

**LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 30, 58, 144, 221, 223, 225, 226 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO IR KODEKSO PAPILDYMO 226¹
STRAIPSNIŲ ĮSTATYMO PROJEKTO IR
LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINIO SOCIALINIO DRAUDIMO ĮSTATYMO NR. I-1336 11 STRAIPSNIO PAKEITIMO 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 statybininkų asociacijos 2022 m. sausio 31 d. raštas Nr. 12-VYR-008	<p>Asociacija nepritaria Darbo kodekso 144 straipsnio pakeitimui, pagal kurį įstatymo projekto rengėjai siūlo atsisakyti kompensacijų už darbus, kurie yra kilnojamojo pobūdžio arba atliekami lauko sąlygomis, arba susijęs su kelionėmis ar važiavimu.</p> <p>Statybos darbai pagal savo prigimtį yra kilnojamojo pobūdžio arba atliekami lauko sąlygomis, arba susijęs su kelionėmis ar važiavimu. Todėl teisinga ir logiška, kad statybos sektoriaus darbuotojams pagal DK 144 str. 8 d. yra mokamos kompensacijoms (neapmokestinant jų GPM ir soc. draudimo įmokomis), nes darbuotojai nuolat išvažiuoja iš gyvenamosios vietos (miesto, savivaldybės), palieka šeimas, patiria dėl to nepatogumus.</p> <p>Pažymėtina, kad kompensacijų panaikinimas faktiškai paneigia darbuotojų teisę į teisingą darbo sąlygų bei jų finansinės išraiškos reguliavimą. Šiuo metu statybos sektoriuje ypač trūksta darbuotojų, moksleiviai vangiai renkasi šią profesiją, tad siūlomi kodekso pakeitimai šią profesiją dar labiau padarytų nepatrauklia.</p> <p>Asociacijos nuomone, jeigu pasitaiko pavienių piktnaudžiavimo atvejų, kuomet darbo užmokestis „slepiamas“ kompensacijų forma (išvengiant GPM ir soc. draudimo įmokų), su tokiais pažeidimais reikia kovoti individualia tvarka, o ne mažinant ar panaikinant kompensacijas visiems darbuotojams.</p> <p>Įstatymo projekte įžvelgiame ydingą teisėkūros praktiką, kuomet norint kovoti su pavieniais pažeidimais, nueinama primityviausiu keliu – apskritai uždrausti tam tikrą veiksmą. Tai rodo valstybės nesugebėjimą suvaldyti pavienių pažeidėjų. Pažymėtina, toks primityvus ribojimas, nors ir užkirs kelią pavieniams</p>	<p>Neatsižvelgta.</p> <p>Lietuvos Respublikos darbo kodekso 144 straipsnio 8 dalies panaikinimas yra reikalingas, nes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) darbuotojai turi gauti darbo užmokestį (arba padidintą darbo užmokestį), nuo kurio yra skaičiuojami mokesčiai ir yra nustatytos visos garantijos, susijusios su darbo santykiais ir socialinėms išmokomis bei pensijomis; 2) visas išlaidas, kurias turi darbuotojas atlikdamas darbą, darbdavys turi kompensuoti pagal pateiktus turėtų išlaidų dokumentus; 3) tuo tarpu kompensacijų, nereikalaujant turėtų išlaidų dokumentų, nustatymas ir mokėjimas yra nepagrįstas. <p>Daugiau argumentų, dėl ko reikia atsisakyti kompensacijų, yra nurodyta aiškinamajame rašte.</p>

	nesąžiningiems darbdaviams išvengti mokesčių, tačiau vertinant plačiąja prasme - darys žalą ekonomikai, o tai rezultate vis tiek pasireikš mokesčių nesumokėjimu.	
Lietuvos profesinės sąjungos „Solidarumas 2022 m. vasario 1 d. raštas Nr. 10-09	<p><i>Dėl DK 30 straipsnio papildymo/pakeitimo</i></p> <p>Keičiamo 30 str. 3 ir 4 dalyse turėtų išlikti formuluotė įskaitant psichologinį smurtą todėl, kad psichologinis smurtas turi būti suprantamas, o ir aiškinamas kaip smurtas be galimos interpretacijos. Visos profesinės sąjungos turi lygias teises. Darbdavio lygmens profesinės sąjungos statusas yra nepagrįstas ir turi diskriminacijos požymių todėl, kad negalima nustatyti tokio teisinio reguliavimo, kuris nebūtų suderintas su Konstitucija. Nei Konstitucija, nei Europos sąjungos teisė, nei Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys nenumato atskiro statuso „darbdavio lygmens profesinei sąjungai“. Kyla pagrįstos teisinės abejonės, ar DK įtvirtintas statusas „profesinės sąjungos veikiančios darbdavio lygmeniu“ suderintos su lex specialis – Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymu inter alia LR Konstitucija, Europos sąjungos teise ir LR tarptautinėmis sutartimis, vienodo požiūrio, lygių galimybių principais ir kt. bendraisiais teisės principais.</p> <p><i>Dėl DK 144 str. pavadinimo pakeitimo</i></p> <p>DK 144 str. 8 dalies panaikino ir DK 144 straipsnio 8 dalies pripažinimo netekusios galios. Siūlomas pakeitimas darbuotojams nepalankus todėl, kad bloginamos kompensavimo sąlygos, mažinama procentinė dalis, vadinasi, darbuotojams numatyta kompensacija bus ženkliai mažesnė.</p>	<p>Atsižvelgta iš dalies.</p> <p>„Mobingas“ yra tik viena iš psichologinio smurto darbe formų greta kitų formų, tokių kaip „bulingas“, „presingas“, „bosingas“. Diskusijos dėl sąvokos „mobingas“ taip pat vyko ir Lietuvos Respublikos Psichikos sveikatos pakomitečio posėdyje 2021 m. lapkričio 26 d. (įrašas: 2021-11-26 Psichikos sveikatos pakomitečio posėdis - YouTube). Buvo teikti argumentai, kodėl tikslinga apibrėžti psichologinį smurtą darbe, o ne jo formas. Taip pat pabrėžtina, kad psichologinis smurtas darbe yra viena iš smurto ir priekabiavimo darbe formų. Būtent Tarptautinės darbo organizacijos konvencija dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo Nr. 190 (toliau – Konvencija) siekia, visų pirma, uždrausti smurtą ir priekabiavimą, suteikti apsaugą suteikdama ne tik tradicinėse darbo vietose, nes, pvz., psichologinis smurtas gali pasireikšti darbdaviui naudojant informacines ir komunikacines technologijas. Patikslinta Darbo kodekso 30 straipsnio 4 dalis.</p> <p>Neatsižvelgta.</p> <p>Atsisakoma kompensacijų, nes darbuotojai turi gauti darbo užmokestį, nustatytą Darbo kodekso 139 straipsnyje. Nuo darbo užmokesčio yra skaičiuojami mokesčiai ir darbuotojui yra užtikrinamos garantijos (gaunant ligos ir kitas išmokas, pensiją, einant atostogų ir pan.). Kiti argumentai nurodyti prie Lietuvos statybininkų asociacijos pastabos.</p>
Lietuvos melioracijos įmonių asociacijos 2022 m. vasario 1 d. raštas Nr. 9	<p>Lietuvos melioracijos įmonių asociacija teikia šias pastabas:</p> <p>1. Šio projekto 3 straipsniu numatoma pakeisti DK 144 straipsnį, numatant darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio, arba atliekamas lauko sąlygomis arba susijęs su kelionėmis ir važiavimu, kompensuojamas su tuo susijusias padidėjusias išlaidas už faktiškai tokio pobūdžio dirbtą darbo laiką mažinti nuo 50 iki 30 procentų bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio dydžio.</p> <p>Tačiau projekte visiškai nepateikiami tokio mažinimo</p>	<p>Neatsižvelgta.</p> <p>Argumentai nurodyti prie Lietuvos statybininkų asociacijos pastabos.</p> <p>Darbo kodekso 107 straipsnio 3 dalis tik numato, kad jeigu darbuotojo komandiruotė trunka ilgiau negu darbo diena (pamaina) arba darbuotojas komandiruojamas į užsienį, darbuotojui privalo būti mokami dienpinigiai, kurių maksimalius dydžius ir jų mokėjimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė arba jos įgaliota institucija. Taigi</p>

