigos** už tokį patį ir (ar) vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį, *mutatis mutandis* taikomos šio straipsnio 1 ir 2 dalies nuostatos.“

9. Atlikti 148 str. 5 d. redakcinio pobūdžio pataisymą:

„5. Šio straipsnio 4 dalyje nurodytos informacijos, įskaitant atlygį natūra, darbuotojai gali bet kuriuo metu prašyti tiesiogiai iš darbdavio. Darbdavys darbuotojo prašymu privalo iš Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos pagal šio kodekso 23 straipsnio 5 dalį gautą informaciją apie darbuotojo darbo užmokesčio dydį ir vidutinio darbo užmokesčio dydžius pagal darbuotojo lytį toje pačioje pareigybių grupėje, darbuotojui pateikti raštu per protingą terminą. Jei iš darbdavio raštu gauta informacija yra netiksli ar neišsami, darbuotojas turi teisę asmeniškai ar per darbuotojų atstovus darbdavio reikalauti pateikti papildomų ir pagrįstų paaiškinimų ir išsamesnės informacijos apie visus pateiktus duomenis ir gauti pagrįstą atsakymą. Informacijos ir papildomų paaiškinimų ~~pateikimas~~ **pateikimas** negali trukti ilgiau kaip 2 mėnesius nuo prašymo gavimo dienos. Laikinieji darbuotojai šioje dalyje nurodytos informacijos gali prašyti iš laikinojo darbo įmonės arba laikinojo darbo naudotojo.“

10. Kadangi tiesiogiai nacionaliniuose teisės aktuose neapibrėžiamas vienodo darbo užmokesčio principas, siūlome 219 str. 2 d., 148 str. 7 ir 9 d. suvienodinti su 147 str. 3 d. formuluojuant taip:

„2. Jeigu darbo ginčus nagrinėjantis organas nustato, kad darbdavys pažeidė **pareigą už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį** ~~vienodo darbo užmokesčio principo taikymą~~, darbuotojui priteisiama kompensacija, kuri yra lygi dydžiui, jei darbuotojas nebūtų buvęs diskriminuojamas dėl lyties arba nebūtų buvusios pažeistos bet kokios teisės ar pareigos, susijusios su **pareiga už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį** ~~vienodo darbo užmokesčio principu~~. Ši kompensacija apima visišką nesumokėto darbo užmokesčio ar mokėjimų natūra atgavimą, taip pat kompensaciją už prarastas galimybes, neturtinę žalą, bet

kokią žalą, sukeltą kitų svarbių veiksnių, kurie gali apimti daugialypę diskriminaciją.“;

„7. Jeigu teikiant šio straipsnio 4 dalyje nurodytą informaciją darbuotojui, būtų tiesiogiai ar netiesiogiai atskleidžiamas kito darbuotojo, kurio tapatybę būtų įmanoma nustatyti, darbo užmokestis, tokia informacija darbuotojui paprašius privalo būti teikiama tik darbuotojų atstovams, Valstybinei darbo inspekcijai arba Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai, kurie išnagrinėję pateiktą informaciją informuoja darbuotoją apie galimą **pareigos už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį** ~~vienodo atlygio už tokį patį ar vienodos vertės darbą principo pažeidimą.~~ Esant galimam **šios pareigos** ~~vienodo atlygio už tokį patį ar vienodos vertės darbą principo pažeidimui,~~ darbuotojų atstovai, Valstybinė darbo inspekcija arba Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba konsultuoja darbuotojus dėl galimo kreipimosi į darbo ginčus nagrinėjančius organus dėl savo teisių gynimo. Darbuotojas informuojamas apie **pareigos už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį** ~~vienodos vertės atlygio už tokį patį ar vienodos vertės darbą principo~~ įgyvendinimą neatskleidžiant faktinio pavienių tokį patį ar vienodos vertės darbą atliekančių darbuotojų darbo užmokesčio dydžių.“;

„9. Šio straipsnio 4 dalyje nurodyta informacija teikiama laikantis 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento [\(ES\) 2016/679](#) dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva [95/46/EB](#) (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) nuostatų ir naudojama tik ~~vienodo darbo užmokesčio principo taikymo~~ **pareigos už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį tinkamo įgyvendinimo** tikslu.“

Siūlymas dėl DK pakeitimų, susijusių su skaidraus darbo užmokesčio direktyva:

