

**LIETUVOS RESPUBLIKOS**  
**DARBO KODEKSO 30, 58, 144, 221, 223, 225, 226 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO IR**  
**KODEKSO PAPILDYMO 226<sup>1</sup> STRAIPSNIU ĮSTATYMO IR**  
**LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINIO SOCIALINIO DRAUDIMO ĮSTATYMO**  
**NR. I-1336 11 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMO PROJEKTŲ**  
**AIŠKINAMASIS RAŠTAS**

**1. Įstatymų projektų rengimą paskatinusios priežastys, parengto projekto tikslai ir uždaviniai**

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30, 58, 144, 221, 223, 225, 226 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 226<sup>1</sup> straipsniu įstatymo projekto (toliau – Įstatymo projektas) tikslas – iš dalies įgyvendinti Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo Nr. 190 (toliau – Konvencija), taip pat panaikinti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 144 straipsnio 8 dalies nuostatas dėl kompensacijų darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba atliekamas lauko sąlygomis, arba susijęs su kelionėmis ar važiavimu, mokėjimo, kai yra kompensuojamos su tuo susijusios padidėjusios išlaidos už faktiškai tokio pobūdžio dirbtą darbo laiką. Prieš tai numatant pereinamąjį laikotarpį ir sumažinus tokių kompensacijų dydį.

Be to, Įstatymo projektu siekiama tobulinti ir efektyvinti darbo ginčų komisijų (toliau – DGK) veiklą, atsižvelgiant į DGK sėkmingai vykdomą sklandų darbo ginčų nagrinėjimą nuotoliniu būdu, numatant galimybę šalims, liudytojams darbo ginčo nagrinėjime dalyvauti nuotoliniu būdu ir nesant šalyje paskelbtos ekstremaliosios situacijos ir karantino.

Konvencija ir ją lydinti Rekomendacija dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo Nr. 206 (toliau – Rekomendacija) buvo priimtos 2019 m. Tarptautinės darbo konferencijos 108-ojoje sesijoje.

Konvencija yra pirmasis tarptautinės teisės aktas, kuriuo nustatomi konkretūs, visuotiniai taikytini kovos su priekabiavimu ir smurtu darbe standartai ir nurodomos priemonės, kurių reikia imtis valstybėms ir kitiems šioje srityje dirbantiems subjektams. Konvencijos ir Rekomendacijos tikslas – nustatyti įtraukią, integruotą ir lyčių aspektu pagrįstą smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje (angl. „*world of work*“) prevencijos ir panaikinimo koncepciją.

Konvencijos turinio esmė:

- nustatoma *bendra smurto ir priekabiavimo apibrėžtis*, apimanti įvairų nepriimtina elgesį ir praktiką arba jų grėsmę, nesvarbu, ar tai pavienis, ar pasikartojantis reiškinys, jei juo siekiama, daroma arba gali būti daroma fizinė, psichologinė, seksualinė arba ekonominė žala (1 straipsnio a punktas);

- *apibrėžiama smurto priekabiavimo dėl lyties sąvoka* (1 straipsnio b punktas);

- nustatoma, kad *turi būti ginami darbuotojai ir kiti asmenys darbo aplinkoje*, įskaitant darbuotojus, kaip apibrėžta nacionalinėje teisėje ir praktikoje, taip pat dirbantys asmenys, *kad ir koks būtų jų sutartinis statusas*, mokomąją praktiką atliekantys asmenys, įskaitant stažuotojus ir pameistrius, darbuotojai, kurių darbo sutartis buvo nutraukta, savanoriai, darbo ieškantys asmenys ir darbo paraiškas pateikę asmenys, taip pat asmenys, vykduantys darbdavio įgaliojimus, pareigas ar atsakomybę (2 straipsnis);

- nustatoma, kad Konvencija taikoma smurtui ir priekabiavimui darbo pasaulyje, kuris *apima daugiau nei darbo vietą* – tai ir su darbu susijusi infrastruktūra ir ryšiai, kelionės ir socialinė veikla, taip pat darbdavio teikiamas apgyvendinimas bei kelionė į darbą ir iš jo (3 straipsnis);

- ratifikuodamos Konvenciją valstybės narės įsipareigoja nustatyti įtraukią, integruotą ir lyčių aspektu pagrįstą *smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje prevencijos ir panaikinimo koncepciją*, priimdamos teisės aktus, kuriais draudžiamas smurtas ir priekabiavimas užtikrinti, kad būtų vykdomos atitinkamos kovos su smurtu ir priekabiavimu politikos priemonės; priimti visapusišką *kovos su smurtu ir priekabiavimu strategiją* ir užtikrinti aukoms galimybę pasinaudoti teisių gynimo priemonėmis ir parama; taip pat priimti įstatymus ir kitus teisės aktus, kuriais

*reikalaujama, kad darbdaviai užkirstų kelią smurtui ir priekabiavimui, įvertindami smurto ir priekabiavimo riziką, suteikdami atitinkamiems asmenims informaciją ir rengdami mokymus;*

- ratifikuojančios valstybės turi imtis reikiamų veiksmų, kad užtikrintų galimybę paprastai pasinaudoti *tinkamomis ir veiksmingomis teisių gynimo priemonėmis; pripažinti smurto artimoje aplinkoje poveikį ir, kiek praktiškai įmanoma, švelninti jo poveikį darbo aplinkoje*, taip pat užtikrinti darbuotojų teisę pasitraukti iš darbe susidariusios situacijos, kuri kelia neišvengiamą ir didelį pavojų patirti smurtą ir priekabiavimą (10 straipsnis).