	<p>argumentai.</p> <p>2. DK 144 straipsnyje numatoma, kad šios kompensuojamos išlaidos mokamos tuo atveju, kai darbuotojui neapmokamos komandiruotės išlaidos.</p> <p>Mūsų asociacijos įmonių darbuotoja pastoviai kiekvieną dieną 100 procentų dirba kilnojamo pobūdžio darbus, t.y. ryte išvežami į darbo vietas, esančias to paties rajono ribose 40 – 60 km atstumu, o vakare parvežami namo. Tačiau vadovaujantis DK 107 straipsnio 3 punktu įmonės negali darbuotojams išmokėti už kiekvieną darbo dieną komandiruočių pinigų. Taip pat įmonės negali fiktyviai nurodyti, kad darbuotojas buvo komandiruotėje visą savaitę, nes darbuotojų kasdienis vežiojimas į darbą ir iš darbo yra susijęs su darbo sauga.</p> <p>Todėl jei jau šio įstatymo projekto rengėjai planuoja ateityje iš viso panaikinti kompensuojamąsias išlaidas už kilnojamąjį darbo pobūdį, todėl būtina tikslinti DK 107 straipsnio 3 punktą, numatant, kad už vieną darbo dieną, jeigu darbuotojas ryte išvyksta į darbo vietą, kuri nėra įmonės teritorija, o vakare grįžta namo, turi būti mokamos komandiruotės išlaidos. Priešingu atveju būtų aiškiai pažeidžiami darbuotojų interesai: kompensacija už kilnojamą darbą pobūdį naikinama, o komandiruočių pinigų už vieną darbo dieną mokėti negalima. Į tai turėtų atkreipti dėmesį ir profsąjungos, nes šiuo projektu aiškiai siekiama pabloginti darbuotojų, dirbančių kilnojamo pobūdžio darbus, kompensavimo sąlygas.</p>	<p>Darbo kodeksas nedraudžia mokėti dienpinigių, jeigu komandiruotė trunka vieną darbo dieną (pamainą) ar trumpiau (proporcingai).</p>
<p>Lietuvos keleivių vežimo asociacijos 2022 m. vasario 7 d. raštas Nr. S-005</p>	<p>Lietuvos keleivių vežimo asociacija, vienijanti keleivių vežėjus, išnagrinėjo Įstatymų projektus ir nepraleisdama terminų teikia savo pastabas.</p> <p>1. Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 144 straipsnio 8 dalį pripažįstant negaliojančia, t.y. panaikinant ją, lemiamą reikšmę turėtų tai, kad ir taip ženkliai sunkesnėmis darbo sąlygomis fiziškai dirbantys darbuotojai netektų papildomos finansinės motyvacijos ar paskatos rinktis dirbti kilnojamojo pobūdžio (pavyzdžiui, kelininkai, komunikacijų tiesėjai ir pan.), lauko sąlygomis arba su kelionėmis ar važiavimu (pavyzdžiui, vairuotojai, traukinių mašinistai, traukinių kontrolieriai ir pan.) susijusį darbą ir tai neigiamai įtakotų</p>	<p>Neatsižvelgta.</p> <p>Manome, kad Lietuvos Respublikos Konstitucija nėra pažeidžiama, atvirkščiai, siekiama, kad darbuotojui būtų mokamas darbo užmokestis ir garantuojamos visos susijusios garantijos. Pagal Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalį nustatyta, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju. Tuo tarpu už kompensacijas, kurios nėra pagrindžiamos turėtomis išlaidomis, nėra mokami mokesčiai ir netaikomos garantijos.</p>

	<p>darbuotojų padėtį socialinės apsaugos aspektu. Pažymėtina, jog Konstitucinio Teismo nutarimuose ne kartą konstatuota, kad neatsiejami teisinės valstybės principo elementai yra teisėtų lūkesčių apsauga, teisinis tikrumas ir teisinis saugumas; šie konstituciniai principai suponuoja valstybės pareigą užtikrinti teisinio reguliavimo tikrumą ir stabilumą, apsaugoti asmenų teises, gerbti teisėtus interesus ir teisėtus lūkesčius, vykdyti prisiimtus įsipareigojimus asmeniui; asmenys turi teisę pagrįstai tikėtis, kad jų pagal galiojančius įstatymus ar kitus teisės aktus, neprieštaraujančius Konstitucijai, įgytos teisės bus išlaikytos nustatytą laiką ir galės būti realiai įgyvendinamos¹. Taigi įstatymų leidėjas, siūlydamas panaikinti DK 144 straipsnio 8 dalį, tokiu būdu nuvertina su tokiu darbo pobūdžiu susijusių darbuotojų darbą, prilygindamas jį darbui darbuotojų, kurie dirba daug palankesnėmis sąlygomis (pavyzdžiui, turint nuolatinę darbo vietą – biuruose ir pan.), kas neabejotinai sukuria socialinį neteisingumą, disbalansą, teisinį neužtikrintumą ir tam tikrą atskirtį finansiniu požiūriu (<i>proporcingai ir teisingai kompensuojant su darbo pobūdžiu susijusias padidėjusias išlaidas darbuotojams</i>) – darbuotojų atžvilgiu, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba atliekamas lauko sąlygomis, arba susijęs su kelionėmis ar važiavimu, ko pasėkoje, būtų pažeidžiami aukščiau nurodyti konstituciniai principai.</p> <p>Be to, DK komentuojamojo straipsnio 8 dalyje nurodyto pobūdžio darbas yra visuomenei/valstybei besąlygiškai būtinas, t.y. žmogaus darbo jėga šiandien negali būti pakeista jokia alternatyva, pavyzdžiui, kaip prieš tai minėta - kelininkai, komunikacijų tiesėjai, vairuotojai, traukinių mašinistai, traukinių kontrolieriai ar kiti panašaus pobūdžio darbą dirbantys darbuotojai neturi jokių alternatyvių galimybių nedirbti kilnojamojo pobūdžio ar lauko sąlygomis, ar panašaus pobūdžio darbo. Todėl yra visiškai teisinga ir pagrįsta (teisėtų lūkesčių apsaugos principas), jog prie pagrindinio darbo užmokesčio, darbuotojams turi būti kompensuojamos su tuo susijusios</p>	<p>Dėl dienpinigių nustatymo, jis išlieka ir yra reglamentuotas, ir, esant komandiruotei, yra taikomas. Dienpinigių mokėjimas yra numatytas dėl to, kad komandiruotėje yra patiriamos išlaidos.</p> <p>Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas teisėtų lūkesčių principą aiškina kaip valstybės, taip pat valstybės valdžią įgyvendinančių ir kitų valstybės institucijų pareigą laikytis valstybės prisiimtų įsipareigojimų. Šis principas taip pat reiškia įgytų teisių apsaugą, tai yra asmenys turi teisę pagrįstai tikėtis, kad jų pagal galiojančius įstatymus ir kitus teisės aktus, neprieštaraujančius Lietuvos Respublikos Konstitucijai, įgytos teisės bus išlaikytos nustatytą laiką ir galės būti realiai įgyvendinamos (Konstitucinio Teismo 2008 m. gruodžio 24 d. nutarimas).</p> <p>Konstitucinė įgytų teisių ir teisėtų lūkesčių apsauga nereiškia, jog Darbo kodeksu nustatytos mokėjimo už darbą, kuris yra kilnojamo pobūdžio arba susijęs su kelionėmis ar važiavimu, nuostatos negali būti pakeistos. Pažymėtina, kad siekiant nepažeisti teisėtų lūkesčių principo siūloma 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 numatant pereinamąjį laikotarpį ir nustatant mažesnę iki 30 procentų (vietoj 50 procentų) bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio kompensacijos dydį.</p> <p>Papildomi argumentai nurodyti prie Lietuvos statybininkų asociacijos pastabos.</p>
--	---	--

¹ 2014 m. liepos 31 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nutartis administracinėje byloje Nr. A-556-1545-14; 2013 m. kovo 5 d. Kauno apygardos teismo nutartis civilinėje byloje Nr. 2S-563-413/2013 ir kt.

	<p>padidėjusios išlaidos už faktiškai tokio pobūdžio dirbtą darbo laiką, t.y. už darbą ypatingai sudėtingomis, fiziškai sunkiomis, bet neišvengiamomis sąlygomis – DK 144 straipsnio 8 dalies prasme.</p> <p>2. Lietuvos Respublikos teisinėje sistemoje galioja analogiškas teisinis reglamentavimas aptariamoms DK normoms, kurių niekas nesiekia panaikinti – dienpinigiai yra mokami darbuotojo komandiruotės, t. y. darbo pareigų atlikimo kitoje, nei yra nuolatinė darbo vieta, vietoje (DK 107 straipsnis, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimu Nr. 526 „Dėl dienpinigių ir kitų komandiruočių išlaidų apmokėjimo“ patvirtintas Maksimalių dienpinigių dydžių sąrašas (toliau – Maksimalūs dienpinigių dydžiai), nustatantis maksimalius dienpinigių dydžius, ir Dienpinigių mokėjimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas)²), taip pat, jeigu komandiruotės metu darbuotojas patiria papildomų sąnaudų, darbdavys jas turi kompensuoti (DK 107 straipsnio 2 dalis). Vadinasi, susiklosto prieštaringa situacija, kai darbuotojui galima ir teisėta yra mokėti papildomas išmokas/kompensacijas už darbo sąlygų pasikeitimą (komandiruotės metu), o tuo tarpu, kai darbo sąlygos jau ir taip savaime yra ypatingos dėl savo pobūdžio sudėtingumo ir svarbos – kompensacijos mokėjimas negalimas. Tokia situacija negali būti suprantama ir logiškai pagrįsta, nes sukuria akivaizdų neteisėtumą darbuotojų atžvilgiu socialinės apsaugos aspektu bei sunkesnėmis sąlygomis dirbančių darbuotojų diskriminavimą.</p> <p>Pažymėtina, kad kompensacijos už kilnojamo ir panašaus pobūdžio darbą, vadovaujantis DK 144 straipsnio 8 dalimi ir komandiruotės metu mokami dienpinigiai, reikšmingai koreliuoja tarpusavyje bei papildo vienas kitą kaip visuma. Toks reglamentavimas yra nusistovėjęs, aiškus ir suprantamas tiek darbuotojams, tiek darbdaviams, todėl siūlomi pokyčiai šiuo atveju panaikintų DK rengėjų gerai apgalvotą reguliavimo pusiausvyrą, teisingą kompensavimo sistemą aukščiau nurodytais atvejais ir atitinkamai įvestų tam tikrų teisinių neaiškumų.</p> <p>3. Be to, DK pataisos lemtų teisėtų lūkesčių apsaugos ir</p>	
--	--	--