DK 148 str. pakeitimu nustatoma, kad darbuotojai informaciją apie jų pačių darbo užmokesčio dydį (metinį ir valandinį) ir vidutinio darbo užmokesčio dydžius (metinius ir valandinius) pagal darbuotojo lytį toje pačioje pareigybių grupėje, kuriai priskiriama jo pareigybė turi teisę gauti iš darbdavio per darbuotojų atstovus, Valstybinę darbo inspekciją ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą. Siūlome apsvarstyti galimybę grįžti prie Darbo santykių komisijoje derintos alternatyvos dėl automatizuoto duomenų teikimo darbuotojams. VDI atlieka kontrolės ir priežiūros funkcijas, tačiau siūlomi įstatymo pakeitimai, numatantys privalomą darbo užmokesčio informacijos teikimą darbuotojams per VDI, sukurtų reikšmingą administracinę bei techninę našą, visų pirma dėl darbuotojų, dirbančių ir galinčių kreiptis dėl šių duomenų gavimo skaičiaus, antra, dėl

poreikio kurti naują tarpinstitucinę sistemą.

Darbuotojų skaičius ir galimas užklausų srautas.

Viešai prieinami rodikliai rodo, kad Lietuvoje šiuo metu įdarbintų asmenų skaičius yra apie **1,4–1,5 mln.** Tuo atveju, jeigu iš jų tik **5–10 %** jų per metus kreiptųsi dėl darbo užmokesčio informacijos gavimo, tai sudarytų **apie 70–150 tūkst. užklausų per metus**, o tai papildomas, daugiausia techninio pobūdžio, veiksmų kiekis, kurį reikėtų administruoti. Šis skaičius leidžia įvertinti VDI darbo krūvio didėjimą ir poreikį ieškoti alternatyvių mechanizmų.

Direktyva kelia aiškius reikalavimus atlyginimų skaidrumui ir įpareigojimus darbdaviams, darbuotojų atstovams ir valstybės institucijoms. Tačiau Direktyva nėra tiesioginio taikymo aktas ir Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 288 straipsnyje nustatyta, kad direktyva yra privaloma šalims, kurioms ji skirta (vienai, kelioms arba visoms šalims), rezultato, kurį reikia pasiekti, atžvilgiu, bet nacionalinės valdžios institucijos pasirenka jos įgyvendinimo formą ir būdus. ES lygiu priimta direktyva įtraukiama arba perkeliama į ES šalių vidaus teisę, kad ji taptų įstatymu tose šalyse. Taigi, įgyvendinimo būdai valstybėse narėse gali skirtis ir, VDI nuomone, svarbus yra tikslas, kad darbo užmokestis būtų skaidrus ir darbuotojai galėtų gauti reikiamą informaciją, todėl siūlome šiam tikslui pasiekti pasirinkti kuo mažesnę administracinę naštą keliantį mechanizmą, kuris, be kita ko, suteiktų ir daugiau skaidrumo, kadangi visi darbuotojai, be papildomų prašymų ir darbdavio ar valstybės institucijų įsikišimo lengvai galėtų pasiekti informaciją apie darbo užmokestį pagal darbuotojo lytį toje pačioje pareigybių grupėje.

Egzistuojanti techninė infrastruktūra (Sodra) ir prieigos galimybės.

Sodros sistemoje bus kaupiami visi reikalingi darbo užmokesčio duomenys, todėl kiekvienas darbuotojas galėtų matyti informaciją prisijungus prie asmeninės Sodros paskyros, taip administracinę naštą būtų galima ženkliai sumažinti. Be to, kadangi darbuotojai galės kreiptis tiek į VDI, tiek į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą, institucijoms gali prireikti bendros informacinės sistemos, leidžiančios sekti, kam informacija jau pateikta, ir išvengti dvigubo darbo, kas papildomai didintų kaštus.

Siūloma alternatyva – duomenų teikimas centralizuotai per Sodrą, tai leistų užtikrinti Direktyvos reikalavimų įgyvendinimą, sumažintų administracinę naštą institucijoms ir darbdaviams bei suteiktų darbuotojams patogią prieigą prie darbo užmokesčio informacijos.

Tarptautinė praktika (Estija, Suomija) — sėkmingi centralizacijos pavyzdžiai:

Estija: centralizuotos e-paslaugos leidžia gyventojams pasiekti mokesčių ir darbo duomenis per vieną aplinką. Šia pasirinkta priemone Estijos praktika skaičiuoja reikšmingus laiko taupymus ir procedūrų supaprastinimus.