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija inicijavo Konvencijos ir Rekomendacijos autentišką vertimą į lietuvių kalbą. Tekstus lietuvių kalba galima rasti Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos interneto svetainėje<sup>1</sup>.

2020 m. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija kreipėsi į susijusias kompetentingas institucijas ir socialinius partnerius, pateikdama pirminę Konvencijos analizę, prašydama pateikti savo nuomonę dėl jos reikšmingumo Lietuvai ir ratifikavimo tikslingumo. Atsižvelgiant į institucijų ir socialinių partnerių išreikštą pritarimą ir Konvencijos reikšmingumą Lietuvai, Konvencijos ratifikavimas ir nuostatų įgyvendinimas buvo įtrauktas į Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos nuostatų įgyvendinimo planą<sup>2</sup>.

Šiuo metu taip pat vyksta diskusijos Europos Sąjungos (toliau – ES) lygmeniu dėl Tarybos sprendimo, kuriuo valstybės narės bus įgaliojamos dėl ES interesų ratifikuoti Konvenciją. Nuo 2022 m. sausio 1 d. iki 2022 m. birželio 30 d. Europos Sąjungos Tarybai pirmininkaujanti Prancūzija siekia, kad šis sprendimas būtų priimtas jos pirmininkavimo metu. Kol kas šią Konvenciją yra ratifikavusi tik dvi ES valstybės narės – Graikija ir Italija<sup>3</sup>.

2022 m. sausio 20 d. Europos Sąjungos Tarybos Teisės tarnyba pateikė išaiškinimą, kuris buvo pristatytas ir dėl kurio buvo diskutuota Europos Sąjungos Tarybos Socialinių klausimų darbo grupėje 2022 m. vasario 1 d., kad Konvencijai taikoma bendra, neišimtinė ES kompetencija, todėl Europos Sąjungos Taryba gali nuspręsti, ar pasinaudoti ir kokia apimtimi galima ES kompetencija. Lietuva laukia sprendimo, koks Konvencijos ratifikavimo būdas bus pasirinktas ES lygiu iš šių teisiškai galimų: 1) susitarimas tik ES lygiu, kai visos valstybės narės ratifikuoja Konvenciją ES labui; 2) mišrus susitarimas visoms valstybėms narėms ratifikuojant Konvenciją iš dalies pagal ES interesus, kiek tai susiję su ES kompetencija, ir iš dalies pagal savo nacionalinę kompetenciją; arba 3) ratifikavimas nesinaudojant ES kompetencija, kai valstybės narės turėtų nuspręsti, ar Konvencijos ratifikavimas yra jų nacionalinė kompetencija. Nuo sprendimo priėmimo datos ir pobūdžio priklausys tolesnės Konvencijos ratifikavimo procedūros Lietuvoje. Nors kol kas Lietuva negali prisiimti visų įsipareigojimų, kylančių iš šios Konvencijos, dalinis Konvencijos nuostatų perkėlimas į nacionalinę teisę yra galimas, nes šiuo metu Darbo kodekso 30 straipsnio nuostatos nėra pakankamos.

Lietuvos Respublikos valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos (toliau – VMI) duomenimis, taikant Darbo kodekso 144 straipsnio 8 dalį yra išmokamos didžiulės kompensacijos, kurios nėra apmokestinamos. Pastebimas galimas darbdavių piktnaudžiavimas, kuomet šia kompensacija iš esmės mokamas darbuotojui darbo užmokestis.

Kartu teikiamas Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 11 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas (toliau – VSDĮ projektas), kuriuo siūloma panaikinti nuostatą, numatančią, kad neskaičiuojamos valstybinio socialinio draudimo įmokos nuo kompensacijų, kai darbas atliekamas lauko sąlygomis ar yra kilnojamojo pobūdžio.

DGK gauna prašymus dėl individualių ar kolektyvinių ginčų dėl teisės nagrinėjimo.

### **DGK gauti, išnagrinėti prašymai, juose kelti reikalavimai**

<sup>1</sup> <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tido/neratifikuotos-konvencijos-liet-kalba>

<sup>2</sup> <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/d698ded086fe11eb9fecb5ecd3bd711c>

<sup>3</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810:NO).

	2019 m.	2020 m.	2021 m.
DGK gauti prašymai	7 579	7 044	5 404
Išnagrinėti prašymai	7 398	7 354	5 416
Išnagrinėtuose prašymuose kelti reikalavimai	9 583	13 644	11 426

Pastebėtina, kad absoliuti dauguma prašymuose keliamų reikalavimų yra dėl darbo užmokesčio išieškojimo. Tokių reikalavimų 2021 m. buvo gauta 7537 (2020 m. – 9806), ir jie sudarė apie 66 proc. visų per 2021 m. gautuose prašymuose keliamų reikalavimų (2020 m. sudarė apie 72 proc.). Manytina, kad gaunamų prašymų mažėjimo tendencija bei prašymuose keliamų reikalavimų krypties pokyčiai galimai susiję su pandemijos pasekmėmis – įmonių veiklos sustabdymu, darbo organizavimo pakeitimais (nuotolinis darbas), dirbančiųjų asmenų skaičiaus sumažėjimu, baime prarasti darbą, nuogastavimais dėl ateities ir pan. Pažymėtina, kad per 2021 m. DGK gavo 336 (2020 m. – 385) reikalavimus pateikti teismui darbo bylą. Iš aptariamu laikotarpiu gautų teismų sprendimų, matyti, kad apie 49 proc. teismai priėmė iš esmės tokius pačius, kaip ir DGK, sprendimus. Apie 8,5 proc. į teismą persikėlusių bylų buvo išspręsta teisme sudarant taikos sutartį. Apie 21 proc. teismai priėmė kitokius sprendimus nei DGK. Apie 18,5 proc. sudarė atvejai, kai ginčas DGK iš esmės nebuvo nagrinėtas dėl praleisto kreipimosi į DGK termino ar nesant DGK kompetencijos.