² Žiūrėti toliau (<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.232345/asr>).

finansinio tvarumo, užtikrinančio neatsiejamą stabilumą, principų pažeidimus. Panaikinus galimybę darbuotojams kompensuoti su tuo susijusias padidėjusias išlaidas už faktiškai tokio pobūdžio dirbtą darbo laiką, vadovaujantis DK 144 straipsnio 8 dalimi, t.y. už jų darbą sudėtingomis sąlygomis, darbuotojams ne tik kad sumažėtų jų gaunamos kompensacijos, pastarieji, patyrę su tokiu darbu susijusias padidėjusias išlaidas, išvis netektų teisės į kompensaciją. Taigi, susidarytų situacija, kai valstybės veiksmai gali lemti darbuotojo prognozuojamų kompensacijų netekimą, kuri yra besąlygiškai būtina, kadangi darbuotojams dirbant kilnojamojo ar panašaus pobūdžio darbą, dėl jo specifikos, darbuotojų trūkumo, naujų darbuotojų pritraukimo, patiriamų papildomų išlaidų ir pan., vien mokamo darbo užmokesčio nepakanka, turi būti papildomai kompensuojamos ir su tokiu darbu susijusios padidėjusios išlaidos už faktinį dirbtą darbo laiką. Tuo atveju, jei darbuotojui bus siekiama išlaikyti tą patį pajamų lygį, gaunamą darbo užmokesčio ir kompensacijų pavidalu, kokį darbuotojas gaudavo prieš Įstatymo projektų pakeitimų įsigaliojimą, papildoma finansinė našta teks darbdaviui, kuris nebuvo suplanavęs ir numatęs papildomų darbo jėgos išlaikymo kaštų. Tačiau nesant jokių numatytų kompensavimo mechanizmų, gali susidaryti situacija, kai darbdavys gali būti priverstas mažinti darbuotojų skaičių savo įmonėje, jei neturės finansinių galimybių didinti darbo užmokesčio sąnaudų ir išlaikyti tą patį darbuotojo pajamų lygį, gaunamą darbo užmokesčio ir kompensacijų pavidalu, kad pastarasis nepatirtų jokių neigiamų pasekmių, susijusių su kompensacijų panaikinimu.

4. Kompensuojamosios sistemos darbuotojų atžvilgiu panaikinimas turi būti vertinamas ir ilgalaikėje perspektyvoje. Ekonomikos sektoriai, kuriuose vyrauja kilnojamojo pobūdžio, lauko sąlygų arba su kelionėmis ar su vairavimu susijęs darbas, dažnu atveju veiklą vykdo sudarę ilgalaikes viešųjų pirkimų sutartis.

Pažymėtina, jog teikdamas pasiūlymus viešiesiems pirkimams, tiekėjas įvertina egzistuojančių sąlygų visumą, t.y. galiojančią teisinę bazę, ypač mokesčių ir darbo užmokesčio apmokėjimo

	<p>srityse, kruopščiai prognozuoja galimas darbo užmokesčio sąnaudas, kad galėtų kokybiškai įvykdyti sutartį, nepatiriant didesnių nei teikiamame pasiūlyme numatytų kaštų, atlikti darbus ar suteikti paslaugas ir pan. Tai ypač aktualu teikiant keleivių vežimo viešąsias paslaugas, kai sutartys su savivaldybėmis sudaromos 5-10 metų laikotarpiui.</p> <p>Nurodytina, jog šiuos kaštus, susijusius su darbų ar paslaugų teikimu, įmanoma numatyti ir apskaičiuoti tik pagal skaičiavimo metu galiojantį teisinį reglamentavimą. Tuo tarpu, nagrinėjamu atveju susiklostytų esminė neigiama situacija, kai svarbus teisės aktas – DK ir jame įtvirtintos nuostatos yra keičiamos, apsunkinant darbuotojų finansinę padėtį, dirbant kilnojamojo pobūdžio arba atliekamą lauko sąlygomis, arba susijusį su kelionėmis ar važiavimu į darbą ir tiesiogiai darys įtaką ir tiems tiekėjams, kurie sudarė sutartis dėl ilgalaikių viešųjų paslaugų tiekimo. Pavyzdžiui, vežėjas, teikiantis viešojo susisiekimo paslaugas ir mokantis papildomą kompensaciją vairuotojams už darbą kelyje, patirs papildomus kaštus dėl pasikeitusio DK reglamentavimo, kas ilgalaikėje perspektyvoje lems didelius nuostolius, galimą darbuotojų išėjimą iš darbovietės ar net sutarties nutraukimą. Pažymėtina, kad didesni darbo užmokesčio kaštai teikiant keleivių vežimo viešąsias paslaugas vietiniuose (miesto ir priemiestinio) susisiekimo maršrutuose galiausiai taps papildoma finansine našta savivaldybių biudžetams, o vežant keleivius tolimojo susisiekimo maršrutuose – keleiviams, kuriuos, įgyvendinant ambicingus Žaliojo kurso tikslus, siekiama persodinti iš nuosavų automobilių į viešąjį transportą.</p> <p>Atsižvelgiant į aukščiau išdėstytą, siūlome iš Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30, 58, 144, 221, 223, 225, 226 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 226(1) straipsniu įstatymo projekto išbraukti 3 ir 4 straipsnius bei atsisakyti Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 11 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto.</p>	
<p>Lietuvos pramoninkų konfederacijos 2022 m. vasario 7 d.</p>	<p>Dėl Darbo kodekso 30 str. pakeitimo, kuris išplečia ir detalizuoja psichologinio smurto apibrėžimą darbo vietoje. Tiek Trišalėje taryboje 2021 m. spalio mėn., tiek Darbo santykių komisijoje 2021 m. lapkričio mėn. LPK išsakė nuomonę, kad</p>	<p>Neatsižvelgta. Keičiamo Darbo kodekso 30 straipsnio 3 ir 4 dalyje įtvirtintos pareigos darbdaviams kyla iš Konvencijos 9 straipsnio. Darbdavys negali nesiimti priemonių smurto ir</p>

<p>raštas Nr. S.39</p>	<p>pagal šiuo metu pateiktą įstatymo projektą, nėra aišku, kokios papildomos prievolės kyla darbdaviams. Pavyzdžiui, nebuvo išaiškintas 30 str. 3 d. 1 p. Pagal siūlomą reglamentavimą ir nepateikus konkrečių pavyzdžių, kaip reikėtų vykdyti psichologinio smurto prevenciją darbo vietoje, nesiimant realių veiksmų, bet nustatant „popierines“ tvarkas, realus pokytis kovoje su psichologiniu smurtu darbo vietoje neįmanomas.</p> <p>Suprantame, kad į Darbo kodeksą perkeliama Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 190 nuostatos, tačiau, pasisakydami už realų poveikį kovoje su psichologiniu smurtu darbo vietoje, <u>keliamo klausimą, ar siūlomas Darbo kodekso 30 str. keitimas yra tinkamas ir pakankamas. Manome, kad būtina šio Darbo kodekso straipsnio pakeitimą grąžinti svarstyti Trišalei tarybai.</u></p> <p>Dėl Darbo kodekso 144 str. 8 d. pakeitimo. Dėl šio Darbo kodekso keitimo pasiūlymo LPK taip pat išsakė nuomonę tiek Trišalėje taryboje, tiek Darbo santykių komisijoje – <u>manome, kad keisti Darbo kodekso nereikia ir verčiau dėti pastangas užkardyti piktnaudžiautojus.</u></p> <p>Šis keitimas palieš labai didelę dalį pramonės sektorių (pvz. statybos, krovinių ir keleivių vežėjų, gamybos įmonių, įmonių, dirbančių su elektros ir dujų infrastruktūra), todėl toks drastiškas kompensacijų panaikinimas už kilnojamojo pobūdžio, atliekamą lauko sąlygomis, arba susijusį su kelionėmis ar važiavimu darbą sukeltų nemažą sumaištį įvardytuose sektoriuose. Žemiau detalizuojame priežastis, <u>kodėl reikėtų atsisakyti šio Darbo kodekso keitimo:</u></p> <p>1. Darbuotojai, dirbantys Darbo kodekso 144 str. 8 d. įvardytomis sąlygomis, iš tiesų patiria daugiau nepatogumų, lyginant su kitais darbuotojais. Darbuotojai turi prisitaikyti tiek prie asmeninių sunkumų (pvz. išvykę į kitą miestą darbuotojai negali per pietų pertrauką tvarkyti savo šeimos/asmeninių reikalų), žemesnių higienos standartų (lyginant su darbuotojais, dirbančiais biure), todėl kompensacijų sumažinimas (ir vėliau panaikinimas) būtų nepagrįstas ir neatitiktų nei darbuotojų, nei darbdavių interesų.</p>	<p>priekabiavimo prevencijai ir pagalbai asmenims, patyrusiems tokį smurtą ar priekabiavimą. Tvarkos ir / ar politikos yra reikalingos, jose didžiausias dėmesys turėtų būti skiriamas prevencijai, koks elgesys yra netoleruojamas, kaip kurti ir gerinti aplinką, kurioje nebūtų smurto ir priekabiavimo, mokyti darbuotojus atpažinti atvejus. Taip pat darbdaviui svarbu užtikrinti saugius pranešimo apie galimus smurto ir priekabiavimo atvejus kanalus, apsaugoti pranešėją ir nukentėjusįjį.</p> <p>Pažymime, kad, siekiant aktyviau stebėti psichosocialinę aplinką darbo vietose ir užkirsti kelią neetiško, žeminančio, diskriminacinio elgesio darbo vietose plitimui, Lietuvos Respublikos valstybinėje darbo inspekcijoje prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinė darbo inspekcija) 2022 m. sausio 3 d. įsteigtas Psichologinio smurto darbe prevencijos skyrius. Naujai įsteigtas skyrius vykdys Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų norminių teisės aktų, reglamentuojančių psichologinio smurto darbe, lygių galimybių darbe pažeidimų prevenciją ir jų laikymosi kontrolę įmonėse, įstaigose, organizacijose ir kitose organizacinėse struktūrose.</p> <p>Psichologinio smurto prevencijos skyriuje³ dirbantys 8 inspektoriai (iš jų 5 teritoriniuose skyriuose) registruos ir tirs skundus dėl psichologinio smurto darbe bei jo apraiškas ir dalyvaus vykdant priežiūros politiką. Skyriaus darbuotojai ne tik nagrinės skundus ir pranešimus, susijusius su psichologiniu smurtu darbe, bet ir konsultuos darbdavius, įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybas, darbdavių organizacijų atstovus, specialistus, profesinių sąjungų organizacijas ir darbuotojus psichologinį smurtą darbe reglamentuojančių teisės aktų taikymo, prevencijos ir tyrimo klausimais.</p>
------------------------	---	--