Suomija: Incomes Register (Tulorekisteri) — nacionalinė pajamų duomenų bazė, kurioje darbdaviai pateikia ataskaitas realiuoju laiku, o duomenys yra prieinami institucijoms ir gyventojams. Europos Komisijos dokumentuose šis registras minimas kaip pavyzdys, kaip suvienodinti duomenų srautą.

Prognozės dėl informacinės sistemos įdiegimo kaštų ir koordinaciniai aspektai.

Pilnas naujos informacinės sistemos sukūrimas VDI (pritaikytos masiniam darbuotojų aptarnavimui, duomenų saugumui, sąsajoms su Sodros/kitomis sistemomis ir vartotojų autentifikacijai) būtų ženklus investicijos objektas. Atkreiptinas dėmesys, kad pagal DK pakeitimo projektą, darbuotojai galės gauti informaciją iš VDI arba Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos, todėl ypač svarbi šių institucijų sąveika, bendra informacinė sistema, kuri lemtų ženklus informacinės sistemos sukūrimo kaštus. Taip pat, atsirastų poreikis valdyti, kas jau gavo informaciją ar tas pats asmuo, dėl to paties laikotarpio nėra kreipęsis į kitą instituciją ir atliks dvigubą darbą. Tai reiškia didelius kaštus tarpinių sistemų (integracijos) kūrimui arba veiksmų koordinavimui, kad būtų išvengta dubliavimo ir perteklinių išlaidų.

Taigi, minima informacija jau bus apskaičiuota ir siūloma naudoti **Sodra** kaip centrinį informacijos pateikimo kanalą (gyventojo asmeninė paskyra), kuris užtikrintų minimalias papildomas investicijas, mažesnes operacines išlaidas, greitesnį Direktyvos įgyvendinimą bei mažesnę tikimybę, kad institucijos gaus didelį techninių užklausų srautą.

Preliminariais skaičiavimais skaičiuojant pagal 1,44 mln. Lietuvoje dirbančių asmenų ir 5 % kreipimosi normą, tokios darbuotojų užklausos galėtų sudaryti 72 000 užklausų per metus; 10 % - 144 000 užklausų per metus. Vidutiniškai vienos užklausos tvarkymas (techninis darbas: paieška, specialisto darbas, pranešimo paruošimas) gali užtrukti nuo 10 iki 30 minučių specialisto laiko; $72\,000 \text{ užklausų} \times 15 \text{ min} = 18\,000$ darbo val. per metus (tikslūs skaičiai priklausys nuo automatizacijos ir darbo proceso). Taigi, nors skaičiavimai preliminarūs, tačiau akivaizdu, kad institucijoms ženkliai išaugs specialistų poreikis vien tam, kad būtų atliekamas techninis darbas, kurio mastą galima sumažinti duomenis pateikiant patiems darbuotojams informacinėje Sodros sistemoje.

Be kita ko, labai tikėtina, kad darbuotojai daug dažniau kreiptųsi tiesiogiai į institucijas, o ne į darbdavį, norėdami gauti informaciją apie savo darbo užmokestį. Tai

reiškia, kad VDI turėtų atlikti formalų, techninį veiksma – darbuotojams pasikreipus tiesiog perduoti surinktus duomenis darbuotojams, nors alternatyvi sistema galėtų tą patį užtikrinti be papildomos institucijų apkrovos. Ir be šio papildomo techninio veiksmo, VDI jau numatomos papildomos pareigos. Direktyvos įgyvendinimas sukels papildomų konsultacijų, paklausimų, darbo ginčų ir inspekcinų veiksmų skaičiaus augimą. VDI pagrindinė funkcija yra kontrolė, todėl manome, kad privalo būti ieškoma alternatyvos, kuri taip ženkliai nedidintų institucijoms administracinės naštos. VDI siūlymas - darbo užmokesčio duomenis leisti matyti patiems darbuotojams asmeninėje Sodros paskyroje.

