

**LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖS KANCELIARIJA
SOCIALINĖS POLITIKOS GRUPĖ**

PAŽYMA

**DĖL DARBO KODEKSO 30, 58, 144, 221, 223, 225, 226 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO IR
KODEKSO PAPILDYMO 226-1 STRAIPSNIU ĮSTATYMO IR VALSTYBINIO
SOCIALINIO DRAUDIMO ĮSTATYMO NR. I-1336 11 STRAIPSNIO PAKEITIMO
ĮSTATYMO PROJEKTŲ (TAP-22-447)(22-894(2))**

2022-04-01 Nr. NV-842

Vilnius

Rengėjas: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (SADM).

Tikslai:

- ✓ apibrėžti smurtą ir priekabiavimą darbe ir numatyti priemones, kurių turi imtis darbdaviai smurto ir priekabiavimo darbe prevencijai ir pagalbai nukentėjusiems darbuotojams suteikti;
- ✓ atsisakyti kompensacijų darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba atliekamas lauko sąlygomis, arba susijęs su kelionėmis ar važiavimu;
- ✓ efektyvinti darbo ginčų komisijų veiklą.

Esama situacija:

- Darbo kodekso (toliau – DK) 30 str. numato, kad darbdavys privalo 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 darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį. Darbdavys turi imtis visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje, suteikti. Nuo 2022 m. sausio mėn. Valstybinėje darbo inspekcijoje (VDI) yra įsteigtas Psichologinio smurto darbe prevencijos skyrius (8 darbuotojai), kuris tirs skundus, konsultuos darbdavius ir teiks jiems metodinę pagalbą.
- Tarptautinė darbo organizacija 2019 m. priėmė konvenciją dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo Nr. 190 (toliau – Konvencija), kuria nustatyti visuotinai taikytini kovos su priekabiavimu ir smurtu darbe standartai ir numatytos priemonės, kurių reikia imtis valstybėms. Šiuo metu ES lygmeniu vyksta diskusijos dėl Tarybos sprendimo, kuriuo valstybės bus įgaliojamos ratifikuoti Konvenciją. Nuo sprendimo priėmimo datos ir pobūdžio priklausys tolesnės Konvencijos ratifikavimo procedūros Lietuvoje. Konvenciją yra ratifikavusios tik Graikija ir Italija. Mobingo problema yra aktuali Lietuvoje ir DK 30 str. nuostatos nėra pakankamos, todėl DK tikslinga papildyti Konvencijos nuostatomis dėl bet kokio smurto ir priekabiavimo prevencijos ir kontrolės.
- DK 144 str. 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 proc. bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio ir jos mokamos tuo atveju, kai darbuotojui nemokamos komandiruotės išlaidos. Kompensacijos neapmokestinamos gyventojų pajamų mokesčiu ir socialinio draudimo įmokomis, todėl pastebimas galimas darbdavių piktnaudžiavimas, kai šia kompensacija iš esmės mokamas darbuotojui darbo užmokestis. Kompensacijos yra nepalankios darbuotojams, nes jos neįtraukiamos skiriant kitas socialines garantijas (skaiciuojant atostogas, ligos, senatvės pensijas, kitas išmokas). Pagal VMI duomenis,

2020 m. beveik 5 tūkst. juridinių asmenų už kilnojamojo pobūdžio darbą 90,6 tūkst. darbuotojų išmokėjo 134,7 mln. Eur kompensacijų. Daugiausiai kompensacijų (53,2 proc.) išmokama statybų sektoriuje (2020 m. 42,9 tūkst. darbuotojų išmokėta 71,4 mln. Eur kompensacijų), antroje vietoje – transporto sektorius – 16 proc.

- DK 223 str. numato prašymo išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės pateikimo tvarką ir reikalavimus, tačiau jame nėra aptartos pateikto prašymo trūkumų šalinimo galimybės ir procedūros. Taip pat DK nėra įtvirtinta galimybė rengti darbo ginčų posėdžius naudojant informacines ir elektroninių ryšių technologijas, t. y. nuotoliniu būdu.

