



LIETUVOS RESPUBLIKOS TEISINGUMO MINISTERIJA

Biudžetinė įstaiga, Gedimino pr. 30, LT-01104 Vilnius,
tel. (8 5) 266 2984, faks. (8 5) 262 5940, el. p. rastine@tm.lt, <https://tm.lrv.lt>.
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188604955

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijai	2022-02- į 2022-01-21	Nr. Nr. (11.2Mr-53) STAP-42
--	--------------------------	--------------------------------

DĖL ĮSTATYMŲ PROJEKTŲ

Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, pagal kompetenciją įvertinusi derinti pateiktus Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30, 58, 144, 221, 223, 225, 226 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 226¹ straipsniu įstatymo projektą ir Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 11 straipsnio pakeitimo įstatymo projektą, teikia išvadą.

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 data. 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.

2. Iš keičiamo Darbo kodekso nuostatų nėra aišku, kaip yra suprantamas *smurtas ir priekabiavimas*, t. y. nėra apibrėžtos šios sąvokos. Pastebėtina, kad aiškinamajame rašte nurodyta, kad „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)“, todėl kyla klausimas, ar tokia apibrėžtimi ji galėtų būti suprantama Darbo kodekse, jeigu būtų perkelta.

3. Pagal keičiamo Darbo kodekso 223 straipsnio 5 dalį, prašymas grąžinamas ieškovui du kartus: 1) esant trūkumams, nustačius ieškovui terminą trūkumams pašalinti ir 2) nepašalinus trūkumų). Kadangi prašymas ieškovui negali būti du kartus grąžinamas (ypač kai nustatomas terminas trūkumams pašalinti), turi būti patikslinta aptariama nuostata. Be to, siekiant aiškumo, siūlytina papildomai įrašyti (papildymas pateikiamas pasvyru tekstu) „<...> Jei trūkumai nepašalinami *per šį terminą* (arba „*nustatytą terminą*“), prašymas <...> grąžinamas ieškovui“.

4. Keičiamo Darbo kodekso 6 dalyje, be kita ko, nustatyta, kokie duomenys apie ieškovą turi būti pateikti *prašyme nenagrinėti pateikto prašymo* išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės. Svarstyтина, ar šioje vietoje neturėtų būti nurodyta ir kitų nuostatų, pvz., dėl prašymo pateikimo būdo (pažymėtina, kad pateikiant *prašymą išnagrinėti* darbo ginčą dėl teisės privaloma jį pateikti raštu ar elektroniniu paštu, pasirašius elektroniniu parašu). Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad nors yra reikalaujama ieškovo, pateikiant *prašymą nenagrinėti pateikto prašymo*, nurodyti tam tikrus duomenis, tačiau, nėra aišku, kokios tokių duomenų nenurodymo pasekmės, taigi keltinas klausimas dėl aptariamų straipsnio dalies antrojo sakinio pridėtinės vertės. Siūlytina įvertinti nurodytus aspektus.

5. Keičiamo Darbo kodekso 225 straipsnio 1 dalyje naudojama nuostata „*paveda išreikalauti iš atitinkamų juridinių ir fizinių asmenų*“, tačiau Darbo kodekso 228 straipsnio 3 dalyje ir 291 straipsnio 1 dalyje, nurodoma, kad „*išreikalauja iš atitinkamų tarnybų ir asmenų*“. Siekiant nuoseklumo ir aiškumo, siūlytina suvienodinti naudojamus išsireiškimus paminėtuose straipsniuose.

Be to, iš keičiamo Darbo kodekso 225 straipsnio 1 dalies nėra aišku, kam yra pavedama išreikalauti reikalingus dokumentus.

6. Keičiamo Darbo kodekso naujame 226¹ straipsnyje numatyta darbo ginčų komisijos posėdžius organizuoti naudojant informacines ir elektroninių ryšių technologijas (nuotoliniu būdu). Atkreiptinas dėmesys, kad remiantis 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) 6 straipsnio 3 dalimi, minėtame straipsnyje turi būti išsamiai aprašomos duomenų tvarkymo taisyklės, tikslai, tvarkytinų duomenų rūšis, atitinkamus duomenų subjektus, subjektus, kuriems asmens duomenys gali būti atskleisti ir pan. Minėti reikalavimai gali būti nustatyti ir poįstatyminiais teisės aktais, tačiau tokiu atveju aptariamame straipsnyje reikalinga nurodyti duomenų apsaugos taisykles reglamentuojančius poįstatyminius teisės aktus.

Reglamento (ES) 2016/679 35 straipsnio 1 dalis, numato, kad tais atvejais, kai dėl duomenų tvarkymo rūšies, visų pirma, kai naudojamos naujos technologijos, ir atsižvelgiant į duomenų tvarkymo pobūdį, aprėptį, kontekstą ir tikslus, fizinių asmenų teisėms bei laisvėms gali kilti didelis pavojus,

duomenų valdytojas, prieš pradėdamas tvarkyti duomenis, atlieka numatytų duomenų tvarkymo operacijų poveikio asmens duomenų apsaugai vertinimą. Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos direktoriaus 2019 m. kovo 14 d. įsakymo Nr. 1T-35 (1.12.E) „Dėl Duomenų tvarkymo operacijų, kurioms taikomas reikalavimas atlikti poveikio duomenų apsaugai vertinimą, sąrašo patvirtinimo“ 6.3. taip pat numato, kad poveikio duomenų apsaugai vertinimą reikalinga atlikti, kai vykdomas asmens vaizdo duomenų tvarkymas kartu su garso įrašymu. Atliekant poveikio duomenų apsaugai vertinimą, siekiama identifikuoti galimas rizikas dėl asmens duomenų apsaugos, taip pat numatyti priemonės šioms rizikoms pašalinti ar sumažinti. Atsižvelgiant į tai, siūlytina apsvarstyti galimybę atlikti poveikio duomenų apsaugai vertinimą dėl darbo ginčų komisijos posėdžių organizavimo nuotoliniu būdu.

Teisingumo ministrė

Evelina Dobrovolska

Eglė Betingienė, (8 5) 266 2882, el. p. egle.betingiene@tm.lt
Agnė Veršelytė, (8 5) 266 2909, el. p. agne.verselyte@tm.lt
Agnė Vitkutė, (8 5) 266 2900, el. p. agne.vitkute@tm.lt



LIETUVOS RESPUBLIKOS VIDAUS REIKALŲ MINISTERIJA

Biudžetinė įstaiga, Šventaragio g. 2, LT-01510 Vilnius,
tel.: (8 5) 271 7154 / 271 7178, faks. (8 5) 271 8551, el. p. bendrasisd@vrm.lt
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188601464

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir
darbo ministerijai

Nr.