Lietuvos Respublikos vyriausiasis
valstybinis darbo inspektorius

Jonas Gričius

Vaida Arlauskaitė, tel. + 370 661 57 095, el. p. vaida.arlauskaite@vdi.lt

Rasa Ruibė, tel. +370 634 36156, el. p. rasa.ruibe@vdi.lt



LIETUVOS RESPUBLIKOS VIDAUS REIKALŲ MINISTERIJA

Biudžetinė įstaiga, Šventaragio g. 2, 01510 Vilnius,

tel.: +370 5 271 7154 / 271 7130,

el. p. bendrasisd@vrm.lt, el. pristatymo dėžutės adresas 188601464

Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188601464

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo
ministerijai

Nr.
Į 2025-09-12 Nr. STAP-664 (11.1
E-53)

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 23, 26, 39, 40, 41, 42, 52, 71, 79, 140, 147, 148, 217, 219, 226 STRAIPSNIŲ IR PRIEDO PAKEITIMO ĮSTATYMO IR KITŲ SUSIJUSIŲ ĮSTATYMŲ PROJEKTŲ

Vidaus reikalų ministerija, pagal kompetenciją įvertinusi Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos parengtą išvadoms gauti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 23, 26, 39, 40, 41, 42, 52, 71, 79, 140, 147, 148, 217, 219, 226 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo (toliau – DK projektas), Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 99 straipsnio ir priedo pakeitimo įstatymo, 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 2 ir 3 straipsnių pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo XIII-198 5 straipsnio pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 19 straipsnio pakeitimo įstatymo (toliau – VTĮ projektas) ir Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 15 straipsnio pakeitimo įstatymo projektus TAIS Nr. [25-14002](#), teikia šias pastabas ir pasiūlymus.

Dėl VTĮ projekto.

1. VTĮ projekto 1 straipsnio, keičiančio Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo (toliau – VTĮ) 19 straipsnio 3 dalį, siūloma nustatyti, kad „Darbo apmokėjimo sistema nustatoma kolektyvinėje sutartyje **ir ji taikoma visiems valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos valstybės tarnautojams.**“ VTĮ yra taikomas visiems valstybės tarnautojams, todėl siūlomas pakeitimas yra perteklinis. Be to, valstybės ar savivaldybės institucijose ar įstaigose be valstybės tarnautojų pareigas taip pat eina ir darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, taip pat priklausomai nuo įstaigos – vidaus tarnybos sistemos pareigūnai ar statutiniai valstybės tarnautojai (diplomatai).

2. VTĮ projekto 1 straipsnio, keičiančio Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo (toliau – VTĮ) 19 straipsnio 3 dalį, siūloma nustatyti, kad „Darbo apmokėjimo sistemoje, valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos pareigybių sąraše esančios pareigybės suskirstomos į pareigybių grupes pagal objektyvius ir lyties požiūriu neutralius kriterijus, kurie turi apimti įgūdžius, įskaitant minkštuosius įgūdžius, kurie yra susiję su bendravimu įgūdžiais, socialiniu elgesiu, emocijų valdymu, gebėjimu dirbti su kitais žmonėmis ir yra svarbūs darbo funkcijos atlikimui, kvalifikaciją, pastangas, atsakomybę, darbo sąlygas ir, jei tikslinga, kitus veiksnius, kurie yra aktualūs konkrečiai pareigybei. Pareigybės, kuriose atliekamas toks pats ar vienodos vertės darbas, priskiriamos tai pačiai pareigybių grupei. Darbo apmokėjimo sistemoje, atsižvelgiant į šio įstatymo ir Darbo kodekso nuostatas, pagal objektyvius ir lyties požiūriu 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 ar

pareigybės pareiginės algos koeficientų dydžiai ar jų intervalai (minimali ir maksimali intervalų riba), priemonių dydžiai ir jų skyrimo tvarka, piniginių išmokų dydžiai, skyrimo atvejai ir tvarka, darbo užmokesčio didinimo ir indeksavimo tvarka.“

Pažymėtina, kad valstybės tarnautojų (specialistų lygmens) pareigybės (9) yra suskirstytos ir pareigybių grupės nustatytos VTĮ 1 priede, todėl siūlomas reglamentavimas „<...> įstaigos pareigybių sąraše esančios pareigybės suskirstomos į pareigybių grupes pagal objektyvius ir lyties požįrių neutralius kriterijus, kurie turi apimti įgūdžius, įskaitant minkštuosius įgūdžius, kurie yra susiję su bendravimo įgūdžiais, socialiniu elgesiu, emocijų valdymu, gebėjimu dirbti su kitais žmonėmis ir yra svarbūs darbo funkcijos atlikimui, kvalifikaciją, pastangas, atsakomybę, darbo sąlygas ir, jei tikslinga, kitus veiksnius, kurie yra aktualūs konkrečiai pareigybei“ prieštarauja VTĮ 1 priede nustatytam pareigybių grupavimui. Nustačius siūlomą teisinį reguliavimą dėl pareigybių grupavimo pagal lyties požįrių neutralius kriterijus nėra aiški pareigybių hierarchija, minkštųjų įgūdžių sąvoka.