Vertinant bendrą per 2021 m. DGK išnagrinėtų prašymų skaičių (5416 prašymai) bei atsižvelgiant į DGK gautus teismų reikalavimus pateikti bylą, darytina išvada, kad teismuose buvo nagrinėjama apie 6,4 (2020 m. – apie 5,2) proc. darbo bylų, išnagrinėtų DGK.

## 2. Įstatymų projektų iniciatoriai ir rengėjai

Įstatymų projektus parengė Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Darbo teisės skyriaus vyresnioji patarėja Jelena Polijancuk (tel. +370 685 10 369, el. p. [Jelena.Polijancuk@socmin.lt](mailto:Jelena.Polijancuk@socmin.lt)), vyresnioji patarėja Rūta Juršaitė (tel. +370 685 59 765, el. p. [Ruta.Jursaitė@socmin.lt](mailto:Ruta.Jursaitė@socmin.lt)) ir patarėja Irena Mickevičiūtė (+370 658 60 767, el. p. [Irena.Mickeviciute@socmin.lt](mailto:Irena.Mickeviciute@socmin.lt)).

Darbo kodekso pakeitimus, susijusius su smurto ir priekabiavimo draudimu, parengė Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2021 m. birželio 1 d. įsakymu Nr. A1-407 „Dėl darbo grupės sudarymo“ sudaryta darbo grupė.

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

Darbo kodekso 30 straipsnio 1 dalis įtvirtina darbdavio pareigą sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotojų ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį. Šio straipsnio 2 dalis įpareigoja darbdavį imtis visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje, suteikti.

Tokiu būdu, iš darbdavio yra reikalaujama: 1) sukurti saugią aplinką darbuotojams su vadovais, tarpusavyje ir su trečiaisiais asmenimis; 2) imtis prevencinių priemonių (informuoti apie psichologinio smurto netoleravimą, šviesti, vykdyti konfliktų prevenciją); 3) jeigu buvo susidurta su psichologinio smurto atveju, apsaugoti nukentėjusius asmenis ir teikti jiems pagalbą.

Visais atvejais darbuotojas taip pat turi teisę kreiptis į darbuotojų atstovus, Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – VDI), DGK, teismą, prokuratūrą. Svarbu pabrėžti, kad pagal Darbo kodekso 31 straipsnio 3 dalį darbuotojas negali būti persekiojamas, jam negali būti taikomos jo interesus pažeidžiančios priemonės, jeigu jis pranešė valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai apie darbdavio daromus

darbo ar kitų teisės normų pažeidimus ar kreipėsi į darbo ginčus nagrinėjančius organus, t. y. DGK ar teismą, dėl pažeistų teisių ar interesų gynbos.

Darbo kodekso 58 straipsnio 1 dalis įtvirtina darbdavio teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir nemokėti išeitinės išmokos, jeigu darbuotojas dėl savo kalto veikimo ar neveikimo padaro pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimą. Pagal šio straipsnio 3 dalies 4 punktą priežastis nutraukti darbo sutartį gali būti ir priekabiavimas dėl lyties ar seksualinis priekabiavimas, diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje.

VDI duomenimis, 2019 m. DGK išnagrinėjo tik 1 prašymą dėl psichologinio smurto darbe, kuris buvo išspręstas sudarant taikos sutartį. 2020 m. – 34 prašymus. 2020 m. iš 34 bylų: 16 – atmesta; 9 – taikos sutartys; 3 – atsisakyta nagrinėti, ieškovui atsisakius visų reikalavimų iki posėdžio; 3 – atsisakyti nagrinėti, nesant DGK kompetencijos; 2 – byla nutraukta, ieškovui atsisakius visų reikalavimų posėdžio metu; 1 – atsisakyta nagrinėti dėl praleisto kreipimosi į DGK termino. Nuo 2021 m. sausio 1 d. iki spalio 1 d. gauti 25 prašymai, išnagrinėti – 24. Iš 24 bylų: 11 – atmesta; 5 – taikos sutartys; 5 – prašymai tenkinti; 2 – atsisakyta nagrinėti, ieškovui atsisakius visų reikalavimų iki posėdžio; 1 – atsisakyta nagrinėti, nesant DGK kompetencijos.

Atkreiptinas dėmesys, kad šios kategorijos darbo ginčiuose dažniausiai atsakovai (darbdaviai) buvo iš asmens sveikatos priežiūros ir socialinio darbo sektoriaus, taip pat iš didmeninės ir mažmeninės prekybos bei transporto priemonių remonto sektorių. Pavyzdžiui, 2020 m. iš 34 bylų, 8 bylose įmonės priklausė asmens sveikatos priežiūros ir socialinio darbo ekonominės veiklos sektoriui, 8 – didmeninės ir mažmeninės prekybos bei transporto priemonių remonto sektoriui, 4 – profesinės, mokslinės ir techninės veiklos sektoriui, 3 – švietimo sektoriui.

Už Darbo kodekso 30 straipsnio pažeidimą gali būti taikoma administracinė atsakomybė pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 96 straipsnį. 2020 m. VDI buvo gavusi 12 skundų dėl psichologinio smurto darbe. 2020 m. iš viso skundų klausimu „Psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijos užtikrinimas“ – 12, pasitvirtino 4. Nuo 2021 m. sausio 1 d. iki spalio 1 d. VDI gavo 51 skundą klausimu „Psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijos užtikrinimas“, iš jų pasitvirtino – 19, ir surašyti 4 VDI reikalavimai pašalinti pažeidimus.