³ Naujojo skyriaus nuostatai: [Valstybinė darbo inspekcija \(vdi.lt\)](https://vdi.lt) (paspaudus Skyriaus funkcijos).

	<p>Kompensacijų panaikinimas paneigtų darbuotojų teisę į teisingą darbo sąlygų bei jų finansinės išraiškos reguliavimą.</p> <p>2. Darbo kodekso 144 str. 8 d. panaikinimas lemia tai, kad ir taip fiziškai žymiai sunkesnėmis darbo sąlygomis dirbantys darbuotojai netenka papildomos finansinės motyvacijos ar paskatos rinktis dirbti kilnojamojo pobūdžio, lauko sąlygomis arba su kelionėmis ar važiavimu susijusį darbą. Įstatymų leidėjas tokiu būdu nuvertina su tokiu darbo pobūdžiu susijusių darbuotojų darbą prilygindamas jį darbui darbuotojų, kurie dirba daug palankesnėmis sąlygomis (pavyzdžiui, biuruose), kas neabejotinai sukuria socialinį neteisingumą.</p> <p>Be to, šiame straipsnyje nurodyto pobūdžio darbas yra visuomenei ir valstybei būtinas, t. y. žmogaus darbas šiai dienai negali būti pakeistas jokia alternatyva, pavyzdžiui, kelininkai, komunikacijų tiesėjai, vairuotojai ar kiti panašaus pobūdžio darbą dirbantys darbuotojai neturi alternatyvių galimybių nedirbti kilnojamojo pobūdžio darbo ar lauko sąlygomis. Todėl yra visiškai teisinga ir tinkama, jog prie pagrindinio atlyginimo darbuotojas gauna priedą už darbą ypatingai sudėtingomis, fiziškai sudėtingomis, bet neišvengiamomis sąlygomis.</p> <p>3. Neliktų galimybės kompensuoti darbuotojų patiriamas išlaidas už vienos dienos komandiruotes. Darbo kodekso 107 str. 3 p. numato, kad darbuotojui mokami dienpinigiai tada, jeigu komandiruotė trunka ilgiau nei vieną darbo dieną (pamainą). Taigi, darbuotojai, kurie kas dieną vyksta į savo darbo funkcijos vietą kitame mieste (o kai kuriais atvejais kasdien į skirtingas Lietuvos vietas), praranda galimybę gauti teisingą atlygį – dienpinigius arba kompensaciją už kilnojamojo pobūdžio darbą.</p> <p>4. Siūloma Darbo kodekso pataisa lemia teisėtų lūkesčių ir finansinio tvarumo principų pažeidimus. Panaikinus galimybę mokėti darbuotojams priedus už jų darbą sudėtingomis sąlygomis, darbuotojams gali mažėti atlyginimai. Taigi, susidarys situacija, kai valstybės veiksmai lems darbuotojo prognozuojamų pajamų mažėjimą. Tuo atveju, jei darbuotojui bus siekiama išlaikyti tą patį pajamų lygį, papildoma finansinė našta teks darbdaviui, kuris nebuvo suplanavęs ir numatęs papildomų darbo jėgos išlaikymo kaštų ir dėl tokios situacijos ateityje jis gali būti</p>	<p>Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje Darbo kodekso 144 straipsnio 8 dalies panaikinimo klausimas jau buvo svarstytas. Nėra pateikta argumentų, kodėl darbuotojams turi būti mokamos kompensacijos, o ne darbo užmokestis ir prarandamos nuo tos dalies visos garantijos.</p> <p>Turėtas išlaidas, pagal pateiktus dokumentus, darbdavys turi visada apmokėti. Tuo tarpu mokėti kompensaciją vietoj darbo užmokesčio už atliekamą darbą, nėra pagrįsta jokiais argumentais.</p>
--	---	--

priverstas mažinti darbuotojų skaičių arba tapti nekonkurencingu dėl tokiu atveju neišvengiamai kylančios galutinės paslaugų/produkcijos kainos vartotojams.

5. Sektoriai, kurie naudojami šiuo metu galiojančiu 144 str. 8 d. reglamentavimu, susidurtę su iš ties sudėtinga situacija ieškodami darbuotojų rinkoje, kurioje darbuotojų ir taip ypatingai trūksta (Užimtumo tarnybos oficiali statistika – praeitų metų gruodžio mėn. buvo registruota 40,1 tūkst. darbo pasiūlymų). Darbuotojas, samdomas 144 str. 8 d. minimam darbo pobūdžiui, yra užtikrintas, kad jam bus sumokėta už specialias darbo sąlygas, nes ši kompensacija yra reglamentuota. Tai ypač aktualu, kai didžiųjų miestų įmonės samdo darbuotojus iš regionų, kuriuose darbo pasiūla yra menka, darbuotojai važinėja po objektus visoje Lietuvoje. Kompensacijos padeda didinti darbo patrauklumą. Dar kartą pažymime, kad šiuolaikiniame pasaulyje darbas lauke nėra patraukli darbo vieta ir darbdaviams ypatingai sunku pritraukti naujus darbuotojus dirbti tokiomis sąlygomis. Pastaruoju metu tapo itin populiari ir patraukli siūlyti lankstesnes sąlygas, tokias kaip lankstus darbo grafikas ar nuotolinis darbas, tačiau dalis įmonių negali pasiūlyti tokių sąlygų dėl darbo pobūdžio išskirtinumo. Dėl to tokios įmonės siūlomos darbo vietos patrauklumą didina 144 str. 8 d. įvardyta kompensacija.

Panaikinus šias kompensacijas sumažės įmonių konkurencingumas, išaugs sąnaudos darbo užmokesčiui. Įmonėms nepakaks lėšų atnaujinti turimą techniką, įgyvendinti inovatyvius sprendimus ir laikytis žaliojo kurso.

6. Skubus kompensuojamosios sistemos panaikinimas turi būti vertinamas ir ilgalaikėje perspektyvoje. Ekonominiai sektoriai, kuriuose vyrauja kilnojamojo pobūdžio, lauko sąlygų ar su vairavimu susijęs darbas, dažnu atveju veiklą vysto sudarę ilgalaikes viešųjų pirkimų sutartis.