Taip pat siūlomas reguliavimas „pareigybės, kuriose atliekamas toks pats ar vienodos vertės darbas, priskiriamos tai pačiai pareigybių grupei“ yra perteklinis, nes galiojančio VTĮ 1 priede pareigybių grupės yra nustatytos atsižvelgiant į pareigybėms nustatytas atsakomybes.

VTĮ projekte siūloma nustatyti, kad „darbo apmokėjimo sistemoje <...> nustatomi <...> piniginių išmokų dydžiai, skyrimo atvejai ir tvarka, darbo užmokesčio didinimo ir indeksavimo tvarka.“ Pažymėtina, kad piniginių išmokų dydžiai ir jų skyrimo atvejai yra nustatyti VTĮ 22, 32 ir 34 straipsniuose, t. y. kitos piniginės išmokos valstybės tarnautojams nei numatytos įstatyme, nėra išmokamos. Siekiant nustatyti, kad kitos piniginės išmokos būtų nustatytos darbo apmokėjimo sistemoje, tam reikalingas įstatyminis pagrindas nurodant, kokių tikslų šios piniginės išmokos yra mokamos.

Taip pat pažymėtina, kad VTĮ 19 straipsnio 1 dalyje yra nustatyta, kad valstybės tarnautojų darbo užmokestį sudaro pareiginė alga, priemonės, priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą (išskyrus įstaigų vadovus) ir mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties, viršvalandinį darbą ir budėjimą. VTĮ nenumato kitų atvejų, išskyrus pareiginės algos didinimą valstybės tarnautojo tarnybinę veiklą įvertinus kaip viršijančią lūkesčius, numatančių pareiginės algos didinimo galimybes. Darbo užmokesčio didinimo ir indeksavimo esminės nuostatos ar principai turėtų būti nustatyti įstatymu.

Atsižvelgdami į tai, siūlome VTĮ 19 straipsnio 3 dalį iš dėstyti taip:

„3. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma kolektyvinėje sutartyje. Jeigu nėra tai nustatančios kolektyvinės sutarties nėra, darbo apmokėjimo sistemą nustato valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos vadovas ir paskelbia viešai valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos interneto svetainėje. **Prieš valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos vadovui nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, Darbo kodekso nustatyta tvarka turi būti atliktos informavimo ir konsultavimo procedūros.** Darbo apmokėjimo sistema nustatoma vadovaujantis atsižvelgiant Vyriausybės patvirtintomis rekomendacijomis patvirtintas rekomendacijas. Darbo apmokėjimo sistemoje, atsižvelgiant į šio įstatymo ir Darbo kodekso nuostatas, detalizuojami valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos pareigybių sąraše esančių pareigybių pareiginės algos koeficiento koeficientai ar jų intervalai, viršijančio šio įstatymo 1 priede nustatytą minimalų pareiginės algos koeficientą, **pareiginės algos koeficientų dydžio nustatymo kriterijai (įgūdžiai (įskaitant socialinius emocinius įgūdžius), pastangos, darbo patirtis, veiklos sudėtingumas, atsakomybės lygis, papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einamoms pareigoms, turėjimas, darbo sąlygos ar kiti objektyvūs, lyties požįrių neutralūs kriterijai ir pan.) ir, atsižvelgiant į nurodytuosius kriterijus, nustatomi didžiausi pareiginės algos koeficientų dydžiai, pareiginės algos koeficientų intervalai konkrečioms pareigybėms, priemonių dydžiai ir jų skyrimo tvarka. Prieš valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos vadovui nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, turi būti Darbo kodekso nustatyta tvarka įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros. Darbo apmokėjimo sistema taikoma ir įstaigos vadovui – valstybės tarnautojui.**“

Dėl 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 2 ir 3 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto.