VDI taip pat yra parengusi Metodines rekomendacijas darbdaviams<sup>4</sup>, skirtas psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai, psichosocialinių darbo sąlygų gerinimui. Rekomendacijomis siūloma vadovautis darbdaviams, siekiant pagerinti psichosocialines sąlygas darbo vietoje bei vykdant psichologinio smurto darbo aplinkoje prevenciją. Rekomendacijomis siekiama atkreipti dėmesį tiek į bendradarbių/vadovų smurtą, tiek į trečiųjų asmenų smurtą prieš darbe esantį asmenį. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba su socialiniais partneriais taip pat jau šiuo metu vykdo veiklą šioje srityje<sup>5</sup>.

Lietuvos statistikos departamentas 2013 m. atliko Nelaimingų atsitikimų darbe ir kitų su darbu susijusių sveikatos problemų statistinį tyrimą<sup>6</sup>. Tyrimas parodė, kad kas šeštas užimtas Lietuvos gyventojas (darbuotojas) (17,2 proc. dirbančiųjų) darbe susidūrė su veiksniais, galinčiais turėti įtakos jo psichikos sveikatai. Moterys dažniau nei vyrai nurodė darbe susiduriančios su psichikos sveikatai įtaką darančiais veiksniais (atitinkamai 18,6 ir 15,8 proc. dirbančiųjų). Kaip veiksnys, galintis turėti įtakos psichikos sveikatai, dažniausiai buvo nurodytas per didelis darbo krūvis (nurodė 13,9 proc. užimtų gyventojų: 12,9 proc. vyrų ir 14,8 proc. moterų). Su fiziniu smurtu ar smurto grėsme susidūrę nurodė 2,5 proc. užimtų gyventojų. Psichologinį smurtą (priekabiavimą, žeminimą, ignoravimą) darbo vietoje patyrę nurodė 2,5 proc. dirbančių vyrų ir 4,9 proc. moterų. Iš psichologinį smurtą darbe patyrusių gyventojų kas penktas dirbo prekyboje, kas šeštas – žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo srityje. Taip pat tyrimas parodė, kad psichikos sveikatos problemos – stresas, depresija ar nerimas buvo antroje vietoje (13 proc.) pagal su darbu susijusių (dėl darbo atsiradusių ar paaštrėjusių) sveikatos problemų dažnumą (pirmoje vietoje – problemos,

<sup>4</sup> <https://www.vdi.lt/AtmUploads/Smurtas.pdf>

<sup>5</sup> <https://www.lygybesplanai.lt/istekliai-darbdaviams>

<sup>6</sup> Lietuvos statistikos departamentas. Nelaimingi atsitikimai darbe ir kitos su darbu susijusios sveikatos problemos (2013 m.) <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=1759602>

susijusios su kaulais, sąnariais ar raumenimis). Moterys dažniau nei vyrai stresą, depresiją ar nerimą įvardijo kaip pagrindinę sveikatos problemą dėl darbo (atitinkamai 19 ir 9 proc.).

Lietuvos statistikos departamentas 2020 m. atliko statistinį tyrimą „Nelaimingi atsitikimai darbe ir kitos su darbu susijusios sveikatos problemos“<sup>7</sup>. 26,4 proc. 15 metų ir vyresnių užimtų gyventojų nurodė savo darbe susidūrę su veiksniais, galinčiais turėti įtakos jų psichinei sveikatai. Moterys su šiais veiksniais susidūrė dažniau nei vyrai (atitinkamai 29,2 proc. ir 23,6 proc.). Bendravimas su sudėtingais klientais (pacientais, mokiniais ir t. t.) dažniausiai buvo nurodytas kaip veiksnys, galintis turėti įtakos psichinei sveikatai. Šį veiksnį nurodė 10,3 proc. užimtų gyventojų (moterų – 14,3 proc., vyrų – 6,3 proc.). Kitas svarbus veiksnys, galintis turėti įtakos psichinei sveikatai – per didelis darbo krūvis. Jį paminėjo 7,7 proc. užimtųjų. 14,7 proc. nurodė patyrę su darbu susijusį stresą, depresiją ar nerimą. Moterys dažniau nei vyrai stresą, depresiją ar nerimą įvardijo kaip pagrindinę sveikatos problemą dėl darbo (atitinkamai 16,6 proc. ir 12,8 proc.).

Darbo kodekso 144 straipsnis nustato, kad darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba atliekamas lauko sąlygomis, arba susijęs su kelionėmis ar važiavimu, kompensuojamos su tuo susijusios padidėjusios išlaidos už faktiškai tokio pobūdžio dirbtą darbo laiką. Šių kompensacijų dydis negali viršyti 50 procentų bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio ir jos mokamos tuo atveju, kai darbuotojui nemokamos komandiruočių išlaidos.

Darbo kodekso 144 straipsnio 8 dalyje nustatyta tvarka išmokėtos kompensacijos, neviršijančios 50 procentų bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio, vadovaujantis Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 17 straipsnio 1 dalies 5 punktu ir Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 11 straipsnio 1 dalies 3 punktu, gyventojų pajamų mokesčiu ir valstybinio socialinio draudimo įmokomis neapmokestinamos.