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS ĮSTATYMŲ PROJEKTŲ

Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerija įvertino Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30, 58, 144, 221, 223, 225, 226 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 226¹ straipsniu įstatymo projektą (toliau – DK projektas) ir Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 11 straipsnio pakeitimo įstatymo projektą (toliau – VSDĮ projektas). Teikiame šias pastabas ir pasiūlymus dėl minėtų projektų:

1. DK projekto ir VSDĮ 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 *apibrėžiamas* 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 pavirto *sąlyga*, apibūdinančia priekabiavimą dėl lyties. Tas pats pasakytina ir apie kitą Konvencijos sąvoką „smurtas ir priekabiavimas“.

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 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 *pavyzdinę* politiką arba rekomendacijas parengtų ir patvirtintų Socialinės apsaugos ir darbo ministerija.

3. Tikslintinos DK projektu keičiamos 223 straipsnio 5 dalies nuostatos, nes pagal siūlomą reguliavimą susidarys situacija, kai, nepašalinus trūkumų, asmeniui yra pakartotinai grąžinamas prašymas, kuris jau yra pas tą asmenį (nes jau buvo jam grąžintas tiems trūkumams pašalinti).

4. Pažymėtina, kad, vadovaujantis Vidaus tarnybos statuto 65 straipsniu, vidaus tarnybos sistemos pareigūnai (toliau – pareigūnai) specialių tarnybinių užduočių, susijusių su apribojimu palikti užduoties vietą, vykdymo laikotarpiu, taip pat atliekantys tarnybą lauko sąlygomis pareigūnai aprūpinami maistu pagal Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytas fiziologines mitybos normas arba jiems mokama Vyriausybės nustatyto dydžio maitinimosi išlaidų pinigine kompensacija. Taip pat, vadovaujantis Vidaus tarnybos statuto 69 straipsnio 4 dalimi, pareigūnams, kurie pagal tarnybos pobūdį važinėja keleiviniu ar asmeniniu transportu tarnybos tikslais, kompensuojamos važiavimo išlaidos, išskyrus taksi išlaidas; vadovaujantis to paties straipsnio 5 ir 6 dalimis, pareigūnams, kurie pagal tarnybos reikmes ar pobūdį vyksta į tarnybos vietą ir iš jos, apmokamos kelionės išlaidos. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad panašaus pobūdžio kompensacijos mokamos ir kariams.

Aiškinamajame rašte nurodoma, kad VSDĮ projekto, kuriuo siūloma panaikinti nuostatą, numatančią, kad neskaičiuojamos valstybinio socialinio draudimo įmokos nuo kompensacijų už išlaidas darbuotojams, kurių darbas atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiavimu arba yra kilnojamojo pobūdžio, grindžiamas tuo, jog, Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos duomenimis, pastebimas galimas darbdavių piktnaudžiavimas, kai šia kompensacija iš esmės mokamas darbuotojui darbo užmokestis. Atkreiptinas dėmesys, kad *darbdavių* piktnaudžiavimas, jei toks yra, turėtų būti užkardomas ir piktnaudžiaujantys *darbdaviai* baudžiami taikant jiems atitinkamas teisės aktuose nustatytas poveikio priemones, bet ne mažinamos įstatymuose nurodytos garantijos *darbuotojams*.

Atsižvelgiant į tai ir siekiant užtikrinti, kad pareigūnams nemažėtų Vidaus tarnybos statute nustatytos socialinės garantijos, siūlytina VSDĮ projekte nustatyti, kad valstybinio socialinio draudimo įmokos neskaičiuojamos nuo Lietuvos Respublikos įstatymuose arba kituose teisės aktuose nustatytų kompensacijų, kaip tai yra nustatyta Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 17 straipsnio 1 dalies 5 punkte.

5. Aiškinamojo rašto 6 skyriuje nurodoma, kad „priimti Įstatymų projektai neturės įtakos kriminogenei situacijai, korupcijai“, nors, kaip minėta pirmiau, tame pačiame Aiškinamajame rašte nurodoma, kad vienas iš projektų tikslų yra mažinti darbdavių piktnaudžiavimą, kas suponuoja kriminogeninį efektą.

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.

Vidaus reikalų viceministras

Kęstutis Lančinskas

Audrius Kasinskas, tel. (8 5) 271 8982, el. p. audrius.kasinskas@vrm.lt
Inga Čypienė, tel. (8 5) 271 8629, el. p. inga.cypiene@vrm.lt



LIETUVOS RESPUBLIKOS UŽSIENIO REIKALŲ MINISTERIJA

Biudžetinė įstaiga, J. Tumo-Vaižganto g. 2, 01108 Vilnius, tel. (8 5) 236 2444, faksas (8 5) 236 2626

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

Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188613242

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir
darbo ministerijai

2022- - Nr.
Į 2022-01-21 Nr. (11.2Mr-53)STAP-42

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS ĮSTATYMŲ PROJEKTŲ

Užsienio reikalų ministerija pagal kompetenciją įvertino pateiktus derinti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30, 58, 144, 221, 223, 225, 226 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 226¹ straipsniu įstatymo projektą (toliau – Įstatymo projektas) ir Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 11 straipsnio pakeitimo įstatymo projektą. 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 rekomendacijas. Kitų pastabų ir pasiūlymų neturime.

Ministerijos kanclerė

Inga Černiuk

Rima Perednienė, tel. + 370 5 236 2484, el. p. rima.peredniene@urm.lt



VALSTYBINĖ DUOMENŲ APSAUGOS INSPEKCIJA

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir
darbo ministerijai
Per TAIS

2021-02- Nr. 2R- (3.2.Mr.)
į 2021-01-21 Nr. 22-894

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS ĮSTATYMŲ PROJEKTŲ DERINIMO

Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija (toliau – Inspekcija), pagal kompetenciją išnagrinėjusi Jūsų pateiktą derinti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30, 58, 144, 221, 223, 225, 226 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 226¹ straipsniu įstatymo projektą (toliau – Įstatymo projektas), teikia šias pastabas ir pasiūlymus:

1. Įstatymo projekto 6 straipsnyje keičiamame Darbo kodekso 223 straipsnio 6 dalį nustatoma, kad: „Jei ieškovas pateikė prašymą nenagrinėti jo pateikto prašymo išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės iki darbo ginčų komisijos posėdžio, tai prašymas išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės laikomas nepaduotu ir grąžinamas ieškovui. Prašyme nenagrinėti pateikto prašymo išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės nurodomas ieškovo vardas, pavardė, gimimo data.“ Įstatymo projekto 6 straipsnyje keičiamame Darbo kodekso 223 straipsnio 2 dalies 1 papunktį nustatoma, kad prašyme išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės turi būti nurodyta: „darbo ginčą inicijuojančios šalies (ieškovo) vardas, pavardė, asmens kodas arba, jeigu jo neturi, – gimimo data <...>“. Atsižvelgiant į tai, siūlome suderinti Įstatymo projekto 6 straipsniu keičiamą Darbo kodekso 223 straipsnio 6 dalį su Įstatymo projekto 6 straipsniu keičiamu Darbo kodekso 223 straipsnio 2 dalies 1 papunkčiu dėl prašyme nenagrinėti pateikto prašymo išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės nurodomų ieškovo asmens duomenų.

