

**LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 14, 25, 27, 30, 52, 58, 144, 221, 222, 223, 225, 226, 227, 240 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO
IR KODEKSO PAPILDYMO 226¹ STRAIPSNIŲ ĮSTATYMO PROJEKTO DERINIMO PAŽYMA**

Institucijos arba ūkio subjekto pavadinimas, rašto data, numeris	Pastabos ir pasiūlymai	Žyma apie pastabas ir pasiūlymus, į kuriuos neatsižvelgta ar atsižvelgta iš dalies
Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliarijos Teisės grupės 2022 m. balandžio 1 d. išvada Nr. NV-840	<p>Projekto-1 1 straipsnyje keičiamo Darbo kodekso (toliau – DK) 30 straipsnio 2 dalyje pateikiamas <i>smurto ir priekabiavimo</i> apibrėžimas, kuris apima ir seksualinį priekabiavimą, todėl atitinkamai koreguojami ir kiti DK straipsniai, kuriuose yra nuoroda seksualinį priekabiavimą. Tačiau atkreipiame dėmesį, kad DK 26 straipsnyje (kuris nėra siūlomas keisti) yra vartojamos formuluotės <i>priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas</i>. Siūlome įvertinti, ar siekiant sistemiškumo neturėtų būti keičiamas ir DK 26 straipsnis.</p> <p>Taip pat siūlytume įvertinti, ar neturėtų būti tikslinamas DK 30 straipsnio 2 dalyje pateiktas <i>smurto ir priekabiavimo</i> apibrėžimas, kuris, mūsų nuomone, yra formuluojamas gana neaiškiai, <i>idem per idem</i> (<...> įskaitant <...> priekabiavimą dėl lyties, nukreiptą prieš asmenis dėl jų lyties <...>).</p>	<p>Atsižvelgta iš dalies.</p> <p>Patikslintas keičiamo DK 30 straipsnio 2 dalyje pateikiamas smurto ir priekabiavimo apibrėžimas.</p> <p>Smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą bei smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), – įvairus nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinę, psichologinę, seksualinę ar ekonominę žalą, ar nepriimtinu elgesiu ši žala padaroma arba gali būti padaryta.</p> <p>DK 26 straipsnio 1 dalis ir 2 dalies 5 punktas nėra tikslinami, nes DK 26 straipsnio 1 dalyje įtvirtinti nediskriminavimo pagrindai, įskaitant priekabiavimą (sąvoka apibrėžiama Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme) ir seksualinį priekabiavimą (sąvoka apibrėžiama Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme). DK 26 straipsnio 2 dalies 5 punkte įtvirtintos darbdavio pareigos turi būti siejamos su DK 26 straipsnio 1 dalyje įtvirtintais diskriminacijos pagrindais.</p>
	<p>Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) Konvencijos Nr.190 (Konvencija dėl smurto ir priekabiavimo) 9 straipsnyje nurodyta, kad „Kiekviena organizacijos narė priima įstatymus ir kitus teisės aktus, įpareigojančius darbdavius imtis tinkamų priemonių, atitinkančių jų kontrolės laipsnį, siekiant užkirsti kelią smurtui ir priekabiavimui darbo pasaulyje, įskaitant smurtą ir priekabiavimą dėl lyties, ir, kiek tai praktiškai įmanoma: a) konsultuojantis su dirbančiais ir jų atstovais, <u>nustatyti darbo</u></p>	<p>Neatsižvelgta.</p> <p>DK 30 straipsnio 4 dalyje siūloma, kad darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, įvykdęs informavimo ir konsultavimo procedūras šio kodekso nustatyta tvarka, privalo patvirtinti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, įprastais darbovietėje būdais ją paskelbti ir įgyvendinti. Ši nuostata reiškia, kad ši politika turėtų būti patvirtinta vietiniu</p>

	<p><u>vietos politiką dėl smurto ir priekabiavimo ir ją įgyvendinti <...>“. Panaši nuostata yra siūloma ir Projekto-1 1 straipsniu keičiamo DK 30 straipsnio 4, 5 dalyse (darbdavys privalo patvirtinti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką...).</u> TDO rekomendacijoje Nr.206 „Dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo“ 7 punkte nurodyta, kad „<u>Organizacijos narės įstatymuose ir kituose teisės aktuose turėtų atitinkamai nurodyti, kad dirbantieji ir jų atstovai turėtų dalyvauti kuriant, įgyvendinant ir stebint darbo vietos politiką, nurodytą Konvencijos 9 straipsnio a punkte, <...>“ (pabraukta mūsų).</u></p> <p>Siūlome įvertinti, <u>ar vis tik turėtų būti tvirtinama atitinkama politika</u>, o gal ji turėtų būti kuriama (nustatoma) ir įgyvendinama, o tvirtinamos jos įgyvendinimo priemonės ar pan. (pvz., žr. analogišką reguliavimą, nustatytą DK 26 straipsnio 6 dalyje dėl lygių galimybių politikos įgyvendinimo - <i>Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, privalo priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones</i>).</p>	<p>norminiu teisės aktu, prieš tai įvykdžius informavimo ir konsultavimo procedūras, t. y. parengime dalyvaujant darbuotojų atstovams, jiems galint pateikti savo siūlymus. Pažymime, kad Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos specialistai parengė „Metodines rekomendacijas psichologinio smurto darbe prevencijai užtikrinti“ http://www.vdi.lt/AtmUploads/PREVENCIJA.pdf. Šios rekomendacijos taip pat numato Psichologinio smurto darbe prevencijos politikos parengimą ir įgyvendinimą, pateikiamas pavyzdinis tokios politikos sąrašas, kuris nėra baigtinis.</p>
--	--	---