Pagal VMI pateiktus duomenis, 2020 metais Lietuvoje registruoti 4 993 juridiniai asmenys už kilnojamojo pobūdžio darbą pagal Darbo kodekso 144 straipsnio 8 dalį 90 618 darbuotojams išmokėjo 134 753 809 eurų kompensacijų. Vien statybų sektoriuje per minėtą laikotarpį 1 914 juridiniai asmenys 42 913 darbuotojams išmokėjo 71 363 441 eurų kompensacijų (darbuotojų skaičiai gali šiek tiek dubliuotis, jeigu tas pats asmuo dirbo keliose įmonėse). Paminėtina, jog 2018 metais Lietuvoje buvo registruoti 3 764 juridiniai asmenys už kilnojamojo pobūdžio darbą pagal Darbo kodekso 144 straipsnio 8 dalį 77 749 darbuotojams išmokėjo 78 435 959 eurų kompensacijų, o statybų sektoriuje per minėtą laikotarpį 1 399 juridiniai asmenys 36 166 darbuotojams išmokėjo 38 689 016 eurų kompensacijų (darbuotojų skaičiai gali šiek tiek dubliuotis, jeigu tas pats asmuo dirbo keliose įmonėse). Lyginant 2020 m. ir 2018 m. duomenis matoma, jog kompensacijų išmokama vis daugiau.

Dėl Darbo kodekso 144 straipsnio 8 dalies pakeitimo buvo svarstyta Lietuvos Respublikos trišalės tarybos 2021 m. rugsėjo 21 d. posėdyje, kuriame buvo nutarta „Fiksuoti skirtingas nuomones dėl Darbo kodekso 144 str. 8 d. pakeitimo: Darbdavių organizacijų atstovai ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės atstovai pritartę pereinamajam laikotarpiui keičiant Darbo kodekso 144 str. 8 d. ir siūlo mažinti kompensacijas iki 30 proc., o nuo 2023 metų Darbo kodekso 144 str. 8 d. panaikinti; Profesinių sąjungų atstovai siūlo panaikinti Darbo kodekso 144 str. 8 d. nuostatą ir siūlo nustatyti, kad už darbą lauko sąlygomis būtų mokamas koeficientas, kurio konkretus dydis – susitarimo reikalas arba tai būtų reglamentuota kituose teisės aktuose.“

Pažymėtina, kad Darbo kodekso 144 straipsnio 7 dalis nustato, kad „už darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, taip pat kai padidinamas darbuotojo darbo mastas, mokamas padidintas, palyginti su normaliomis darbo sąlygomis, darbo užmokestis, nurodytas šio kodekso 139 straipsnio 4 dalyje. Konkretūs apmokėjimo dydžiai nustatomi kolektyvinėse ir darbo sutartyse.“ Todėl vadovaujantis čia nuostata už kilnojamojo pobūdžio darbą, taip pat darbą atliekamą lauko sąlygomis, arba kai jis yra susijęs su kelionėmis ar važiavimu, turi būti mokamas padidintas darbo užmokestis, nuo kurio mokami mokesčiai ir darbuotojams užtikrinamos garantijos.

Pagal VMI pateiktus duomenis išskirtinai viename sektoriuje, t. y. statybų (F sekcija pagal EVRK), tokių kompensacijų mokėjimas yra didžiausias, kai tuo tarpu Valstybinio socialinio

<sup>7</sup> Lietuvos statistikos departamentas. Nelaimingi atsitikimai darbe ir kitos su darbu susijusios sveikatos problemos (2020 m.) <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=8130493>



draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis, statybos sektoriaus įmonių mokamas vidutinis mėnesinis darbo užmokestis (draudžiamosios pajamos bruto) 2019 m. sudarė 1 103 Eur, 2020 m. – 1 156 Eur; statybos sektoriuje 2019 m. dirbo 87 831, 2020 m. – 86 691 asmenys, iš kurių 2019 m. apie 15,15 proc., 2020 m. apie 15,37 proc. visų statybos sektoriuje dirbančių asmenų gavo darbo užmokestį, mažesnę nei nustatyta minimalioji mėnesinė alga.

Struktūra pagal sektorius

Ekonominė veikla	Išmokėti lauko priedai, eurai*			Struktūra, proc.	Struktūra, proc.	Struktūra, proc.
	2018 m.	2019 m.	2020 m.	2018 m.	2019 m.	2020 m.
A. Žemės ūkis, miškininkystė ir žuvininkystė	3 827 878	4 557 772	5 260 297	5,0%	4,1%	3,9%
B. Kasyba ir karjerų eksploatavimas	625 346	905 759	1 184 662	0,8%	0,8%	0,9%
C. Apdirbamoji gamyba	5 370 655	8 070 421	9 868 103	7,0%	7,2%	7,3%
D. Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas	157 816	276 018	327 497	0,2%	0,2%	0,2%
E. Vandens tiekimas nuotekų valymas, atliekų tvarkymas ir regeneravimas	1 040 983	1 650 668	1 619 456	1,4%	1,5%	1,2%
F. Statyba	38 386 988	59 114 695	71 636 441	49,8%	52,7%	53,2%
G. Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas	5 506 325	7 779 939	9 545 104	7,1%	6,9%	7,1%
H. Transportas ir saugojimas	12 485 357	16 350 884	19 205 452	16,2%	14,6%	14,3%
I. Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugų veikla	190 509	288 157	331 156	0,2%	0,3%	0,2%
J. Informacija ir ryšiai	475 521	822 477	732 166	0,6%	0,7%	0,5%
K. Finansinė ir draudimo veikla	36 557	40 957	268 355	0,0%	0,0%	0,2%
L. Nekilnojamojo turto operacijos	877 307	1 072 715	1 107 336	1,1%	1,0%	0,8%
M. Profesinė, mokslinė ir techninė veikla	1 711 390	2 346 267	3 300 361	2,2%	2,1%	2,4%
N. Administracinė ir aptarnavimo veikla	5 136 385	6 987 853	8 413 771	6,7%	6,2%	6,2%

O. Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	180 665	177 465	88 193	0,2%	0,2%	0,1%
P. Švietimas	449 721	747 449	809 192	0,6%	0,7%	0,6%
Q. Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	84 306	256 626	149 631	0,1%	0,2%	0,1%
R. Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	136 760	227 494	293 698	0,2%	0,2%	0,2%
S. Kita nepriskirta veikla	410 554	524 691	612 940	0,5%	0,5%	0,5%
<b>Iš viso</b>	<b>77 091 021</b>	<b>112 198 308</b>	<b>134 753 809</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 11 straipsnio įstatymo 1 dalies 3 punkte numatyta, kad valstybinio socialinio draudimo įmokos neskaiciuojamos nuo kompensacijų už išlaidas darbuotojams, kurių darbas atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiavimu arba yra kilnojamojo pobūdžio.