2. Įstatymo projekto 9 straipsnyje papildančiame Darbo kodekso 226¹ straipsnio 1 ir 2 dalimis nustatoma, kad: „Šalių dalyvavimas darbo ginčų komisijos posėdžiuose ir liudytojo apklausa jo buvimo vietoje gali būti užtikrinami naudojant informacines ir elektroninių ryšių technologijas (per vaizdo konferencijas, telekonferencijas ir kitaip). *Naudojant šias technologijas, turi būti užtikrintas patikimas šalių ir liudytojo tapatybės nustatymas*, duomenų (įrodymų) objektyvus fiksavimas ir pateikimas bei *asmens duomenų apsaugos reikalavimų įgyvendinimas*; Įrodymams rinkti gali būti naudojamos informacinės ir elektroninių ryšių technologijos (vaizdo konferencijos, telekonferencijos ir kita) *laikantis šio straipsnio 1 dalyje nurodytų reikalavimų*.“

2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) (toliau – Reglamentas) 32 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatyta, kad atsižvelgdamas į techninių galimybių išsivystymo lygį, įgyvendinimo sąnaudas bei duomenų tvarkymo pobūdį, aprėptį, kontekstą ir tikslus, taip pat duomenų tvarkymo keliamus įvairios tikimybės ir rimtumo pavojus fizinių asmenų teisėms ir laisvėms, duomenų valdytojas ir duomenų tvarkytojas įgyvendina tinkamas technines ir organizacines priemones, kad būtų užtikrintas pavojų atitinkančio lygio saugumas, įskaitant, *inter alia*, jei reikia: pseudonimų suteikimą asmens duomenims ir jų šifravimą; gebėjimą užtikrinti nuolatinį duomenų tvarkymo sistemų ir paslaugų konfidencialumą, vientisumą, prieinamumą ir atsparumą; gebėjimą laiku atkurti sąlygas ir galimybes naudotis asmens duomenimis fizinio ar techninio incidento atveju; reguliarių techninių ir organizacinių priemonių, kuriomis užtikrinamas duomenų tvarkymo saugumas, tikrinimo, vertinimo ir veiksmingumo vertinimo procesą. Nustatant tinkamo lygio saugumą visų pirma atsižvelgiama į pavojus, kurie kyla dėl duomenų tvarkymo, visų pirma dėl netyčinio arba

neteisėto persiųstų, saugomų ar kitaip tvarkomų duomenų sunaikinimo, praradimo, pakeitimo, atskleidimo be leidimo ar neteisėtos prieigos prie jų.

Pažymime, *pavyzdžiui*, kad Europos veiksmingo teisingumo komisija (CEPEJ) 2021 m. birželio 30 d. parengė „Vaizdo konferencijų rengimo teismo procese gairės“¹ (toliau – Gairės), kuriose išdėstytos pagrindinės priemonės, kurių turėtų laikytis *teismai* siekiant vykdyti vaizdo konferencijas teismo procese, *kad toks tvarkymas užtikrintų, kad vaizdo konferencijos teismo procese nepažeidžia teisės į teisingą bylos nagrinėjimą kaip įtvirtinta Europos žmogaus teisių konvencijos 6 straipsnyje ir atitinka Konvencijos dėl asmenų apsaugos ryšium su asmens duomenų automatizuotu tvarkymu nuostatas* (ETS NR. 108).

Gairėse pasisakyta, *pavyzdžiui*: visi teismo posėdyje dalyvaujantys asmenys, nesvarbu, kokių būdu dalyvauja, turi būti vienareikšmiškai autentifikuoti, t. y. nustatyta jų tapatybė; turi būti pasirinktas aiškus autentifikavimo būdas pagal taikomą teisinę sistemą, ne per daug įkyrus ar apsunkinantis (Gairių 10 punktas); draudžiama fotografuoti, įrašyti, transliuoti ar bet kokių kitu būdu skleisti bet kokios dalies nuotolinį klausymą (įskaitant garso), išskyrus, iš anksto būtų leidęs teismas (Gairių 13 punktas); taip pat, Gairių II dalyje numatytos rekomendacijos, susijusios su organizaciniais ir techniniais sprendimais naudojant vaizdo konferencijas. Pažymime, kad Inspekcija 2020-06-18 parengė „Tvarkomų asmens duomenų saugumo priemonių ir rizikos įvertinimo gairės duomenų valdytojams ir duomenų tvarkytojams“. Šios gairės parengtos siekiant padėti duomenų valdytojams ir duomenų tvarkytojams įvertinti aktualius pavojus asmens duomenų saugumui ir įgyvendinti tinkamas saugumo priemones² (pavyzdžiui, būtina nustatyti prieigos kontrolės politiką sistemoms, naudojamoms tvarkant asmens duomenis. Kontrolė turi būti grindžiama principu „būtina žinoti“, t. y. kiekvienam vaidmeniui ar naudotojui turi būti suteiktas tik toks asmens duomenų prieinamumo lygis, kuris yra būtinas jo užduotims atlikti. Šie reikalavimai glaudžiai susiję su vientisumo ir konfidencialumo principu (Reglamento 5 straipsnio 1 dalies f punktas) ir kt.)).

Primintina, kai fizinio asmens duomenys yra renkami tiesiogiai iš jo, kaip duomenų subjekto, tuomet jis duomenų rinkimo metu privalo būti duomenų valdytojo informuojamas apie jo asmens duomenų tvarkymą vadovaujantis Reglamento 13 straipsniu.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta aukščiau, siūlome poįstatyminiais teisės aktais reglamentuoti būtinas organizacines ir technines saugumo priemones, susijusias su vaizdo konferencijų ir (ar) telekonferencijų technologijų naudojimu darbo ginčų procese, siekiant užtikrinti asmens duomenų apsaugos taisyklių nustatytą Reglamente laikymąsi.

Inspekcija pagal kompetenciją išnagrinėjusi Jūsų pateiktą derinti Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 11 straipsnio pakeitimo įstatymo projektą, pastabų ir pasiūlymų neturi.

Direktoriaus pavaduotoja

Danguolė Morkūnienė

¹ <https://rm.coe.int/cepej-2021-4-guidelines-videoconference-en/1680a2c2f4>.

² https://vdai.lrv.lt/uploads/vdai/documents/files/VDAI_saugumo_priemoniu_gaires-2020-06-18.pdf.