Esmė:

Darbo kodekso pakeitimais:

- apibrėžiama, kas yra 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), – tai 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.
- nustatoma, kur smurtas ir priekabiavimas draudžiamas: darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį; pertraukos pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buitine, sanitarine ir higienos patalpomis; su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu; su darbu susijusio bendravimo, įskaitant ir bendravimą informacinėmis bei komunikacinėmis technologijomis, metu; darbdavio suteiktame būste; pakeliui į darbą ar iš darbo.
- įtvirtinama, kad darbdavys imasi visų būtinų priemonių prevencijai užtikrinti ir pagalbai suteikti: 1) atsižvelgdamas į galimus smurto ir priekabiavimo pavojus, imasi jų šalinimo arba kontrolės priemonių; 2) nustato pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą pateikimo bei nagrinėjimo tvarką ir supažindina su ja darbuotojus; 3) organizuoja darbuotojams mokymus, kuriuose darbuotojai sužino apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, savo teises bei pareigas smurto ir priekabiavimo srityje.
- numatoma, kad darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip 50, privalo konsultuojantis su darbo taryba ar darbdavio lygmenis profesinė sąjunga, nustatyti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, įprastais darbovietėje būdais ją paskelbti ir įgyvendinti. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje nurodoma: smurto ir priekabiavimo atpažinimas, galimos jų formos, supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarka, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą pateikimo ir nagrinėjimo tvarka, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusio asmens ir nukentėjusio asmens apsauga bei jam suteikiama pagalba, darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisyklės ir kita informacija, susijusi su smurto ir priekabiavimo prevencijos vykdymu.
- nustatoma, kad priežastis nutraukti darbo sutartį taip pat gali būti smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą bei smurtą ir priekabiavimą dėl lyties ar seksualinį priekabiavimą.
- panaikinamos kompensacijos 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 proc. (vietoj 50 proc.) bazinio (tarfinio) darbo užmokesčio kompensacijos dydį.
- DK papildomas nauju straipsniu, numatančiu informacinių ir elektroninių ryšių technologijų naudojimą nagrinėjant darbo ginčus, reglamentuojamos procedūros, kai prašymas išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės neatitinka nustatytų reikalavimų ar kai ieškovas papraso nenagrinėti jo

pateikto prašymo iki DGK posėdžio, patikslinama, kas turi būti nurodoma prašyme išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės bei darbo ginčų komisijų narių vardiniame sąraše.

Valstybinio socialinio draudimo įstatyme nuo 2023 m. birželio 1 d. panaikinama nuostata, kad socialinio draudimo įmokos neskaičiuojamos nuo darbuotojams, kurių darbas atliekamas lauko sąlygomis arba yra kilnojamojo pobūdžio, mokamų išlaidų kompensacijų.

Siūloma, kad DK nuostatos dėl darbo ginčų reguliavimo tikslinimo įsigaliojusių 2022 m. rugpjūčio 1 d., dėl smurto ir priekabiavimo reglamentavimo – 2022 m. lapkričio 1 d., o nuostata dėl kilnojamojo pobūdžio ir lauko darbų kompensacijų atsisakymo – nuo 2023 m. birželio 1 d., prieš tai nuo 2022 m. lapkričio 1 d. sumažinant kompensacijos dydį nuo 50 proc. iki 30 proc.

Nauda:

- Bus perkelti minimalūs Konvencijos reikalavimai, įtvirtintos aiškos smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos ir pagalbos asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą darbe, priemonės, kurių privalės imtis darbdavys. Priemonės, turės būti parengtos konsultuojantis su darbuotojų atstovais ir padės užtikrinti lygias galimybes darbe, kurti aplinką be smurto ir priekabiavimo, efektyviau spręsti išylančias problemas.
- Panaikinus kilnojamojo darbo ir darbo lauko sąlygomis kompensacijas bus užkirstas kelias nesažiningiems darbdaviams išvengti mokesčių, atitinkamai didės darbo užmokestis, mokami mokesčiai ir darbuotojų socialinės garantijos. Išlaidos, kurias patiria darbuotojas darbe, galės būti kompensuojamos pagal faktiškai patirtas išlaidas.
- Padidės darbo ginčų nagrinėjimo procesų operatyvumas, efektyvumas, skaidrumas.