Darbo kodekso 221 straipsnio 4 dalyje nustatyta DGK sudėties sudarymo procedūra, t. y., Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius, gavęs profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų teikimus, sudaro DGK narių – profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovų ir jų pakaitinių narių vardinį sąrašą su priskyrimu konkrečioms DGK, tvirtina ir kartą per metus jį atnaujina.

Darbo kodekso 223 straipsnio 1 dalis numato, jog prašymas išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės DGK privalo būti pateikiamas raštu ar elektroniniu paštu, pasirašant elektroniniu parašu. Minimo straipsnio 2 dalyje reglamentuoja minimalius prašymui išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės taikomus reikalavimus, t. y. būtina nurodyti ieškovą, atsakovą, suformuluoti reikalavimą, pateikti įrodymus ir kt. DGK sprendimas yra vykdomasis dokumentas (Darbo kodekso 230 straipsnio 2 dalis), o vykdomajame dokumente, vadovaujantis Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 648 straipsniu, turi būti nurodyti tiek išieškotojo, tiek skolininko asmens kodai, todėl ieškovas prašyme išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės turi nurodyti asmens kodą (jei turi).

DGK praktikoje pasitaiko atvejų, kai gaunamas prašymas, neatitinkantis Darbo kodekso 223 straipsnio 1–2 dalyse nurodytų reikalavimų (pavyzdžiui, prašymas nepasirašytas, nesuformuluotas reikalavimas ir kt.), todėl DGK negali pradėti darbo ginčo nagrinėjimo procedūros bei užtikrinti procedūrinių terminų laikymosi, o pateikto prašymo trūkumų šalinimo instituto darbo ginčų nagrinėjimo DGK Darbo kodeksas nereglamentuoja.

Darbo kodekso 225 straipsnio 1 dalis numato, jog DGK pirmininkas, rengdamasis nagrinėti prašymą ir atsižvelgdamas į bylos aplinkybes, paveda išreikalaus iš atitinkamų tarnybų ir asmenų darbo ginčui nagrinėti reikalingus dokumentus, kviečia liudytojus.

Darbo kodekse nėra įtvirtinta galimybė rengti darbo ginčų posėdžius naudojant informacines ir elektroninių ryšių technologijas, t. y. nuotoliniu būdu. Reikalinga atliepti dabartinės visuomenės gyvenimo aktualijas (koronaviruso (COVID-19)) infekcijos plitimą, asmenų mobilumą, asmenų naudojimąsi elektroninėmis ir informacinėmis technologijomis ir pan.) ir atitinkamai sudaryti galimybę nenutrūkstamai nagrinėti darbo ginčų bylas, taip užtikrinant tinkamą teisės į Darbo kodekse numatytos teisinės gynybos įgyvendinimą.

#### **4. Siūlomos naujos teisinio reguliavimo nuostatos ir kokių teigiamų rezultatų laukiama Įstatymo projektu siūloma:**

1. Siekiant iš dalies įgyvendinti Konvenciją, siūloma išdėstyti Darbo kodekso 30 straipsnį nauja redakcija numatant, kad smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą bei smurtą ir priekabiavimą dėl lyties, nukreiptą prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantį 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. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

1) darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;

2) pertraukos pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buitės, sanitarine ir higienos patalpomis;

3) su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;

4) su darbu susijusio bendravimo, įskaitant ir bendravimą informacinėmis bei komunikacinėmis technologijomis, metu;

5) darbdavio suteiktame būste;

6) pakeliui į darbą ar iš darbo.

Papildomos darbdavio pareigos, susijusios su būtinomis priemonėmis smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą suteikti.

Numatoma, kad darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, privalės konsultuojantis su darbo taryba ar darbdavio lygmens profesine sąjunga, nustatyti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, įprastais darbovietėje būdais ją paskelbti ir ją įgyvendinti.

Taip pat siūloma pakeisti Darbo kodekso 58 straipsnio 3 dalies 4 punktą, numatant, kad priežastis nutraukti darbo sutartį taip pat gali būti smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą bei smurtą ir priekabiavimą dėl lyties ar seksualinį priekabiavimą.

2. Panaikinti kompensacijas darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba atliekamas lauko sąlygomis, arba, susijęs su kelionėmis ar važiavimu, nuo 2023 m. birželio 1 d., prieš tai pritaikant pereinamąjį laikotarpį ir nustatant mažesnę iki 30 procentų (vietoj 50 procentų) bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio kompensacijos dydį. Mokėjimas ne didesnio darbo užmokesčio, o Darbo kodekso 144 straipsnio 8 dalyje numatytų kompensacijų gali neigiamai paveikti darbuotojo padėtį, nes, naudojantis kasmetinėmis atostogomis, į atostoginių skaičiavimą kompensacija yra neįtraukiama, taip pat ji neįtraukiama naudojantis socialinėmis garantijomis (ligos, senatvės pensijos ir kitomis išmokomis). Šių kompensacijų neapmokestinimas yra viena iš priežasčių, dėl kurių darbdaviai suinteresuoti mokėti maksimalią kompensaciją. Be kita ko, minėta nuostata retai gali būti įgyvendinama taip, kaip tai numato Darbo kodeksas „kompensuojamos su tuo susijusios padidėjusios išlaidos už faktiškai tokio pobūdžio dirbtą darbo laiką“. Išlaidos įprastai nepadidėja, mokama yra už faktiškai tokio pobūdžio dirbtą laiką, neatsižvelgiant į patirtas išlaidas ir laikant, jog nurodytomis sąlygomis dirbantis darbuotojas patiria padidėjusių išlaidų dėl paties darbo pobūdžio.