LIETUVOS RESPUBLIKOS SUSISIEKIMO MINISTERIJA

Biudžetinė įstaiga, Gedimino pr. 17, LT-01505 Vilnius, tel. (8 5) 261 2363,
faks. (8 5) 212 4335, el. p. sumin@sumin.lt.
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188620589

Lietuvos Respublikos socialinės
apsaugos ir darbo ministerijai

2022-01- Nr.
Į 2022-01-21 Nr. (11.2Mr-53) STAP-42

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS ĮSTATYMŲ PROJEKTŲ

Lietuvos Respublikos susisieikimo ministerija susipažino su Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2022 m. sausio 21 d. raštu Nr. (11.2Mr-53) STAP-42 „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymų projektų“ teikiamais išvadoms gauti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30, 58, 144, 221, 223, 225, 226 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 226¹ straipsniu įstatymo projektu ir Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 11 straipsnio pakeitimo įstatymo projektu (toliau kartu – Projektai) ir informuoja, kad šiems projektams pagal kompetenciją pastabų ir pasiūlymų neturi.

Ministerijos kancleris

Ramūnas Dilba



LIETUVOS RESPUBLIKOS EKONOMIKOS IR INOVACIJŲ MINISTERIJA

Biudžetinė įstaiga, Gedimino pr. 38, LT-01104 Vilnius, tel.: 8 706 64 845, 8 706 64 868,
el. p. kanc@eimin.lt, <http://eimin.lrv.lt>.

Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188621919

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijai	2022-02- I 2022-01-21	Nr. (4.6-82Mr)-3- Nr. (11.2Mr-53) STAP-42
--	--------------------------	--

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS ĮSTATYMŲ PROJEKTŲ

Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministerija išnagrinėjo Jūsų pateiktą derinti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30, 58, 144, 221, 223, 225, 226 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 226¹ straipsniu įstatymo projektą ir Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 11 straipsnio pakeitimo įstatymo projektą ir informuoja, kad pagal kompetenciją pastabų ir pasiūlymų dėl projektų neturi.

Ekonomikos ir inovacijų viceministrė

Jovita Neliupšienė

Danguolė Andriuškevičienė, tel. 8 652 11 761, el. p. Danguole.Andriuskeviciene@eimin.lt



LIETUVOS RESPUBLIKOS FINANSŲ MINISTERIJA

Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai

I 2022-01-21 Nr. (11.2Mr-53) STAP-44

DĖL ĮSTATYMŲ PROJEKTŲ DERINIMO

Finansų ministerija, išnagrinėjusi Jūsų pateiktus derinti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30, 58, 144, 221, 223, 225, 226 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 226¹ straipsniu įstatymo projektą ir Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 11 straipsnio pakeitimo įstatymo projektą, pagal kompetenciją teikia pastabas ir pasiūlymus.

Atkreipiame dėmesį, kad įstatymų projektų aiškinamojo rašto 13 dalyje pateiktoje formuluotėje reikėtų daugiau aiškumo siekiant įvardinti, kokių mokesčių būtų surinkta daugiau (ne tik socialinio draudimo ir kt. įmokų, bet ir gyventojų pajamų mokesčio). Taip pat siūlome arba nurodyti konkrečiai į kokius biudžetus ir fondus patektų papildomos pajamos, įvertinus tai kad gyventojų pajamų mokestis mokamas į valstybės ir savivaldybių biudžetus, o socialinio draudimo ir kt. įmokos mokamos į atitinkamus fondus, arba naudoti universalią „valdžios sektoriaus pajamų padidėjimo“ formuluotę.

Ramutė Petrošė, tel. (8 5) 239 00 31, el. paštas ramute.petrose@finmin.lt
Eglė Bajorinienė, tel. (8 5) 219 93 77, el. paštas egle.bajoriniene@finmin.lt

FinMin Ist.proj.-DK(TDO+konv+del+smurto+darbe)+ir+VSD(komp+uz+kiln+darba+apmokest)

Informacija apie asmens duomenų tvarkymą skelbiama adresu <https://finmin.lrv.lt/lt/asmens-duomenu-apsauga>

Biudžetinė įstaiga
Lukiškių g. 2, 01512 Vilnius

Tel. (8 5) 239 0000
Faks. (8 5) 279 1481

El. p. finmin@finmin.lt
<https://finmin.lt>

Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių
asmenų registre, kodas 288601650



**VALSTYBINĖ MOKESČIŲ INSPEKCIJA
PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS FINANSŲ MINISTERIJOS**

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

| 2022-01-22 Nr. (11.2Mr-53) STAP-42

Kopija Lietuvos Respublikos finansų
ministerijai

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS ĮSTATYMŲ PROJEKTŲ

Įvertinę Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30, 58, 144, 221, 223, 225, 226 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 226¹ straipsniu įstatymo bei Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 11 straipsnio pakeitimo įstatymo projektus, informuojame, kad pagal kompetenciją pastabų ir pasiūlymų neturime.

Viršininkė

Edita Janušienė

Valė Gaidė, tel. (8 5) 268 7894, el. p. Vale.Gaide@vmi.lt
Justina Sušinskaitė, tel. 2603, el. p. Justina.Susinskaite@vmi.lt.

DODVS laikinasis Nr. 83354277



**VALSTYBINĖ
MOKESČIŲ
INSPEKCIJA**

Biudžetinė įstaiga,
Vasario 16-osios g. 14,
LT-01107 Vilnius

Tel. (8 5) 2668 200,
Faks. (8 5) 212 56 04,
El. p. vmi@vmi.lt,
www.vmi.lt

Duomenys kaupiami ir saugomi
Juridinių asmenų registre,
Kodas 188659752



LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA PRIE SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS

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

2022-02-01 Nr. SD-128-

| 2022-01-24 Nr. 22-895; 22-896

DĖL TEISĖS AKTO PROJEKTO

Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – VDI), pagal kompetenciją įvertinusi derinimui pateiktus projektus Nr. 22-895 „Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30, 58, 144, 221, 223, 225, 226 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 226¹ straipsniu įstatymo projektas“ (toliau – DK pakeitimo projektas), Nr. 22-896 „Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 11 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas“ (toliau – VSD įstatymo pakeitimo projektas), teikia pastabas ir pasiūlymus.