Teikdamas pasiūlymus, tiekėjas įvertina galiojančią teisinę bazę, ypač mokesčių ir darbo užmokesčio apmokėjimo srityse, kruopščiai prognozuoja galimas darbo užmokesčio sąnaudas, kad galėtų kokybiškai įvykdyti sutartį, atlikti darbus ar suteikti paslaugas. Tai ypač aktualu teikiant keleivių vežimo viešąsias paslaugas, kai sutartys su savivaldybėmis sudaromos 5-10 metų

	<p>laikotarpiui.</p> <p>Šiuos kaštus įmanoma numatyti ir apskaičiuoti tik pagal skaičiavimo metu galiojantį teisinį reglamentavimą. Tuo tarpu nagrinėjamu atveju turime situaciją, kai esmingai svarbus teisės aktas keičiamas ir turės reikšmingos įtakos tiems tiekėjams, kurie sudarė sutartis dėl ilgalaikių viešųjų paslaugų tiekimo. Pavyzdžiui, vežėjas, teikiantis viešojo susisiekimo paslaugas ir mokantis papildomą kompensaciją vairuotojams už darbą kelyje, patirs papildomus kaštus dėl pasikeitusio reglamentavimo, kas ilgalaikėje perspektyvoje lems nuostolius ar net sutarties nutraukimą.</p> <p>7. Taip pat pabrėžiame ir platesnį ekonominį – socialinį kontekstą: šiais metais minimaliąją mėnesinę algą pakėlus iki 730 EUR, darbdaviai jau turėjo reikšmingas papildomas išlaidas (kadangi atitinkamai didino atlyginimus ir aukštesnį atlyginimą uždirbantiems darbuotojams); taip pat pastaruoju metu itin išaugo elektros, dujų, šildymo, žaliavų kainos; įmonės vis dar jaučia pandemijos padarinius; papildomai susiduria su trūkinėjančių tiekimo grandinių, augančių pasaulinių energijos išteklių kainų, Kinijos sankcijų Lietuvai problemomis. Tokiame kontekste įteisinus siūlomą Darbo kodekso keitimą, neišvengsime dalies įmonių bankroto.</p> <p>LPK pateikė reikšmingus argumentus, kodėl šiuo metu neturėtų būti priimami siūlomi Darbo kodekso 30 str. ir 144 str. 8 d. pakeitimai. Prašome atsižvelgti ir gražinti šiuos teisės aktų projektus svarstyti Trišalei tarybai.</p>	
<p>Lietuvos prekybos, pramonės ir amatų rūmų asociacijos 2022 m. vasario 7 d. raštas Nr. P7/22-021</p>	<p>1. DK 144 str. 8 d. panaikinimas lemia tai, kad ir taip fiziškai žymiai sunkesnėmis darbo sąlygomis dirbantys darbuotojai netenka papildomos finansinės motyvacijos ar paskatos rinktis dirbti kilnojamojo pobūdžio, su lauko sąlygomis, kelionėmis ar važiavimu susijusį darbą. Šiuo atveju yra nuvertinamas su tokiu darbo pobūdžiu susijusių darbuotojų darbas ir prilyginamas darbuotojų, kurie dirba daug palankesnėmis sąlygomis (pvz.: biuruose), darbui. Šiame straipsnyje nurodyto pobūdžio darbas yra visuomenei ir valstybei būtinas, t. y. žmogaus darbo jėga šiai dienai negali būti pakeista jokia alternatyva: kalbame apie kelininkus, komunikacijų tiesėjus, vairuotojus ar kitus panašaus</p>	<p>Neatsižvelgta.</p> <p>Argumentai pateikti prie Lietuvos statybininkų asociacijos pastabos.</p>

pobūdžio darbą atliekančius darbuotojus, kurie neturi alternatyvių galimybių nedirbti kilnojamojo pobūdžio ar lauko sąlygomis. Pritariame, kad prie pagrindinio atlyginimo darbuotojas gauna priedą už darbą sudėtingomis, fiziškai sunkiomis, bet neišvengiamomis sąlygomis.

2. Lietuvoje jau turime teisinę situaciją, kai darbuotojui galima ir teisėta mokėti papildomas išmokas už darbo sąlygų pasikeitimą – galioja analogiškas teisinis reglamentavimas (ir nėra siekiama jį panaikinti) aukščiau aptariamoms DK normoms – už darbo sąlygas išvykus iš darbo vietos mokami komandiruočių pinigai. Tuo tarpu siekiama naikinti kompensacijos mokėjimą, kai sąlygos pačios savaime yra ypatingos dėl savo sudėtingumo ir svarbos. Ši situacija gali sukelti sunkesnes sąlygomis dirbančių darbuotojų diskriminavimą, socialinį neteisingumą ir skirtingą teisinį reglamentavimą. Kompensacijos už kilnojamo pobūdžio darbą ir komandiruočių pinigai koreliuoja tarpusavyje ir papildo vienas kitą kaip visuma. Šis reglamentavimas yra nusistovėjęs, aiškus ir suprantamas tiek darbuotojams, tiek darbdaviams, siūlomi pokyčiai panaikintų reguliavimo pusiausvyrą.

3. DK pataisa lemia teisėtų lūkesčių ir finansinio tvarumo principų pažeidimus. Panaikinus galimybę mokėti darbuotojams priedus už jų darbą sudėtingomis sąlygomis, tikėtina, kad darbuotojams gali būti mažinamas darbo užmokestis. Jei darbuotojui bus siekiama išlaikyti tą patį pajamų lygį, papildoma finansinė našta teks darbdaviui, kuris net nebuvo suplanavęs ir numatęs papildomų darbo jėgos išlaikymo kaštų ir įvertinat Covid – 19 situaciją bei apyvartos kritimą kai kuriuose sektoriuose, tai padaryti bus labai sudėtinga. Įmonės paprastai planuoja biudžetą bent vieneriems metams, o pataisos, jei joms bus pritarta, įsigalios 2022 m. rugpjūčio 1 d. Numatomi pakeitimai lems perteklinės finansinės naštos atsiradimą darbuotojams netektų pajamų pavidalu, o darbdaviams – neplanuotų išlaidų būdu.

4. Skubus kompensuojamosios sistemos panaikinimas turi būti vertinamas ir ilgalaikėje perspektyvoje. Ekonominiai sektoriai, kuriuose vyrauja kilnojamojo pobūdžio, lauko sąlygų ar su vairavimu susijęs darbas, dažnu atveju veiklą vysto sudarę

	ilgalaikes viešųjų pirkimų sutartis. Dalyvaudamos viešuosiuose pirkimuose įmonės įvertina galiojančią teisinę ir mokestinę bazę, atsakingai įvertina galimas DU sąnaudas, kad galėtų kokybiškai įvykdyti sutartį, atlikti darbus ar suteikti paslaugas. DU kaštai apskaičiuojami pagal skaičiavimo metu galiojančią teisinę reglamentavimą, pvz., keleivių vežimo viešosios paslaugos teikiamos sudarant sutartis su savivaldybėmis 5-10 metų laikotarpiui, vežėjas, teikiantis viešojo susisiekimo paslaugas ir mokantis papildomą kompensaciją vairuotojams už darbą kelyje, patirs papildomus kaštus dėl pasikeitusio reglamentavimo, kas ilgalaikėje perspektyvoje lems nuostolius ar net sutarties nutraukimą. Atsižvelgiant į tai, siūlome iš Darbo kodekso pakeitimo įstatymo projekto išbraukti 3 ir 4 straipsnius ir atsisakyti Valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 11 straipsnio pakeitimo įstatymo pakeitimo projekto.	
Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos 2022 m. vasario 7 d. raštas Nr. 014	Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija (toliau – LPSK) nepitaria projekto 4 str. siūlomam Darbo kodekso 144 str. 2 d. panaikinimui, kadangi projekto 3 str. išdėstyta Darbo kodekso 144 str. 2 d. redakcija ir kartu teikiamas Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 11 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas Nr. 22-896 išsprendžia priedų mokėjimą ir jų apmokestinimą kilnojamą darbą ir lauko sąlygomis dirbantiems asmenims.	Neatsižvelgta. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30, 58, 144, 221, 223, 225, 226 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 226 ¹ straipsniu įstatymo projekto (toliau – Įstatymo projektas) 3 straipsnyje nustatomas pereinamuoju laikotarpiu mažesnis iki 30 procentų (vietoj 50 procentų) bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio kompensacijos dydis. Kiti argumentai pateikti prie Lietuvos statybininkų asociacijos pastabos.
Lietuvos Respublikos užsienio reikalų ministerijos 2022 m. vasario 8 d. raštas Nr. (22.28E)3-748	Siekdami užtikrinti būtinųjų smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonių efektyvumą bei vieningą Įstatymo projekte numatytos papildomos pareigos darbdaviui nustatyti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką įgyvendinimą, siūlome į Įstatymo projektą įtraukti nuostatą, kad kompetentinga institucija parengia ir tvirtina pavyzdinę smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką arba bendrąsias tokios politikos rengimo	Neatsižvelgta. Keičiamo Darbo kodekso 30 straipsnio 3 ir 4 dalyje numatytos pareigos darbdaviams kyla iš Konvencijos 9 straipsnio. Nuo 2022 m. sausio 3 d. Valstybinėje darbo inspekcijoje įsteigtas Psichologinio smurto darbe prevencijos skyrius konsultuos darbdavius ir teiks jiems metodinę pagalbą dėl

