

Lietuvos Respublikos Seimo Socialinių reikalų ir darbo komitetui

2026 m. gegužės 7 d., Nr. 26–069AR

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 23, 26, 39, 40, 41, 42, 48, 51, 52, 65, 71, 79, 131, 140, 147, 148, 197, 217, 219, 226 STRAIPSNIŲ IR PRIEDO PAKEITIMO ĮSTATYMO PROJEKTO Nr. XVP-1309

Lietuvos verslo konfederacija (toliau – LVK) šiuo raštu kreipiasi į Lietuvos Respublikos Seimo Socialinių reikalų ir darbo komitetą dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 23, 26, 39, 40, 41, 42, 48, 51, 52, 65, 71, 79, 131, 140, 147, 148, 197, 217, 219, 226 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo projekto Nr. XVP-1309 (toliau – Projektas), kuriuo į nacionalinę teisę perkeliama 2023 m. gegužės 10 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2023/970 nuostatos dėl darbo užmokesčio skaidrumo ir vienodo darbo užmokesčio už vienodą ar vienodos vertės darbą principo įgyvendinimo.

LVK palaiko Direktyvoje įtvirtintus tikslus stiprinti darbo užmokesčio skaidrumą bei mažinti nepagrįstus darbo užmokesčio skirtumus. Vis dėlto, siekiant sklandaus ir efektyvaus naujojo reguliavimo įgyvendinimo praktikoje, būtina užtikrinti proporcingą pereinamąjį laikotarpį tiek darbdaviams, tiek valstybės institucijoms.

Atkreipiame dėmesį, kad nors Direktyvoje numatyta pareiga valstybėms narėms užtikrinti jos taikymą nuo 2026 m. birželio 7 d., šiuo metu vis dar nėra priimtas nei pats Projektas, nei jo įgyvendinimui būtini poįstatyminiai teisės aktai. Dėl to verslo subjektams iš esmės nėra paliekama pakankamai laiko pasirengti naujų pareigų vykdymui, nors praktinis jų įgyvendinimas reikalauja reikšmingų organizacinių, technologinių ir administracinių pokyčių.

Pirma, Projekto 22 straipsnyje numatyta, kad nuo 2026 m. birželio 7 d. įsigalios Projektu keičiamo Darbo kodekso 23 str. 3 dalyje nustatyta pareiga darbdaviams periodiškai teikti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai duomenis apie darbuotojų darbo užmokestį, darbo laiką bei pareigybių grupes pagal darbdavio darbo apmokėjimo sistemą. Tačiau iki šiol nėra patvirtinta šių duomenų teikimo tvarka, duomenų perdavimo sąlygos ir kt.

Praktikoje tokių duomenų rinkimo ir teikimo procesų įgyvendinimas reikalauja išankstinio pasirengimo: darbo užmokesčio apskaitos ir personalo valdymo sistemų adaptavimo, papildomų programavimo darbų, vidinių procesų peržiūros, darbuotojų apmokymo bei testavimo. Ypač didelė administracinė našta tenka didesniems darbdaviams, turintiems šimtus ar tūkstančius darbuotojų bei sudėtingą pareigybių struktūrą. Nesant pakankamo pereinamojo laikotarpio poįstatyminių teisės aktų įsigaliojimui, egzistuoja reali rizika, kad duomenys būtų teikiami rankiniu būdu, o tai reikštų ne tik neproporcingas laiko ir finansines sąnaudas, bet ir padidintų klaidų tikimybę

Antra, Projekto 22 str. 3 dalies nuostatos įpareigoja darbdavius iki 2026 m. birželio 6 d. patvirtinti arba atnaujinti darbo apmokėjimo sistemas pagal naujus Darbo kodekso reikalavimus. Tačiau būtina pažymėti, kad Darbo kodekso 140 str. 3 dalyje nustatyta imperatyvi pareiga prieš tvirtinant darbo apmokėjimo sistemą (jos pakeitimus), įvykdyti informavimo ir konsultavimo procedūras su darbuotojų atstovais. Šios procedūros nėra formalios – jos reikalauja laiko, konstruktyvaus dialogo bei galimybės šalims realiai susipažinti su siūlomais pakeitimais ir pateikti pastabas.

Vertinant dabartinę teisėkūros stadiją bei likusį laiką iki Direktyvos taikymo pradžios, tampa akivaizdu, kad daugelis darbdavių objektyviai nespės tinkamai pasirengti ir teisės aktų nustatyta tvarka

patvirtinti naujų darbo apmokėjimo sistemų. Tai sukurtų teisinį neapibrėžtumą, administracinę įtampą ir didintų ginčų riziką tiek tarp darbdavių ir darbuotojų, tiek santykiuose su priežiūros institucijomis.

Atsižvelgdami į išdėstytas aplinkybes, siūlome nukelti Projekto 1 straipsniu keičiamo Darbo kodekso 23 straipsnio 3 dalies bei Projekto 14 straipsnio įsigaliojimą iki 2027 m. sausio 1 d., numatant pakankamą pereinamąjį laikotarpį pasirengti praktiniam naujų reikalavimų įgyvendinimui.

Tikimės, kad svarstant Projektą bus atsižvelgta į praktinius įgyvendinimo aspektus bei poreikį užtikrinti teisinio reguliavimo proporcingumą ir įgyvendinamumą.

Dėkojame už bendradarbiavimą.

Pagarbiai

Generalinė direktorė



Ineta Rizgelė