Dėl DK pakeitimo projekto

Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 221 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad darbo ginčų komisijų narių – profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovų ir jų pakaitinių narių – vardinį sąrašą su priskyrimu konkrečioms darbo ginčų komisijoms tvirtina ir kartą per metus atnaujina Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius, gavęs profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų teikimus. DK pakeitimo projekto 5 straipsnyje numatomas DK 221 straipsnio 4 dalies pakeitimas, nustatant, kad darbo ginčų komisijų narių – profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovų ir jų pakaitinių narių – vardinį sąrašą, kuriame nurodomas asmens pareigų pavadinimas, vardas, pavardė bei priskyrimas konkrečiai darbo ginčų komisijai tvirtina ir kartą per metus atnaujina Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius, gavęs profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų teikimus, kuriuose nurodomi profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovų ir jų pakaitinių narių pareigų pavadinimai, vardai, pavardės. **Darbo ginčų komisijos narys – profesinės sąjungos ar darbdavių organizacijos atstovas – negali atstovauti darbo ginčo šaliai.** Dėl šių projekte numatytų pakeitimų VDI teikia siūlymą išbraukti paskutinįjį sakinį – „Darbo ginčų komisijos narys – profesinės sąjungos ar darbdavių organizacijos atstovas – negali atstovauti darbo ginčo šaliai.“, kadangi galiojanti DK 226 straipsnio 6 dalis numato darbo ginčų komisijos narių privalomą nusišalinimą / nušalinimą nuo prašymo nagrinėjimo, kai yra Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse nustatyti nušalinimo pagrindai, t. y. kai darbo ginčų komisijos nariai yra tiesiogiai ar netiesiogiai suinteresuoti ginčo baigtimi arba yra kitokių aplinkybių, kurios kelia abejonių dėl jų nešališkumo. Taip pat, VDI nuomone, ši pakeitime įtvirtinta nuostata apsunkina tinkamą Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 15 straipsnio nuostatų įgyvendinimą, kuriose numatyta, jog profesinės sąjungos atstovauja savo nariams ir įstatymų nustatyta tvarka gina savo ir savo narių teises ir teisėtus interesus valstybės ir savivaldybių institucijose bei įstaigose. Taigi, VDI nuomone galiojantis reglamentavimas tinkamai užtikrina darbo ginčų komisijos nešališkumo bei

objektyvumo įgyvendinimą, todėl numatomas pakeitimas VDI nuomone būtų perteklinis ir netikslingas, be kita ko ir apsunkinantis tinkamą profesinių sąjungų tikslų bei funkcijų įgyvendinimą.

Kitų pastabų ir pasiūlymų dėl įstatymo projekto neturime.

Dėl VSD įstatymo pakeitimo projekto

VSD įstatymo pakeitimo projektui pritariame, pastabų ir pasiūlymų neturime.

Lietuvos Respublikos vyriausiasis
valstybinis darbo inspektorius

Jonas Gričius

Indrė Vaicekauskaitė, tel. (8 5) 260 3751, el. p. indre.vaicekauskaite@vdi.lt



LIETUVOS
PROFESINIŲ
SAJUNGŲ
KONFEDERACIJA

J.Jasinskio 9, LT- 01112, Vilnius,
tel. (8 5) 2496921, el.p. info@lpsk.lt, www.lpsk.lt.
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre,
įm. kodas 195752790

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir
darbo ministerijai

2022-02-07 Nr. 014

DĖL TEISĖS AKTŲ PAKEITIMŲ

Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija (toliau – LPSK) išnagrinėjo Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30, 58, 144, 221, 223, 225, 226 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 226(1) straipsniu įstatymo projektą Nr. 22-895 (toliau – Projektas) ir pagal savo kompetenciją teikia savo išvadas.

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.

LPSK nuomone, projekto 5 str. keičiamo Darbo kodekso 221 str. 4 d. redakcija yra neaiški, kadangi galimai apriboja darbo ginčų komisijų narių galimybę dalyvauti visose konkrečioje apskrityje veikiančių darbo ginčų komisijų posėdžiuose. Nurodant konkrečią darbo ginčo komisiją, kurioje narys dalyvaus, jam užkertamas kelias dalyvauti ir kitose komisijose rotacijos būdu. Dėl šios priežasties, LPSK siūlo palikti esamą ir Darbo kodekso 221 str. 4 d. pirmą sakinį išdėstyti taip:

„4. Darbo ginčų komisijų narių – profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovų ir jų pakaitinių narių – vardinių sąrašą, kuriame nurodomas asmens pareigų pavadinimas, vardas, pavardė bei priskyrimas konkrečioms darbo ginčų komisijoms tvirtina ir kartą per metus atnaujiną Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius, gavęs profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų teikimus, kuriuose nurodomi profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovų ir jų pakaitinių narių pareigų pavadinimai, vardai, pavardės.“

LPSK mano, kad reikia tikslinti nuostatą dėl darbo ginčo komisijos nario atstovavimo darbo ginčo šaliai, kadangi ji galimai sudaro tokią situaciją, kada asmuo, įrašytas į darbo ginčo narių vardinių sąrašą, neteks teisės atstovauti savo narius visuose darbo ginčų komisijos posėdžiuose. LPSK nuomone, siūlomas reglamentavimas yra perteklinis, kadangi, vadovaujantis Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymu Nr. A1-344 patvirtintų Darbo ginčo komisijos nuostatų 14.4 p. komisijos nariai turi pareigą nešališkai nagrinėti ginčo bylą, o tuo pačiu įsakymu patvirtinto Darbo ginčų komisijos darbo reglamento 8 p. numato, kad komisijos nariai iki pirmo komisijos posėdžio, kuriame jie dalyvaus, pasirašo ir komisijos pirmininkui pateikia nešališkumo deklaraciją. Atsižvelgiant į tai, LPSK siūlo arba visiškai atsisakyti

siūlomo reglamentavimo, arba jį tikslinti, kad darbo ginčo komisijos narys negali atstovauti darbo ginčo šaliai konkretaus posėdžio metu.

Papildomai LPSK siūlo tikslinti projekto 9 str. siūlomą naują Darbo kodekso 2261 str. 1 d. ir nustatyti, kad šalių dalyvavimas darbo ginčų komisijos posėdžiuose ir liudytojo apklausa jo buvimo vietoje gali būti užtikrinami naudojant informacines ir elektroninių ryšių technologijas tik bylos šaliai sutikus.

Pirmininkė



Inga Ruginienė



LIETUVOS PROFESINĖ SĄJUNGA „SOLIDARUMAS“

Kodas 290806370; Ulonų 5, LT-08240 Vilnius; tel.370 5 2621743 faksas 370 5 213 3295
www.lps.lt; el.paštas: info@lps.lt; solidarumas.lt@gmail.com

2022-02-01 Nr.10-09

Lietuvos Respublikos Seimo pirmininkei Viktorijai Čmilytei-Nielsen
Lietuvos Respublikos Seimui
Lietuvos Respublikos Seimo Socialinių reikalų ir darbo komitetui
Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 30, 58, 144, 221, 223, 225, 226 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO IR KODEKSO PAPILDYMO 226¹ STRAIPSNIU ĮSTATYMO PROJEKTO

Lietuvos Profesinė sąjunga “Solidarumas” (Toliau – Socialinis partneris, LPS) gavo Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos parengtą, teisės akto, Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso (Toliau ir DK) projektą Nr. 22-896, kuris buvo pateiktas suderinimui.