	<p>rekomendacijas. Kitų pastabų ir pasiūlymų neturime.</p>	<p>aktualių tvarkų ir / politikų parengimo. Valstybinės darbo inspekcijos parengta pavyzdinė politika nepasieks savo tikslo, ji taps „popierinė“, nebus taikomas individualizuotas požiūris, neįvertinti darbdavio ypatumai (viešas / privatus sektorius, ekonominės veiklos rūšis, dydis ir kt).</p>
<p>Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos 2022 m. vasario 8 d. raštas Nr. 22-894</p>	<p>1. Pažymėtina, jog keičiamomis Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatomis siekiama iš dalies įgyvendinti Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo Nr. 190 (toliau – Konvencija) įtvirtintus tarptautinius įsipareigojimus. Taip pat pažymėtina, jog Lietuvos Respublika kol kas nėra ratifikavusi Konvencijos. Atsižvelgiant į tai bei į keičiamų Darbo kodekso nuostatų nurodytą įsigaliojimo dieną, kyla klausimas, ar keičiamų kodekso nuostatų, kuriomis iš dalies įgyvendinami Konvencijoje įtvirtinti jos dalyvių tarptautiniai įsipareigojimai, įsigaliojimo data neturėtų būti siejama su Konvencijos įsigaliojimo Lietuvos Respublikos atžvilgiu diena. Kartu šiuo aspektu, taip pat ir siekiant teisinio aiškumo bei apibrėžtumo, siūlytina papildyti aiškinamąjį raštą informacija apie Lietuvos Respublikos planuojamą Konvencijos ratifikavimo bei teisės aktų projektų, reikalingų Konvencijai ratifikuoti, parengimo laiką, Konvencijos statusą, tai yra ar ji jau įsigaliojusi tarptautinės teisės prasme, bei detaliau aptarti keičiamų kodekso nuostatų numatomą įsigaliojimo dieną, tai yra paaiškinti, kodėl numatoma keičiamų kodekso nuostatų įsigaliojimo data yra ankstesnė nei Konvencijos Lietuvos Respublikos atžvilgiu įsigaliojimo data.</p> <p>2. Iš keičiamo Darbo kodekso nuostatų nėra aišku, kaip yra suprantamas <i>smurtas ir priekabiavimas</i>, t. y. nėra apibrėžtos šios sąvokos. Pastebėtina, kad aiškinamajame rašte nurodyta, kad „Konvencijos turinio esmė: nustatoma <i>bendra smurto ir priekabiavimo apibrėžtis</i>, 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)“, todėl kyla klausimas, ar tokia apibrėžtimi ji galėtų būti suprantama Darbo kodekse, jeigu būtų perkelta.</p>	<p>Neatsižvelgta.</p> <p>Informuojame, kad 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 Europos Sąjungos (toliau – 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. Todėl bus keičiamas Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos nuostatų įgyvendinimo plano, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. kovo 10 d. nutarimu Nr. 155 „Dėl Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos nuostatų įgyvendinimo plano patvirtinimo“, 3.4.5 papunktyje nurodytas veiksmo (Įtvirtinti Konvencijos nuostatas) įgyvendinimo terminas į 2023 m. IV ketv.</p> <p>Nepaisant to, kad kol kas Lietuva negali prisiimti visų įsipareigojimų, kylančių iš šios Konvencijos, dalinis nuostatų įgyvendinimas (perkėlimas į nacionalinę teisę) yra galimas, nes šiuo metu galiojančios Darbo kodekso 30</p>

		<p>straipsnio nuostatos nėra pakankamos (darbdaviams, darbuotojams, jų abiejų atstovams). Todėl siekiama sistemiškai peržiūrėti Darbo kodekso 30 ir 58 straipsnių nuostatas, t. y. papildyti Darbo kodeksą nuostatomis dėl bet kokio smurto ir priekabiavimo, kaip įpareigoja Konvencija, t. y. ne tik dėl psichologinio smurto. Taip pat norime pažymėti, kad Konvencijoje įtvirtintų sąvokos „smurtas ir priekabiavimas“ ir sąvokos „smurtas ir priekabiavimas dėl lyties“ elementai yra inkorporuoti į keičiamo Darbo kodekso 30 straipsnio 1 dalį.</p>
<p>Lietuvos verslo konfederacijos 2022 m. vasario 8 d. raštas Nr. 22-029AR</p>	<p>LVK pritaria DK pakeitimų projekto tikslui iš dalies įgyvendinti Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo Nr. 190, tačiau tuo pačiu atkreipia dėmesį, kad siekiant šio tikslo yra numatoma eilė naujų pareigų darbdaviams, kurių dalis, manome, nepakankamai paaiškintos, kaip praktikoje turėtų būti įgyvendinamos. Pavyzdžiui, darbdavys, vadovaudamasis keičiamo Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 30 straipsnio 3 dalies 1 punktu, turės imtis visų būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai ir pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ir priekabiavimą <...> suteikti, įgyvendindamas darbuotojų saugos ir sveikatos priemones, atsižvelgiant į smurtą ir priekabiavimą bei su tuo susijusį poveikį darbuotojų psichologinei ir socialinei gerovei. Nėra aišku, kaip turės būti tai įgyvendinama praktikoje, ar bus darbdaviams teikiamos konsultacijos, organizuojami mokymai, parengtos metodikos dėl siūlomų įgyvendinti minimų priemonių, ar bus patvirtintas siūlomų įgyvendinti priemonių planas, jei taip, kas jį turės patvirtinti ir pan. Siūlome įstatymų projektą aiškinamajame rašte tiksliau apibūdinti, kaip darbdaviai jiems numatytas papildomas pareigas galėtų įgyvendinti, kad būtų veikama tinkama kryptimi,</p>	<p>Atsižvelgta iš dalies.</p> <p>Keičiamo Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnio 3 ir 4 dalyje įtvirtintos pareigos darbdaviams kyla iš Konvencijos 9 straipsnio. Darbdavys negali nesiimti priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai ir pagalbai asmenims, patyrusiems tokį smurtą ar priekabiavimą. Tvarkos ir / ar politikos yra reikalingos, jose didžiausias dėmesys turėtų būti skiriamas prevencijai, koks elgesys yra netoleruojamas, kaip kurti ir gerinti aplinką, kurioje nebūtų smurto ir priekabiavimo, mokyti darbuotojus atpažinti atvejus. Taip pat darbdaviui svarbu užtikrinti saugius pranešimo apie galimus smurto ir priekabiavimo atvejus kanalus, apsaugoti pranešėją ir nukentėjusįjį.</p> <p>Pažymime, kad, siekiant aktyviau stebėti psichosocialinę aplinką darbo vietose ir užkirsti kelią neetiško, žeminančio, diskriminacinio elgesio darbo vietose plitimui, Valstybinėje darbo inspekcijoje 2022 m. sausio 3 d. įsteigtas Psichologinio smurto darbe prevencijos skyrius. Naujai įsteigtas skyrius vykdys Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų norminių teisės aktų, reglamentuojančių psichologinio</p>

	<p>siekiant suteikti pagalbą smurtą ir priekabiavimą patyrusiems asmenims.</p> <p>Pažymime, kad pasisakome už darbo užmokesčio didinimą ir darbuotojų socialinių garantijų gerinimą, tad iš esmės sutinkame su Darbo santykių komisijoje pasiektu kompromisu dėl DK 144 straipsnio 8 dalies nuostatų pakeitimo, nes tikrai yra reikalingas pereinanasis laikotarpis, nustatant mažesnę iki 30 procentų (vietoj 50 procentų) bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio kompensacijos dydį, kad įmonės, o ir darbuotojai, prisitaikytų prie pakeistų apmokėjimo sąlygų.</p>	<p>smurto darbe, lygių galimybių darbe pažeidimų prevenciją ir jų laikymosi kontrolę įmonėse, įstaigose, organizacijose ir kitose organizacinėse struktūrose.</p> <p>Psichologinio smurto prevencijos skyriuje dirbantys 8 inspektoriai (iš jų 5 teritoriniuose skyriuose) registruos ir tirs skundus dėl psichologinio smurto darbe bei jo apraiškas ir dalyvaus vykdant priežiūros politiką. Skyriaus darbuotojai ne tik nagrinės skundus ir pranešimus, susijusius su psichologiniu smurtu darbe, bet ir konsultuos darbdavius, įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybas, darbdavių organizacijų atstovus, specialistus, profesinių sąjungų organizacijas ir darbuotojus psichologinį smurtą darbe reglamentuojančių teisės aktų taikymo, prevencijos ir tyrimo klausimais.</p>
<p>Arvydo Akstinavičiaus, Ginčų komisijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pirmininko pastabos, pateiktos el. paštu</p>	<p>DĖL „MOBINGO“ (UJIMO)</p> <p>Lietuvoje, plintant vadinamajam „mobingo“ reiškiniui ir šiai problemai piktybėjant, radosi iniciatyva Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 190 „Dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo“ ir LR Darbo kodekso 30, 58 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo projektams.</p> <p>Iniciatyva sveikintina. Dabar artėjama prie projekcinio varianto pabaigos.</p> <p>Tačiau vargu ar vien Tarptautinės darbo organizacijos konvencija ir Darbo kodekso 30, 58 straipsnių pakeitimai taps patikima prevencine priemone „mobingo“ užkardymui.</p> <p>Pirmiausia privalu surasti bendrą „mobingo“ formuluotę.</p> <p>Mano siūlymas – „Mobingas“ (lietuviškai – ujimas), tai tęstinis reiškinys, kenkiantis darbuotojo ar grupės darbuotojų psichosocialinei gerovei, neigiamai veikiantis jų psichosocialinę būklę, (su)kuriant negatyvią darbo bei asmeninių santykių atmosferą.</p> <p>LR Konstitucijoje aiškiai įtvirtinta nuostata, kad žmogaus orumą gina įstatymas (21 straipsnis).</p> <p>Kokių dar teisės aktų pataisų reikėtų „mobingo“ užkardymui Lietuvoje?</p>	<p>Neatsižvelgta.</p> <p>„Mobingas“ yra tik viena iš psichologinio smurto darbe formų greta kitų formų, tokių kaip „bulingas“, „presingas“, „bosingas“. Diskusijos dėl sąvokos „mobingas“ taip pat vyko ir Lietuvos Respublikos Psichikos sveikatos pakomitečio posėdyje 2021 m. lapkričio 26 d. (įrašas: 2021-11-26 Psichikos sveikatos pakomitečio posėdis - YouTube).</p> <p>Buvo teikti argumentai, kodėl tikslinga apibrėžti psichologinį smurtą darbe, o ne jo formas. Taip pat pabrėžtina, kad psichologinis smurtas darbe yra viena iš smurto ir priekabiavimo darbe formų. Būtent Konvencija siekia, visų pirma, uždrausti smurtą ir priekabiavimą, suteikti apsaugą suteikdama ne tik tradicinėse darbo vietose, nes, pvz., psichologinis smurtas gali pasireikšti darbdaviui naudojant informacines ir komunikacines technologijas.</p> <p>Pažymime, kad Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 96 straipsnyje numatyta administracinė atsakomybė už darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimą. Šiame straipsnyje numatytos baudos buvo padidintos 2020 m. gegužės 1 d. ir 2021 m. lapkričio 1 d.</p> <p>Pažymime, kad, siekiant aktyviau stebėti psichosocialinę</p>