Derinimas:

- DK pakeitimus, susijusius su smurto ir priekabiavimo darbe užkardymu, parengė socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu sudaryta darbo grupė, sudaryta iš SADM, SAM, VDI, Higienos instituto, Vilniaus universiteto, medicinos įstaigų darbuotojų, profesinės sąjungos „Solidarumas“, VŠĮ „Psichikos sveikatos perspektyvos“, Jaunųjų gydytojų asociacijos, Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos atstovų. Pasiūlymai svarstyti Darbo santykių komisijos prie Trišalės tarybos 2021-11-16 posėdyje.
- DK pakeitimai dėl kilnojamo darbo ir darbo lauko sąlygomis kompensacijų atsisakymo svarstyti Trišalės tarybos 2021-09-21 posėdyje. Fiksuotos skirtingos šalių nuomonės: darbdaviai pritarė kompensacijų panaikinimui nuo 2023 m., nustatant pereinamąjį laikotarpį; profesinės sąjungos siūlytų naikinti kompensacijas, nustatant, kad už darbą lauko sąlygomis būtų taikomas konkretaus dydžio koeficientas.
- Projektai patikslinti įvertinus FM, TM, VRM, Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos, VDI, Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos, Lietuvos profesinės sąjungos „Solidarumas“, Lietuvos verslo konfederacijos pastabas.
- Argumentai dėl pastabų, į kurias neatsižvelgta arba atsižvelgta iš dalies, pateikti derinimo pažymoje.

Verslo asociacijos (Lietuvos statybininkų asociacija, Lietuvos melioracijos įmonių asociacija, Lietuvos keleivių vežimo asociacija, Lietuvos pramonininkų konfederacija, Lietuvos prekybos, pramonės ir amatų rūmų asociacija) *nepritaria siūlymui atsisakyti kilnojamojo darbo ir darbo lauko sąlygomis kompensacijų*. Teigiama, kad tai neatitinka nei darbuotojų, nei darbdavių interesų: darbuotojai neteks motyvacijos dirbti tokio pobūdžio darbus, jų darbas bus nuvertinamas, sumažės darbo patrauklumas, o darbdaviams, siekiant išlaikyti tą patį pajamų lygį, teks papildoma finansinė našta. Manoma, kad bus pažeisti teisėtų lūkesčių ir finansinio tvarumo principai, o su piktnaudžiavimo atvejais, kuomet darbo užmokestis „slepiamas“ kompensacijų forma (išvengiant GPM ir soc. draudimo įmokų), turėtų būti kovojama individualia tvarka, o ne panaikinant kompensacijas visiems darbuotojams.

Abejojama tikslingumu jau dabar perkelti dar neratifikuotos Konvencijos nuostatas dėl smurto ir priekabiavimo, siūloma apibrėžti smurto ir priekabiavimo sąvokas (TM). Darbdaviams (LPK, LVK) neaišku, kaip praktikoje reikės vykdyti smurto prevenciją darbo vietoje. URM ir VRM siūlytų įstatyme įtraukti nuostatą, kad kompetentinga institucija (SADM) parengia ir tvirtina pavyzdinę smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką arba bendrąsias tokios politikos rengimo rekomendacijas. Ginčų komisijos prie SADM pirmininkas A. Akstinavičius ir Santaros klinikų gydytojų profesinės sąjungos pirmininkė, Lietuvos Medikų sąjungos valdybos narė G. Tomkutė siūlo įtraukti „mobingo“ sąvoką. Taip pat siūloma atskleisti neetiškų veiksmų turinį bei numatyti, kad terminuota darbo sutartis negali būti pratęsiama su darbuotoju, kuris pažeidė DK 30 str. reikalavimus.

Atitiktis Vyriausybės programai: projektai susiję su Vyriausybės programos nuostatų įgyvendinimo plano 3.4.5 p. veiksmu (įtvirtinti TDO Konvencijos Nr. 190 dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo nuostatas) ir 10.1.4 p. veiksmu (parengti ir priimti teisės aktus, nustatančius specialiųjų apmokestinimo sąlygų, kurios iškreipia apmokestinimo teisingumą, atsisakymą).

Dalykinio vertinimo išvada. Likus nesuderintų nuostatų, taip pat atsižvelgiant į Vyriausybės kanceliarijos Teisės grupės pateiktas pastabas ir pasiūlymus, siūlome projektus svarstyti tarpinstituciniame pasitarime.

Socialinės politikos grupės patarėja

Aušra Gratulevičienė