Siūlome tobulinti teikiamus pakeitimus ir teikiame savo nuomonę.

Dėl DK 30 straipsnio papildymo/pakeitimo.

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.

Dėl DK 144 str. pavadinimo pakeitimo 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.

Dėl DK 221 straipsnio 4 dalies pakeitimo.

Aiškinamajame projekto rašte projekto rengėjai nemotyvuoja ir nepagrindžia numatomo teisių ribojimo, todėl minėtą nuostatą vertintina kritiškai.

LPS nesutinka ir nepitaria DK 221 str. 4 d. pakeitimu/papildymui dėl toliau pateikiamų priežasčių. Pirma, DK 226 straipsnyje reglamentuojama ginčų nagrinėjimo tvarka. Minėto DK straipsnio 5 dalyje, be kita ko, numatyta, kad iki posėdžio paskelbimo pradžios arba per posėdį [...] nariai privalo nusišalinti nuo prašymo nagrinėjimo, kai yra Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse nustatyti nušalinimo pagrindai. Be to, nušalinimą komisijos pirmininkui ir (arba) komisijos nariui (nariams) gali pareikšti ir darbo ginčo šalys. Antra, siūlomas DK 221 str. 4 d. pakeitimas/papildymas, konkrečiai, kad „Darbo ginčų komisijos narys – profesinės sąjungos ar darbdavių organizacijos atstovas – negali atstovauti darbo ginčo šaliai“ vertintinas kaip nebūtinas (nereikalingas), o ir nepagrįstas, profesinės



LIETUVOS PROFESINĖ SAJUNGA „SOLIDARUMAS“

Kodas 290806370; Ulonų 5, LT-08240 Vilnius; tel.370 5 2621743 faksas 370 5 213 3295
www.lps.lt; el.paštas: info@lps.lt; solidarumas.lt@gmail.com

sąjungos atstovo teisių ribojimas. Kitaip sakant, profesinės sąjungos atstovas, būdamas DGK nariu negalėtų atstovauti darbo ginčo šaliai. Laikytina, kad siūlomas teisinis reguliavimas yra perteklinis ir nepagrįstai ribojantis profesinės sąjungos atstovo teises, todėl - nepriimtinas. DGK sudėtis, vienas iš jos (DGK) narių yra profesinės sąjungos atstovas. Taigi DGK narys, ar tai būtų profesinės sąjungos pirmininkas ar kitas profesinės sąjungos atstovas (profesinės sąjungos aktyvas) turi pareigą atstovauti ir ginti darbuotojų darbo, profesines, ekonomines ir socialines teises ir interesus taip, kaip numato profesinių sąjungų veiklą reglamentuojantis įstatymai, DK ir LR Konstitucija. Pažymime, kad šiuo metu DGK narių atrankos reguliavimo mechanizmas veikia tinkamai. Atsižvelgiant į tai, kas buvo pirmiau išdėstyta, pagrindo, keisti/papildyti siūlomą normą - neatsiranda. DK projekto rengėjai aiškina, kad Darbo kodekso 221 straipsnio 4 dalyje nustatyta DGK sudėties sudarymo procedūra, t. y., LR vyriausiasis VD 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 atnaušina, tačiau jokiais teisiniais argumentais nemotyvuoja ir nepagrindžia, kokių teisiniu pagrindu remiantis DK siekiama įtvirtinti asmens teisių ribojimą? LPS laiko, kad DK 221 str. 4 d. pakeitimas/papildymas, nereikalingas ir perteklinis. Papildomai prašytina paaiškinti: 1. Kokiu teisiniu pagrindu remiantis praplečiant DK 221 str. 4 dalį siekiama įtvirtinti asmens (darbuotojo atstovo) teisių ribojimą?; 2. Kokie iš tiesų yra siūlomo apribojimo teisiniai argumentai ir motyvai?

Dėl Kodekso papildymo 226(1) straipsniu.

Siūlomos normos rengėjas nurodo, kad naudojant informacines ir elektroninių ryšių technologijas, be kita ko, turi būti užtikrinamas asmens duomenų apsaugos reikalavimų įgyvendinimas, tačiau nedetaliai tvarkos koku būdu ir kokiomis priemonėmis turi būti pasiektas normoje nurodytas tikslas? Koks subjektas nešėtų atsakomybę už asmens duomenų apsaugos reikalavimų užtikrinimą?

Siūlytina, normoje nurodyti tvarką, koku būdu ir kokiomis priemonėmis turi būti užtikrinamas asmens duomenų apsaugos reikalavimų įgyvendinimas papildant normą nukreipiančia dispozicija, kurioje būtų nurodytos kitos teisinės normos į kurias reikia atsižvelgti siekiant užtikrinti asmens duomenų apsaugos reikalavimų įgyvendinimą ir pasiekti siūlomoje normoje formuluojamus tikslus. Kitaip tariant, vidutiniam asmeniui (normos adresatui) turėtų būti aišku kaip konkrečiai bus įgyvendintos Bendrojo duomenų apsaugos reglamento (BDAR) nuostatos. Pažymėtina, kad **projekto rengėjas nepateikia jokių duomenų**, kad siūloma nauja DK projekto norma atitinka BDAR, o tik abstrakčiai nurodo, kad projektas atitinka ES teisę. Abejotina, kad DK 226 (1) straipsnio projekto nuostatos buvo įvertintos savarankiškai ES teisės specialistų ar ekspertų. Be to, projekto rengėjai nepateikia duomenų ar buvo konsultuotasi su Valstybine duomenų apsaugos inspekcija. Maža to, aiškinamajame rašte nenurodyta, ar kuriant normą vadovaujamasi Inspekcijos (VDAI) rekomendacijomis? Siūlytina, dėl projektuojamo teisinio reguliavimo pateikti užklausą Valstybinei duomenų apsaugos Inspekcijai prašant rekomendacijų arba teisinio vertinimo.

Pagarbiai,

LPS „Solidarumas“ pirmininkė

Kristina Krupavičienė



LIETUVOS MELIORACIJOS ĮMONIŲ ASOCIACIJA

Socialinės apsaugos ir darbo
ministerijai

2022 02 01 Nr. 9
VILNIUS

DĖL DARBO KODEKSO 144 STRAIPSNIO PAKEITIMO PROJEKTO

Lietuvos melioracijos įmonių asociacija susipažino su Darbo kodekso 30, 58, 144, 221, 223, 225, 2126 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 226¹ straipsniu įstatymo projektu ir teikia šias pastabas:

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.