	<p>Pirmiausia:</p> <p>Baudžiamojo kodekso XXVII skyrius „Nusikaltimai ir baudžiamieji nusižengimai asmens socialinėms teisėms“ turi būti papildytas straipsniu „mobingą“ traktuojančiu baudžiamuoju nusižengimu ir/ar nusikaltimu. Pavyzdžiui, dėl „mobingo“ ar panašių nusižengimų numatytos bausmės Lenkijos, Prancūzijos, Suomijos, Vengrijos ir kitų šalių kodeksuose.</p> <p>Administracinių nusižengimų kodekso papildymas dėl „mobingo“ – XII skyrius „Administraciniai nusižengimai, susiję su asmens darbo ir socialinėmis teisėmis“.</p> <p>Kitų Darbo kodekso straipsnių (be 30 ir 58 straipsnių) pataisos dėl „mobingo“, kaip antai, 24 straipsnis ir kt.</p> <p>Tvarkyti Valstybės tarnybos įstatymo nuostatas.</p> <p>Taip pat įsteigti Ombudsmeno instituciją, švietėjiška veikla ir t.t.</p>	<p>aplinką darbo vietose ir užkirsti kelią neetiško, žeminančio, diskriminacinio elgesio darbo vietose plitimui, Valstybinėje darbo inspekcijoje 2022 m. sausio 3 d. įsteigtas Psichologinio smurto darbe prevencijos skyrius. Naujai įsteigtas skyrius vykdys Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų norminių teisės aktų, reglamentuojančių psichologinio smurto darbe, lygių galimybių darbe pažeidimų prevenciją ir jų laikymosi kontrolę įmonėse, įstaigose, organizacijose ir kitose organizacinėse struktūrose.</p> <p>Psichologinio smurto prevencijos skyriuje dirbantys 8 inspektoriai (iš jų 5 teritoriniuose skyriuose) registruos ir tirs skundus dėl psichologinio smurto darbe bei jo apraiškas ir dalyvaus vykdant priežiūros politiką. Skyriaus darbuotojai ne tik nagrinės skundus ir pranešimus, susijusius su psichologiniu smurtu darbe, bet ir konsultuos darbdavius, įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybas, darbdavių organizacijų atstovus, specialistus, profesinių sąjungų organizacijas ir darbuotojus psichologinį smurtą darbe reglamentuojančių teisės aktų taikymo, prevencijos ir tyrimo klausimais.</p> <p>Pagal Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 6 straipsnio 1 dalį darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai ir kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja šis įstatymas. Todėl Darbo kodekso pakeitimai bus taikomi ir valstybės tarnautojams. Klausimai dėl baudžiamosios atsakomybės nėra priskirtini Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai.</p> <p>Dėl Ombudsmeno institucijos paminėtina, kad veikia Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba.</p>
<p>Gabijos Tomkutės, Santaros klinikų gydytojų profesinės sąjungos pirmininkės, Lietuvos Medikų sąjūdžio valdybos</p>	<p>Pirmiausia, mes visgi siūlome įteisinti mobingo sąvoką LR DK 30 straipsnyje. Ji galėtų atsirasti šio straipsnio 2 dalyje. Mobingo sąvokos skirtumas nuo dabartinių neigiamų faktorių, kurie aprašyti projekto LR DK 30 straipsnio 1 dalyje, sąrašo būtų toks, jog mobingui būdingas sisteminis ir nuoseklus veikimas prieš asmenį, darant jam spaudimą (net ir netiesiogiai, teisėtomis ir</p>	<p>Atsižvelgta iš dalies.</p> <p>Patikslintos keičiamo Darbo kodekso 30 straipsnio 3 ir 4 dalyje įtvirtintos pareigos darbdaviams. Visais atvejais, kai darbuotojų skaičius 20 ir daugiau, darbdavys privalo informuoti ir konsultuotis su darbuotojų atstovais (Darbo kodekso 206 straipsnis). Pareiga informuoti ir konsultuotis</p>

<p>narės pastabos, pateiktos el. paštu</p>	<p>darbdavio įtvirtintomis priemonėmis), siekiant įbauginti, sumenkinti, įstumti į bejėgę padėtį.</p> <p>Atkreipiame dėmesį, kad mobingas gali nepasireikšti nei viena iš dabartiniame projekte nurodytų formų. Tarkime, jauną gydytoją specialistą skyriaus vadovas skiria budėti išskirtinai savaitgaliais ir jis neturi galimybės nei vieno savaitgalio pilnavertiškai praleisti su šeima. Tai kenkia jo asmeniam gyvenimui, santykiams su šeima, vaikais, artimaisiais. Taip, tokiu būdu pažeidžiamas LR DK nustatytas darbo ir asmeninio gyvenimo balansas, tačiau kol nėra aiškių ir suprantamų kriterijų, šio pažeidimo įrodyti beveik neįmanoma. Kaip matote iš pavyzdžio, aprašyta situacija nėra nei priešiški veiksmai, nei neetiški, nei žeminantys, nei dar kokie nors neigiamą aprašką turintys, tačiau tai yra mobingas, kadangi taip bandoma parodyti savo jėgą, administracinę viršenybę ir pan. Tikslas tokių veiksmų – parodyti savo galią ir priversti specialistą paklusti bet kada, kada to reikės.</p> <p>Antra, LR DK 30 straipsnio 1 dalyje išvardinti priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgaulūs, įžeidžiantys veiksmai, tačiau nėra atskleistas jų turinys, ypač neetiškų veiksmų. Kas turėtų nustatyti tokių veiksmų standartą? Ar tai turi nustatyti tik darbdavys (siūlomo LR DK 30 straipsnio 4 dalis, tačiau tai būtų taikoma tik tuomet, jeigu darbuotojų yra daugiau kaip 50), ar tai gali nustatyti tam tikros specialybės profesinė draugija (aktuali medicinos sektoriui) ar šios specialybės (srities) profesinės savivaldos institucija (pvz., Architektų rūmai, Odontologų rūmai, Patentinių patikėtinių institutas ir pan.)? Kaip elgtis gydymo įstaigoms, kuriose dirba 49 darbuotojai? Tokiu atveju darbdaviui jau nebus pareigos konsultuotis su darbuotojų atstovais?</p> <p>Mūsų geroji patirtis (kitų užsienio valstybių ir profesinių savivaldų) byloja, kad etikos ir elgesio standartus, įskaitant santykių su kolegomis turėtų nustatyti ne konkretus darbdavys, o nepriklausoma organizacija, profesinė arba šakinė savivalda, nes tik ji geriausiai žino, kaip turėtų vienos ar kitos srities specialistai elgtis tarpusavyje (tai profesijos, kultūros, patirties ir pan. klausimas).</p> <p>Trečia, mes siūlytumėme papildyti LR DK 30 straipsnio 2 dalį ir numatyti šioje dalyje mobingą. Galima formuluotė būtų tokia:</p>	<p>bus taikoma Darbo kodekso 30 straipsnio 3 dalyje numatytų priemonių atžvilgiu. Pagal Darbo kodekso 30 straipsnio 4 dalį darbdaviui, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, nustatomos papildomos pareigos. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika pagal Darbo kodekso 30 straipsnio 4 dalį taip pat privalo būti priimta įvykdžius informavimo ir konsultavimo procedūras.</p> <p>Keičiamu Darbo kodekso 30 straipsniu, visų pirma, siekiama uždrausti smurtą ir priekabiavimą, įskaitant psichologinį smurtą ir smurtą ir priekabiavimą dėl lyties. „Mobingas“ yra tik viena iš psichologinio smurto darbe formų greta kitų formų, tokių kaip „bulingas“, „presingas“, „bosingas“.</p> <p>Diskusijos dėl sąvokos „mobingas“ taip pat vyko ir Lietuvos Respublikos Psichikos sveikatos pakomitečio posėdyje 2021 m. lapkričio 26 d. (įrašas: 2021-11-26 Psichikos sveikatos pakomitečio posėdis - YouTube). Buvo teikti argumentai, kodėl tikslinga apibrėžti psichologinį smurtą darbe, o ne jo formas.</p> <p>Darbo kodekso pakeitimais negalima spręsti tik sveikatos sektoriuje kylančius iššūkius. Darbo kodekse siekiama numatyti priemones, kurios galėtų būti taikomos nepaisant darbdavio nuosavybės formos, rūšies, veiklos pobūdžio.</p> <p>Pažymime, kad, siekiant aktyviau stebėti psichosocialinę aplinką darbo vietose ir užkirsti kelią neetiško, žeminančio, diskriminacinio elgesio darbo vietose plitimui, Valstybinėje darbo 2022 m. sausio 3 d. įsteigtas Psichologinio smurto darbe prevencijos skyrius. Naujai įsteigtas skyrius vykdys Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų norminių teisės aktų, reglamentuojančių psichologinio smurto darbe, lygių galimybių darbe pažeidimų prevenciją ir jų laikymosi kontrolę įmonėse, įstaigose, organizacijose ir kitose organizacinėse struktūrose.</p> <p>Psichologinio smurto prevencijos skyriuje dirbantys 8 inspektoriai (iš jų 5 teritoriniuose skyriuose) registruos ir tirs skundus dėl psichologinio smurto darbe bei jo apraiškas ir</p>
--	---	--