Darbo kodekso 144 straipsnio 7 dalis nustato, kad už darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, taip pat kai padidinamas darbuotojo darbo mastas, mokamas padidintas, palyginti su normaliomis darbo sąlygomis, darbo užmokestis, nurodytas Darbo kodekso 139 straipsnio 4 dalyje. Konkretūs apmokėjimo dydžiai nustatomi kolektyvinėse ir darbo sutartyse.

3. Siekiant įgyvendinti pagarbos kitos šalies teisėtiems interesams, ekonomiško, koncentruotumo, šalių kooperacijos (bendradarbiavimo) principus, įtvirtintus Darbo kodekso 214 straipsnio 1 dalyje, yra tikslinga:

3.1. papildyti Darbo kodeksą nauju straipsniu, numatančiu informacinių ir elektroninių ryšių technologijų naudojimą nagrinėjant darbo ginčus. Taip pat numatyti galimybę teikti įrodymus informacinių ir elektroninių ryšių technologijų priemonėmis;

3.2. numatyti, kad jeigu ieškovas pateikė prašymą nenagrinėti jo pateikto prašymo išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės iki DGK posėdžio, tai prašymas išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės laikomas nepaduotu ir grąžinamas ieškovui. DGK darbo organizavimo procese pasitaiko atveju, kai



ieškovas pakeičia poziciją dėl ginčo inicijavimo ir DGK dar net nepradėjus Darbo kodekso 225 straipsnyje nustatytos pasirengimo nagrinėti prašymą procedūros (pavyzdžiui, nepaskirtas ginčo nagrinėjimo posėdis, neinformuotas atsakovas ir pan.), prašo DGK nebenagrinėti pateikto prašymo. Šiuo atveju ieškovas pateikia DGK rašytinį pareiškimą, jog atsisako visų pareikštų reikalavimų atsakovui, o DGK, vadovaudamasi DK 224 straipsnio 1 dalies 2 punktu, priima sprendimą atsisakyti nagrinėti ieškovo prašymą išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės, ieškovui atsisakius visų pareikštų reikalavimų iki DGK posėdžio. (Praktikoje pasitaiko atveju, kai atsakovas – darbdavys, siekdamas kuo greičiau nutraukti darbo teisės ginčo procesą be sprendimo, įpareigojančio jo atlikti vienus ar kitus veiksmus, pažada ieškovui – darbuotojui patenkinti dalį ar visus jo pateiktus reikalavimus, jeigu jis atsisakys savo reikalavimų. Atsisakius savo reikalavimų, o darbdaviui neįvykdžius savo pažadų, darbuotojas negali dar kartą kreiptis į DGK dėl savo pažeistų teisių gynimo.) Tačiau svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad, jeigu ieškovas vis dėlto vėliau nuspręstų inicijuoti tokį patį ginčą (dėl tų pačių reikalavimų, tam pačiam atsakovui ir t. t.), DGK, vadovaudamasi DK 224 straipsnio 1 dalies 1 punktu, atsisakytų nagrinėti prašymą, nes reikalavimas jau buvo išnagrinėtas ir dėl jo buvo priimtas galutinis sprendimas. Taigi, tokiu atveju, ieškovas praranda teisę ginti savo pažeistas teises DGK kreipdamasis antrą kartą su tuo pačiu prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės.

VSDĮ projektu siūloma panaikinti nuostatą, numatančią neskaičiuoti valstybinio socialinio draudimo įmokų nuo kompensacijų už išlaidas, kai darbas atliekamas lauko sąlygomis arba yra kilnojamojo pobūdžio. Kartu pažymėtina, kad VSDĮ nuostatos taikomos ne tik darbuotojams, bet ir kitiems asmenims, pvz. vidaus tarnybos sistemos pareigūnams, kuriems yra numatytos papildomos garantijos, t. y. išmokos, susijusios su tuo, kad jų darbas atliekamas kelionėje ar susijęs su važiavimu.

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

Įstatymo projektas, įtvirtindamas smurto ir priekabiavimo, įskaitant psichologinio smurto bei smurto ir priekabiavimo dėl lyties ar seksualinio priekabiavimo, draudimą, nustatytų visiems darbdaviams pareigas, susijusias su smurto ir priekabiavimo darbe prevencija, taip pat papildomas pareigas darbdaviams, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt.

Įstatymo projekte numatyti pakeitimai perkelia minimalius reikalavimus pagal Konvenciją. Įgyvendindamas iš Konvencijos kylančius reikalavimus, kiekvienas darbdavys privalės imtis būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo darbe prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą darbe, suteikti, papildomų priemonių turės priimti darbdaviai, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt. Atsižvelgiant į tai, kad tokių priemonių parengimas, apimantis ir konsultacijas su darbuotojais ir jų atstovais, pareikalaus laiko, žmogiškųjų ir finansinių išteklių, siūloma, kad pakeitimai įsigaliotų 2022 m. lapkričio 1 d.