1. 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 2 ir 3 straipsnių pakeitimo įstatymo projektu keičiamo 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 (toliau – Įstatymas) 2 straipsnio 1 dalies 1 punkte yra siūloma nustatyti, kad **viešosios įstaigos, kurios savininkė ar dalininkė, turinti daugiau negu pusę balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, yra valstybė ar savivaldybė kolegialiam valdymo organui (valdybai) gali būti pavesta nustatyti viešosios įstaigos vadovo pareiginę algą, tačiau nenurodyta, koks subjektas šį pavedimą turi duoti. Atitinkamą nuostatą Įstatymo 2 straipsnio 1 dalies 2 – 4 punktuose siūloma įtvirtinti ir dėl papildomos darbo užmokesčio dalies, premijos ir priemokos viešosios įstaigos vadovui paskyrimo.**

Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymo 12 straipsnio, reglamentuojančio visuotinio dalininkų susirinkimo kompetenciją, 1 dalies 4 punkte nustatyta, kad **visuotinis dalininkų susirinkimas skiria į pareigas ir atleidžia iš jų viešosios įstaigos vadovą, nustato jo darbo sutarties sąlygas** (darbo apmokėjimas, vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 34 straipsnio 1 dalimi, yra būtinoji darbo sutarties sąlyga). To paties straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, kad jeigu sudaromas kolegialus valdymo organas, visuotinis dalininkų susirinkimas gali šio straipsnio 1 dalies 4 punkte nurodytą funkciją pavesti vykdyti kolegialiam valdymo organui. Viešųjų įstaigų įstatymo 14 straipsnio, reglamentuojančio valdybos kompetenciją, 1 dalyje taip pat įtvirtinta, kad šio įstatymo 12 straipsnio 1 dalies 4 punkte nurodytą visuotinio dalininkų susirinkimo funkciją valdyba atlieka visuotinio dalininkų susirinkimo pavedimu.

Siekdami teisinio aiškumo ir atsižvelgdami į paminėtas, o taip pat ir į Viešųjų įstaigų įstatymo 12 straipsnio 12 dalies bei 5 straipsnio 3 dalies nuostatas, siūlytume tikslinti Įstatymo 2 straipsnio 1 dalį nurodant, koks subjektas (visuotinis dalininkų susirinkimas, viešosios įstaigos savininkas, savivaldybės meras) gali pavesti nustatyti kolegialiam valdymo organui (valdybai) viešosios įstaigos vadovo pareiginę algą, o taip pat – paskirti papildomą darbo užmokesčio dalį, premijas ir priemokas.

2. Norėtume atkreipti dėmesį į neaiškumus, kylančius dėl Įstatymo 2 straipsnio 1 dalyje nurodytą kolegialiam valdymo organui (valdybai) galimų pavesti funkcijų, susijusių su viešosios įstaigos vadovo darbo užmokesčio nustatymu, apimties, pavyzdžiui:

2.1. Įstatymo 2 straipsnio 1 dalies 2 punkte yra minimas **papildomos darbo užmokesčio dalies dydis**, kurį nustato visuotinis dalininkų susirinkimas, arba viešosios įstaigos savininkas, arba savivaldybės meras, ir **papildoma darbo užmokesčio dalis**, kurią nustatyti gali būti pavedama kolegialiam valdymo organui (valdybai). Taigi, nėra iki galo aišku, kas papildomą darbo užmokesčio dalį nustatytų tais atvejais, kai kolegialus valdymo organas (valdyba) nesudaromas arba kai jam nėra pavedama nustatyti papildomą darbo užmokesčio dalį. Siūlytume tikslinti Įstatymo 2 straipsnio 2 punktą aiškiai nurodant, kad papildomos darbo užmokesčio dalies dydį ir papildomą darbo užmokesčio dalį nustato visuotinis dalininkų susirinkimas, arba viešosios įstaigos savininkas, arba savivaldybės meras. Šie subjektai papildomą darbo užmokesčio dalį gali pavesti nustatyti kolegialiam valdymo organui (valdybai). Taip pat neaišku, kodėl kolegialiam valdymo organui gali būti pavedama nustatyti tik papildomą darbo užmokesčio dalį, o ne dydį.

2.2. Įstatymo 2 straipsnio 1 dalies 3 punkte nurodyta, kad viešosios įstaigos visuotinis dalininkų susirinkimas arba viešosios įstaigos savininkė, arba savivaldybės meras gali **priimti sprendimą skirti viešosios įstaigos vadovui premiją**. Tame pačiame punkte nurodyta, kad viešosios įstaigos, kurios savininkė ar dalininkė, turinti daugiau negu pusę balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, yra valstybė ar savivaldybė kolegialiam valdymo organui (valdybai) gali būti pavesta **paskirti viešosios įstaigos vadovui premiją**. Iš šios formuluotės nėra iki galo aišku, ar kolegialiam valdymo organui (valdybai) galės būti pavedama priimti sprendimą tik dėl konkretaus premijos