„2. Smurtas, **mobingas** 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, apimantis įvairių nepriimtinių elgesį ir praktikas ar jų grėsmę, nesvarbu, ar tai yra vienintelis, ar kartotiniai įvykiai, kuriais siekiama padaryti fizinę, psichologinę, seksualinę ar ekonominę žalą, dėl kurių ši žala padaroma arba gali būti padaryta, arba **kuriais demonstruojamas administracinis ar pavaldumo pranašumas prieš asmenį, arba kitaip pažeidžiama asmens garbė ir orumas, kenkiama asmens šeimyniniams įsipareigojimams bei kitoms asmeninėms, socialinėms ar ekonominėms asmens teisėms**, yra draudžiamas:“

Kartu su šiuo pakeitimu siūlome peržiūrėti ir patikslinti LR DK 30 straipsnio 3 dalies sąlygas, įtraukiant mobingą. Mūsų patirtis byloja, kad nagrinėjant prašymus dėl smurto, mobingo ir priekabiavimo turi būti sudaromos nepriklausomos komisijos, kuriose dalyvauja išoriniai vertintojai (mediatoriai, ekspertai ir pan.), nes dažnu atveju organizacijų viduje šie vertinimai iš esmės tampa formalūs ir išsamios analizės niekas neatlieka.

Ketvirta, norėtume pasisakyti dėl 58 straipsnio pakeitimo. Mes pritariame, kad būtų įtrauktas toks pagrindas į darbo sutarties nutraukimo sąlygas dėl darbuotojo kaltės. Tačiau tuo pačiu siūlome papildyti šią sąlygą teiginiais apie mobingą (žr. mūsų trečią komentarą).

Penkta, siūlome apsvarstyti dar vieną svarbią galimybę (sekant 58 straipsnio papildymo logiką). Tam tikrose srityse, o medicinoje daugiausiai, yra taikomos terminuotos darbo sutartys, veikos (vadovavimo) kadencijos bei periodinis veiklos vertinimas. Manome, kad būtina atlikti pakeitimus LR DK 68 straipsnyje ir nustatyti išlygą, kad terminuota darbo sutartis negali būti pratęsiama su darbuotoju, kuris pažeidė LR DK 30 straipsnio 1 ir 2 dalių reikalavimus (kai tai dabar apibrėžta projekte, įskaitant siūlomus patobulinimus) arba ši sutartis turi būti nutraukiama su tokiu darbuotoju.

dalyvaus vykdant priežiūros politiką. Skyriaus darbuotojai ne tik nagrinės skundus ir pranešimus, susijusius su psichologiniu smurtu darbe, bet ir konsultuos darbdavius, įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybas, darbdavių organizacijų atstovus, specialistus, profesinių sąjungų organizacijas ir darbuotojus psichologinį smurtą darbe reglamentuojančių teisės aktų taikymo, prevencijos ir tyrimo klausimais.

Tikimės, kad sustiprinus žmogiškuosius išteklius Valstybinėje darbo inspekcijai išvien su medikams atstovaujančiomis profesinėmis sąjungomis pavyks vykdyti psichologinio smurto darbe prevenciją ir užkardyti atvejus.

	<p>Tuo pačiu siūlome numatyti, kad veikos (vadovavimo) kadencijos negali būti pratęsimos darbuotojams, kurie pažeidė LR DK 30 straipsnio 1 ir 2 dalių reikalavimus (kai tai dabar apibrėžta projekte, įskaitant siūlomus patobulinimus), o periodinis veiklos vertinimas, jeigu metų bėgyje iki šio vertinimo buvo nustatytas LR DK 30 straipsnio 1 ir 2 dalių reikalavimų pažeidimas, negali būti teigiamas (pvz., geras, labai geras ir pan.). Šis siūlymas susijęs su tuo, kad nepriklausomai nuo VDI išvadų mobingo, smurto ar priekabiavimo atvejais darbdaviai motyvuoja šia veikla užsiimančius darbuotojus, gerai ir net labai gerai juos vertina, skiria premijas ir papildomas naudas, taip demonstruodami likusiam personalui savo požiūrį į tokį asmenį, smurtą darbe, mobingą, priekabiavimą ir jų iš esmės legalizavimą vienoje ar kitoje organizacijoje.</p>	
<p>Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos 2022 m. vasario 15 d. raštas Nr. 1D-954</p>	<p>1. DK projekto ir VSDI projekto aiškinamajame rašte (toliau – Aiškinamasis raštas) nurodoma, kad vienas DK projekto tikslų yra iš dalies įgyvendinti Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo Nr. 190 (toliau – Konvencija). Dėl šios priežasties kai kurios Konvencijos nuostatos yra perkeliamos į nacionalinę teisę tiesiogiai jas įrašant į Darbo kodeksą. Vis dėlto konstatuotina, kad šių nuostatų perkėlimas nėra visiškai korektiškas, pvz., Konvencijoje smurtas ir priekabiavimas dėl lyties <i>apibrėžiamas</i> kaip smurtas ir priekabiavimas, nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą. Perkeliant šią nuostatą į DK (naujai siūloma 30 straipsnio 2 dalis), šis sąvokos apibrėžimas pavoja <i>sąlyga</i>, apibūdinančia priekabiavimą dėl lyties. Tas pats pasakytina ir apie kitą Konvencijos sąvoką „smurtas ir priekabiavimas“.</p> <p>2. DK projektu keičiamoje 30 straipsnio 4 dalyje siūloma įtvirtinti nuostatą, kad darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip 50, privalo nustatyti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką. Pažymėtina, kad, pagal Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų, patvirtintų Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. liepos 17 d. nutarimu Nr. 892 „Dėl Lietuvos Respublikos</p>	<p>Atsižvelgta iš dalies.</p> <p>Keičiamo Darbo kodekso 30 straipsnio 3 ir 4 dalyje numatytos pareigos darbdaviams kyla iš Konvencijos 9 straipsnio. Nuo 2022 m. sausio 3 d. Valstybinėje darbo inspekcijoje įsteigtas Psichologinio smurto darbe prevencijos skyrius konsultuos darbdavius ir teiks jiems metodinę pagalbą dėl aktualių tvarkų ir / politikų parengimo. Valstybinės darbo inspekcijos parengta pavyzdinė politika nepasieks savo tikslo, ji taps „popierinė“, nebus taikomas individualizuotas požiūris, neįvertinti darbdavio ypatumai (viešas / privatus sektorius, ekonominės veiklos rūšis, dydis ir kt).</p> <p>Taip pat norime pažymėti, kad Konvencijoje įtvirtintų sąvokos „smurtas ir priekabiavimas“ ir sąvokos „smurtas ir priekabiavimas dėl lyties“ elementai yra inkorporuoti į keičiamo Darbo kodekso 30 straipsnio 1 dalį.</p> <p>Nuo 2022 m. sausio 3 d. Valstybinėje darbo inspekcijoje įsteigtas Psichologinio smurto darbe prevencijos skyrius konsultuos darbdavius ir teiks jiems metodinę pagalbą dėl aktualių tvarkų ir / politikų parengimo. Valstybinės darbo inspekcijos parengta pavyzdinė politika nepasieks savo tikslo, ji taps „popierinė“, nebus taikomas individualizuotas požiūris, neįvertinti darbdavio ypatumai (viešas / privatus</p>

	<p>socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo“, 7.11 papunktį, socialinės integracijos (smurtą patiriančių asmenų) politiką pagal kompetenciją formuoja Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Atsižvelgiant į tai ir siekiant efektyvesnės smurto ir priekabiavimo prevencijos valstybės mastu, siūlytina įtvirtinti įstatyme nuostatą, pagal kurią tokią <i>pavyzdinę</i> politiką arba rekomendacijas parengtų ir patvirtintų Socialinės apsaugos ir darbo ministerija.</p> <p>6. Aiškinamojo rašto 9 skyriuje nurodoma, kad „kartu su Įstatymo projektu teikiamas VSDĮ projektas“. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad pats Aiškinamasis raštas (pagal jo pavadinimą) yra dviejų įstatymų aiškinamasis raštas – Darbo kodekso 30, 58, 144, 221, 223, 225, 226 straipsnių pakeitimo ir kodekso papildymo 226¹ straipsniu įstatymo projekto ir Valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 11 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto. Atsižvelgus į tai, nėra aišku, koks dar papildomas VSDĮ projektas teikiamas kartu.</p>	<p>sektorius, ekonominės veiklos rūšis, dydis ir kt).</p> <p>Aiškinamojo rašto 1 punkte įvestas Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 11 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto trumpinys (toliau - VSDĮ projektas).</p>
--	---	---