Tačiau projekte visiškai nepateikiami tokio mažinimo argumentai.

2. DK 144 straipsnyje numatoma, kad šios kompensuojamos išlaidos mokamos tuo atveju, kai darbuotojui neapmokamos komandiruotės išlaidos.

Mūsų visų asociacijos įmonių darbuotojai **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 vadovaujantris 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.

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 ir už vieną darbo dieną, jei 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.

Vicepirmininkas

Jonas Račas

2022-02-07 Nr. S-005

Lietuvos Respublikos Seimo
Socialinių reikalų ir darbo komitetui

socrdakt@lrs.lt

Lietuvos Respublikos Seimo
Ekonomikos komitetui

ekonkt@lrs.lt

Lietuvos Respublikos Vyriausybei

LRVkanceliarija@lrv.lt

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijai

post@socmin.lt

DĖL ĮSTATYMŲ PROJEKTŲ

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija parengė ir pateikė išvadoms gauti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30, 58, 144, 221, 223, 225, 226 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 226¹ straipsniu įstatymo projektą¹ ir Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 11 straipsnio pakeitimo įstatymo projektą² (toliau bendrai vadinami – Įstatymų projektai).

Lietuvos keleivių vežimo asociacija, vienijanti keleivių vežėjus, išnagrinėjo Įstatymų projektus ir nepraleisdama terminų teikia savo pastabas.

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 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 įgyvendinamos**³. 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

¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30, 58, 144, 221, 223, 225, 226 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 226(1) straipsniu įstatymo projektas registruotas Lietuvos Respublikos Seimo teisės aktų informacinėje sistemoje 2022-01-24, reg. Nr.: 22-895.

² Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 11 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas registruotas Lietuvos Respublikos Seimo teisės aktų informacinėje sistemoje 2022-01-24, reg. Nr.: 22-896.

³ 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.

neabejotinai sukuria socialinį neteisingumą, disbalansą, teisinį neužtikrintumą ir tam tikrą atskirtį finansiniu požiūriu (*proporcingai ir teisingai kompensuojant su darbo pobūdžiu susijusias padidėjusias išlaidas darbuotojams*) – 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.

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 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.

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)⁴), 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.

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.

3. Be to, DK pataisos lemtų teisėtų lūkesčių apsaugos ir 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

⁴ Žiūrėti toliau (<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.232345/asr>).

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 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.

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 važinėjimu 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.

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.

Pagarbiai

Prezidentas

Gintaras Nakutis



Vilniaus PPAR
Tel. (5) 213 55 50
Faksas: (5) 213 55 42
vilnius@cci.lt
www.cci.lt

Kauno PPAR
Tel. (37) 20 12 94
Faksas: (37) 20 83 30
chamber@chamber.lt
www.chamber.lt

Šiaulių PPAR
Tel.: (41) 523224
Faksas: (41) 523903
siauliai@scic.lt
www.rumai.lt

Klaipėdos PPAR
Tel. (46) 39 08 61
Faksas: (46) 41 06 26
klaipeda@kcci.lt
www.kcci.lt

Panevėžio PPAR
Tel. (45) 463 687
Faksas: (45) 462 227
panevezys@ccic.lt
www.ccic.lt

LR Seimo Ekonomikos komitetui
LR Vyriausybei
LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai

2022-02-07 Nr. P7/22-021

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS ĮSTATYMŲ PROJEKTŲ

Lietuvos prekybos, pramonės ir amatų rūmų asociacija, atstovaudama verslo interesams, teikia pastabas ir pasiūlymus dėl LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos parengtų ir pateiktų derinti LR Darbo kodekso (toliau – DK) 30, 58, 144, 221, 223, 225, 226 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 226¹ straipsniu įstatymo projekto¹ ir LR Valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 11 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto².

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.: biurose), 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 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 sunkesnėmis 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

¹ Registruota Lietuvos Respublikos Seimo teisės aktų informacinėje sistemoje 2022-01-24, reg. Nr. 22-895

² Registruota Lietuvos Respublikos Seimo teisės aktų informacinėje sistemoje 2022-01-24, reg. Nr. 22-896

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 teisinį 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.

Pagarbiai,

Prezidentas



Rimas Varkulevičius

Gediminas Rainys, tel. 8 (5) 261 2102, el. paštas info@chambers.lt



Lietuvos
pramonininkų
konfederacija

Vilniaus g. 31,
Vilnius, Lietuva
+370 5 2431067
sekretoriatas@lpk.lt
www.lpk.lt

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir
darbo ministerijai

ORIGINALAS SIUNČIAMAS NEBUS
2022-02-07 Nr. S.39

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 30, 58, 144, 221, 223, 225, 226 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO IR KODEKSO PAPILDYMO 226(1) STRAIPSNIU ĮSTATYMO PROJEKTO

Lietuvos pramonininkų konfederacija (toliau – LPK) išnagrinėjo Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pateiktą derinti teisės akto projektą Nr. 22-895 „Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30, 58, 144, 221, 223, 225, 226 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 226(1) straipsniu įstatymo projektas“ ir teikia savo pastabas ir pasiūlymus.

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 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, nesimant realių veiksmų, bet nustatant „popierines“ tvarkas, realus pokytis kovoje su psichologiniu smurtu darbo vietoje neįmanomas.

Suprantame, kad į Darbo kodeksą perkeliama Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 190 nuostatos, tačiau, pasisakydami už realų poveikį kovoje su psichologiniu smurtu darbo vietoje, keliame klausimą, ar siūlomas Darbo kodekso 30 str. keitimas yra tinkamas ir pakankamas. Manome, kad būtina šio Darbo kodekso straipsnio pakeitimą grąžinti svarstyti Trišalei tarybai.

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 – manome, kad keisti Darbo kodekso nereikia ir verčiau dėti pastangas užkardyti piktnaudžiautojus.

Šis keitimas paliestų 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 įvairiuose sektoriuose. Žemiau detalizuojame priežastis, kodėl reiktų atsisakyti šio Darbo kodekso keitimo:

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. Kompensacijų panaikinimas paneigtų darbuotojų teisę į teisingą darbo sąlygų bei jų finansinės išraiškos reguliavimą.
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.
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.
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.
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 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, susidurtų 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 populiariu ir patrauklu 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 žaliąjo 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 laikotarpiui.

Šiuos kaštus įmanoma numatyti ir apskaičiuoti tik pagal skaičiavimo metu galiojančią 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.

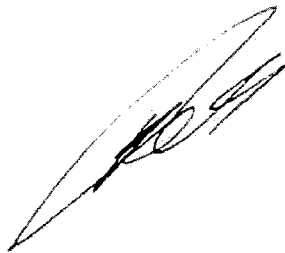
7. Taip pat pabrėžiame ir platesnį ekonominį – socialinį kontekstą: šiais metais minimaliąją mėnesinę algą pakėlus iki 730 EUR, darbdaviai jau turėjo reikšmingas papildomas išlaidas (kadangi atitinkamai didino atlyginimus ir aukštesnį atlyginimą uždirbantiems

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.