Darbo kodekso 144 straipsnio 8 dalyje nurodytos kompensacijos dažniausiai mokamos statybos, karjerų sektoriuose ir lauko sąlygomis atliekamuose darbuose. Tam, kad šie sektoriai prisitaikytų prie kompensacijų panaikinimo nustatomas pereinanasis laikotarpis.

Panaikinus kompensacijas, atitinkamai turi didėti darbo užmokestis, nuo kurių mokami mokesčiai ir taikomos garantijos darbuotojams.

Taip pat bus didinamas DGK proceso operatyvumas, darbo ginčų nagrinėjimo instituto efektyvumas, atvirumas bei skaidrumas.

## **6. Kokią įtaką priimtas Įstatymų projektai turės kriminogeninei situacijai, korupcijai**

Priimti Įstatymų projektai neturės įtakos kriminogeninei situacijai, mažins galimybes vengti mokesčių sumokėjimo kaip galimos korupcijos formos.

## **7. Kaip Įstatymų projektų įgyvendinimas atsilieps verslo sąlygoms ir plėtrai**

Įstatymo projektas darys teigiamą įtaką sąžiningam ir socialiai atsakingam verslui. Bus įtvirtintos aiškios smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos ir pagalbos asmenims, patyrusiems

smurtą ar priekabiavimą darbe, priemonės, kurių privalės imtis darbdavys. Tokios priemonės, kurios turės būti parengtos konsultuojantis su darbuotojų atstovais, padės užkirsti kelia smurtui ir priekabiavimui darbe, padės užtikrinti lygias galimybes darbe, kurti aplinką, kurioje nėra smurto ir priekabiavimo.

Panaikinus kompensacijas verslas turės mokėti didesnę darbo užmokestį.

Išlaidas, kurias patirs darbuotojas darbe, bus galima kompensuoti pagal faktiškai patirtas išlaidas.

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

Įstatymų projektai neprieštarauja strateginio lygmens planavimo dokumentams.

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

Kartu su Įstatymo projektu teikiamas VSDĮ projektas.

#### **10. Įstatymų projektų atitiktis Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos, Teisėkūros pagrindų įstatymų reikalavimams ir Įstatymo projekto sąvokų bei jas įvardijančių terminų įvertinimas Terminų banko įstatymo ir jo įgyvendinamųjų teisės aktų nustatyta tvarka**

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

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

Įstatymų projektai atitinka Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatas ir Europos Sąjungos teisės normas.

#### **12. Įstatymų projektams įgyvendinti reikalingi įgyvendinamieji teisės aktai, šių aktų rengėjai ir terminai**

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras iki 2022 m. liepos 31 d. turės pakeisti Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymą Nr. A1-344 „Dėl Darbo ginčų komisijos nuostatų, Darbo ginčų komisijos darbo reglamento, Darbo ginčų komisijos narių atlygio mokėjimo ir kelionės išlaidų apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo ir šių išlaidų dydžio nustatymo“.

Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius iki 2022 m. liepos 31 d. turės parengti Darbo ginčo šalių ir liudytojo tapatybės nustatymo, duomenų (įrodymų) objektyvaus fiksavimo, pateikimo ir asmens duomenų apsaugos reikalavimų įgyvendinimo tvarką, kurioje taip pat bus numatytos būtinos organizacinės ir techninės saugumo priemonės, susijusios su vaizdo konferencijų ir (ar) telekonferencijų technologijų naudojimu darbo ginčų procese, siekiant užtikrinti asmens duomenų apsaugą.

Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius iki 2022 m. liepos 31 d. turės pakeisti:

1) Darbo ginčų komisijos posėdžių garso įrašymo, įrašų saugojimo, susipažinimo su garso įrašais ir jų skaitmeninių kopijų darymo bei išdavimo taisyklės, patvirtintas Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2021 m. kovo 26 d. įsakymu Nr. EV-73 „Dėl Darbo ginčų komisijos posėdžių garso įrašymo, įrašų saugojimo, susipažinimo su garso įrašais ir jų skaitmeninių kopijų darymo bei išdavimo taisyklių patvirtinimo“;

2) Asmens duomenų tvarkymo, saugojimo ir šių duomenų subjektų teisių įgyvendinimo Valstybinėje darbo inspekcijoje prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos tvarkos aprašą, patvirtintą Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2019 m. birželio 6 d. įsakymu Nr. EV-178 „Dėl Asmens duomenų tvarkymo, saugojimo ir šių duomenų subjektų teisių įgyvendinimo Valstybinėje darbo inspekcijoje prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos tvarkos aprašo patvirtinimo“.

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

Priėmus siūlomus Darbo kodekso 144 straipsnio pakeitimus ir atitinkamai padidinus darbo užmokestį valdžios sektoriaus pajamos padidėtų padidintos darbo užmokesčio dalies sumokėtais mokesčiais (socialinio draudimo įmokomis, gyventojų pajamų mokesčiu ir kt. įmokomis), planuojama, kad tai sudarytų apie 60,6 mln. (t. y. nuo išmokėtų kompensacijų 134 753 809 Eur atskaičius mokesčius (apie 45 proc.).

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

Rengiant Įstatymų projektus, nebuvo gauta specialistų vertinimų, rekomendacijų ir išvadų.

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

Reikšminiai Įstatymo projekto žodžiai, kurių reikia Įstatymo projektui įtraukti į kompiuterinę paieškos sistemą, įskaitant reikšminius žodžius pagal „Europos žodyną“ (*Eurovoc*), yra „darbuotojas“, „darbdavys“, „smurtas“, „priekabiavimas“, „seksualinis priekabiavimas“.

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

Nėra.