dydžio viešosios įstaigos vadovui nustatymo (o sprendimą skirti premiją priims viešosios įstaigos visuotinis dalininkų susirinkimas arba viešosios įstaigos savininkė, arba savivaldybės meras) ar jam galės būti pilna apimtimi pavedama viešosios įstaigos visuotinis dalininkų susirinkimo arba viešosios įstaigos savininkės, arba savivaldybės mero funkcija – priimti sprendimą skirti viešosios įstaigos vadovui premiją. Siūlytume tikslinti (pvz., jeigu kolegialiam valdymo organui (valdybai) galės būti pilna apimtimi pavedama viešosios įstaigos visuotinis dalininkų susirinkimo arba viešosios įstaigos savininkės, arba savivaldybės mero funkcija – priimti sprendimą skirti viešosios įstaigos vadovui premiją, tuomet galimos pavesti funkcijos formuluotėje siūlytume vietoj žodžio „paskirti“ vartoti žodžius „priimti sprendimą skirti“. Atitinkamai ši pastaba taikytina ir Įstatymo 2 straipsnio 1 dalies 4 punktui.

Dėl DK projekto.

1. DK projektu keičiamo Lietuvos Respublikos darbo kodekso 23 straipsnio 9 dalyje nurodyta, kad **darbdaviai paaiškinimus ir išsamesnę informaciją apie visus pateiktus duomenis, <...> Valstybinei darbo inspekcijai pareikalavus turi pateikti Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymo nustatyta tvarka ir terminais.**

Atkreipiamė dėmesį, kad Viešojo administravimo įstatymas ir jį įgyvendinantys teisės aktai nereglamentuoja darbdavių, kurie dažnu atveju nėra viešojo administravimo subjektai, veiksmų, atliekamų gavus viešojo administravimo subjekto (šiuo atveju, Valstybinės darbo inspekcijos) reikalavimą. Viešojo administravimo įstatymo 11 straipsnio 2 dalyje tik yra nustatyta, kokiais būdais (per E. pristatymo sistemą, paštu ir t.t.) gali būti pateikiami prašymai ir skundai viešojo administravimo subjektams, o 25 straipsnyje – informacijos ūkio subjektų veiklos priežiūrą atliekantiems subjektams teikimo pagrindai.

Atsižvelgdami į tai ir siekdami teisinio aiškumo, siūlytume įvertinti galimybę atsisakyti nuorodos į Viešojo administravimo įstatymą, o darbdavių paaiškinimų pateikimo tvarką ir terminus reglamentuoti Darbo kodekse.

Ši pastaba taikytina ir Darbo kodekso 148 straipsnio 6 daliai.

2. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 99 straipsnio ir priedo pakeitimo įstatymo projektu keičiamo Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 99 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad „Lietuvos Respublikos darbo kodekse nurodytos informacijos apie darbuotojų darbo užmokestį nepateikimas darbuotojams, darbuotojų atstovams, Valstybinei darbo inspekcijai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Lygiu galimybių kontrolieriaus tarnybai užtraukia baudą <...>. „.

Darbo kodekso 23 straipsnyje nurodyta, kad darbdaviai privalės pateikti „vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį pagal bazinį darbo užmokestį ir papildomą darbo užmokestį pagal pareigybių grupes“.

Manome, kad kas bus laikoma baziniu darbo užmokesčiu ir papildomu darbo užmokesčiu būtina nustatyti Darbo kodekse, o ne poįstatyminiame teisės akte (t. y. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos ir Vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus nustatytoje tvarkoje). Taip pat, siūlome centralizuotoje viešojo sektoriaus įstaigų darbuotojų darbo užmokesčio ir personalo administravimo informacinėje sistemoje užtikrinti, kad ši sistema būtų pritaikyta įvedimui darbo užmokesčio duomenų, kurie būtų priskirti „baziniam darbo užmokesčiui ir „papildomam darbo užmokesčiui“.

Be to, atkreipiamė dėmesį, kad nėra aišku, ar kompensacijos už keliones darbo tikslais (viešbučiai, kompensacijos už kurą, dienpinigiai, butpinigiai) bus laikomos darbo užmokesčiu.

Dėl Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo projekto.

Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo projektu keičiamo Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo projektu nuostatose, susijusiose su įstaigų vadovų pareiginės algos koeficientų nustatymu, siūlomas biudžetinių įstaigų vadovų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareiginės algos koeficientų nustatymo reglamentavimas, paliekant

sprendimo teisę savininko teises ir pareigas įgyvendinančiai institucijai, nesiejant jo su objektyviais veiklos sudėtingumo, apimties ir sprendimų galiojimo ribų kriterijais, sudaro nevienodas darbo apmokėjimo sąlygas. Tuo tarpu valstybės tarnautojams, kuriems taikomi aukštesni kvalifikaciniai reikalavimai ir platesnė atsakomybės sritis, pareiginės algos koeficientų intervalai nustatomi vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintais įverčiais, tačiau dažnai būna žemesni. Tokia situacija kelia riziką dėl darbo užmokesčio sistemos skaidrumo, objektyvumo ir vienodo taikymo principų pažeidimo.

Atsižvelgdami į tai, siūlome įvertinti galimybę minėtame įstatymo projekte pareiginės algos koeficientų intervalus nustatyti vadovaujantis objektyviais, lyties požiūriu neutraliais kriterijais, taikant įverčius, kurie atspindėtų įstaigos veiklos sudėtingumą, apimtį ir kitus biudžetinėms įstaigoms aktualius veiksnius bei sistemiškai derėtų su Vyriausybės patvirtintais kriterijais ir įverčiais, taikomais valstybės tarnautojams. Toks reglamentavimas užtikrintų objektyvias, skaidrias ir pagrįstas darbo apmokėjimo sąlygas visų biudžetinių įstaigų vadovams.

Dėl kitų įstatymų.

Vertintina, ar lyčių lygybės aspektu neturėtų būti tikslinami ir kiti įstatymai, kuriuose yra minimos darbo užmokesčio sistemos.

Vidaus reikalų viceministras (-ė)

Adrianas Mečkovskis, tel. (0 5) 271 7198, el. p. adrianas.meckovskis@vrm.lt

Alvija Vitkauskienė, tel. (0 5) 271 8747, el. p. alvija.vitkauskiene@vrm.lt

Indrė Gasperė, tel. (0 5) 271 8500, el. p. indre.gaspere@vrm.lt

Ana Rynkun, tel. (0 5) 271 8423, el. p. ana.rynkun@vrm.lt



VIEŠOJO VALDYMO AGENTŪRA

Biudžetinė įstaiga, Šventaragio g. 2, LT- 01510 Vilnius, tel. +370 647 39443 , el. p. info@vva.gov.lt
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188784211

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo
ministerijai

2025-10-
į 2025-09-12

Nr. D-
Nr. 25-14008

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS NUTARIMO PROJEKTŲ PAKETO DERINIMO

Viešojo valdymo agentūra, įvertinusi pateiktus derinti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 23, 26, 39, 40, 41, 42, 52, 71, 79, 140, 147, 148, 217, 219, 226 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 99 straipsnio ir priedo pakeitimo įstatymo, 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 2 ir 3 straipsnių pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo XIII-198 5 straipsnio pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 19 straipsnio pakeitimo įstatymo ir Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 15 straipsnio pakeitimo įstatymo projektus, informuoja, kad pagal kompetenciją pastabų ir pasiūlymų dėl šių projektų neturi.

Direktorė

Ana Selčinskienė



LIETUVOS RESPUBLIKOS ŽEMĖS ŪKIO MINISTERIJA

Biudžetinė įstaiga, Gedimino pr. 19, 01103 Vilnius, tel. +370 5 239 1001,
El. paštas zum@zum.lt, <http://www.zum.lt>
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188675190

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir
darbo ministerijai

Nr. _____
I 2025-09-12 Nr. STAP-664(11.1E-53)

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS ĮSTATYMŲ PROJEKTŲ

Žemės ūkio ministerija, įvertinusi pateiktus derinti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 23, 26, 39, 40, 41, 42, 52, 71, 79, 140, 147, 148, 217, 219, 226 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 99 straipsnio ir priedo pakeitimo įstatymo, 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 2 ir 3 straipsnių pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo XIII-198 5 straipsnio pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 19 straipsnio pakeitimo įstatymo ir Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 15 straipsnio pakeitimo įstatymo projektus, informuoja, kad pagal kompetenciją pastabų ir pasiūlymų dėl šių projektų neturi.

Teisės ir personalo skyriaus vedėjas,
atliekantis ministerijos kanclerio funkcijas

Algirdas Sereika

Aurelija Latėnienė, tel. +370 5 239 1058, el. p. aurelija.lateniene@zum.lt