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.

Pagarbiai

Generalinis direktorius



Ričardas Sartatavičius



LR socialinės apsaugos ir darbo ministerijai

2022-01-31 Nr. 12-VYR-008

DĖL LR DARBO KODEKSO 30, 58, 144, 221, 223, 225, 226 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO IR KODEKSO PAPILDYMO 226¹ STRAIPSNIU ĮSTATYMO PROJEKTO

Lietuvos statybininkų asociacija susipažino *LR darbo kodekso 30, 58, 144, 221, 223, 225, 226 straipsnių pakeitimo ir kodekso papildymo 226¹ straipsniu įstatymo* projektu Nr. 22-895 ir teikia pastabas bei pasiūlymus.

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.

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 kompensacijos (neapmokestinant jų GPM ir soc. draudimo įmokomis), nes darbuotojai nuolat išvažiuoja iš gyvenamosios vietos (miesto, savivaldybės), palieka šeimas, patiria dėl to nepatogumus.

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.

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.

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 nesąžiningiems darbdaviams išvengti mokesčių, tačiau vertinant plačiąja prasme - darys žalą ekonomikai, o tai rezultate vis tiek pasireikš mokesčių nesumokėjimu.

Pagarbiai

Prezidentas

Dalius Gedvilas

A.Raščius tel. (8 5) 261 06 82, el.p. juristas@statybininkai.lt

DĖL ĮSTATYMŲ PROJEKTŲ DERINIMO

Lietuvos verslo konfederacija (toliau – LVK) išnagrinėjo pateiktus derinti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30, 58, 144, 221, 223, 225, 226 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 226¹ straipsniu įstatymo projektą (toliau – DK pakeitimų projektas) ir Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 11 straipsnio pakeitimo įstatymo projektą (toliau – VSD įstatymo pakeitimo projektas).

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 amenims, 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 projektų aiškinamajame rašte tiksliau apibūdinti, kaip darbdaviai jiems numatytas papildomas pareigas galėtų įgyvendinti, kad būtų veikama tinkama kryptimi, siekiant suteikti pagalbą smurtą ir priekabiavimą patyrusiems asmenims.

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 pereinamasis 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.

Išanalizavus DK pakeitimų projekte numatomus pakeitimus, susijusius su darbo ginčų komisijų veiklos tobulinimu ir efektyvinimu, siūlymams pritariame, išskyrus keičiamos DK 221 straipsnio 4 dalies papildymui nuostata, kad *darbo ginčų komisijos narys – profesinės sąjungos ar darbdavių organizacijos atstovas – negali atstovauti darbo ginčo šaliai*. Pažymime, kad šiuo metu galiojanti DK 226 straipsnio 6 dalis numato darbo ginčų komisijos narių privalomą nusišalinimą/ nušalinimą nuo prašymo nagrinėjimo, kai yra Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse nustatyti nušalinimo pagrindai, t. y. kai darbo ginčų komisijos nariai yra tiesiogiai ar netiesiogiai suinteresuoti ginčo baigtimi arba yra kitokių aplinkybių, kurios kelia abejonių dėl jų nešališkumo. Atsižvelgiant į tai, manome, kad siūlomas pakeitimas būtų perteklinis, be to, išvengiame riziką, kad dėl įtvirtintos

siūlomos nuostatos, pvz. darbdavių atstovų organizacijos siūlytų mažiau atstovų į darbo ginčų komisijas, jei įtraukus kompetentingą darbuotoją į darbo ginčų komisijos narių sąrašą, prireikus, nebūtų galima pasinaudoti jo paslaugomis, nepaisant to, jei šis asmuo nebūtų konkrečiai nagrinėjamo ginčo komisijos narys.

Dėl VSD įstatymo pakeitimo projekto pastabų ir pasiūlymų neturime.

Pagarbiai

Generalinė direktorė

Eglė Radišauskienė

Originalas nebus siunčiamas. Akvilė Razumienė, el.p.: akvile@lvk.lt, tel. +370 5 2121616

Dokumentą elektroniniu
parašu pasirašė
EGLĖ RADIŠAUSKIENĖ
Data: 2022-02-08 14:20:18

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 darbdavio įtvirtintomis priemonėmis), siekiant įbauginti, sumenkinti, įstumti į bejėgę padėtį.

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 asmeniui 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.

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 (aktualu 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?

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).

Trečia, mes siūlytumėme papildyti LR DK 30 straipsnio 2 dalį ir numatyti šioje dalyje mobingą. Galima formuluotė būtų tokia:

„2. Smurtas, **mobingas** ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą bei smurtą ir priekabiavimą dėl lyties, nukreiptą prieš asmenį dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantį tam tikros lyties asmenį, įskaitant seksualinį priekabiavimą, apimantis įvairų nepriimtina 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, norėtumėme 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.

Tuo pačiu siūlome numatyti, kad veikos (vadovavimo) kadencijos negali būti pratęsiamos 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.

Tiek būtų mūsų pasiūlymų ir pastabų. Tikimės, kad į jas bus atsižvelgta.

—

Gabija Tomkute

Santaros klinikų gydytojų profesinės sąjungos pirmininkė

Lietuvos Medikų sąjūdžio valdybos narė

+37069988739

DĖL „MOBINGO“ (UJIMO)

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.

Iniciatyva sveikintina. Dabar artėjama prie projektinio varianto pabaigos.

Tačiau vargu ar vien Tarptautinės darbo organizacijos konvencija ir Darbo kodekso 30, 58 straipsnių pakeitimai taps patikima prevencine priemone „mobingo“ užkardymui.

Pirmiausia privalu surasti bendrą „mobingo“ formuluotę.

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.

LR Konstitucijoje aiškiai įtvirtinta nuostata, kad žmogaus orumą gina įstatymas (21 straipsnis).

Kokių dar teisės aktų pataisų reikėtų „mobingo“ užkardymui Lietuvoje?

Pirmiausia:

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.

Administracinių nusižengimų kodekso papildymas dėl „mobingo“ – XII skyrius „Administraciniai nusižengimai, susiję su asmens darbo ir socialinėmis teisėmis“.

Kitų Darbo kodekso straipsnių (be 30 ir 58 straipsnių) pataisos dėl „mobingo“, kaip antai, 24 straipsnis ir kt.

Tvarkyti Valstybės tarnybos įstatymo nuostatas.

Taip pat įsteigti Ombudsmeno instituciją, švietėjiška veikla ir t.t.

Arvydas Akstinavičius