

IŠVADA

2019 m. gruodžio 11 d.

Vilnius

Dėl Seimo Peticijų komisijos sprendimo

Lietuvos Respublikos Seimo Peticijų komisija (toliau – Komisija) 2019 m. gruodžio 11 d. posėdyje iš esmės išnagrinėjo Ernesto Jasaičio peticiją „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įstatymo 138 straipsnio 3 dalies pakeitimo, nustatant, kad papildomos poilsio dienos skiriamos darbuotojams, auginantiems du ar daugiau vaikų, iki jauniausiam sukaks 14 metų“ ir priėmė sprendimą atmesti joje pateiktą pasiūlymą pakeisti Lietuvos Respublikos darbo kodekso įstatymo 138 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip: „3. Darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę). Darbuotojams, auginantiems du vaikus, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o auginantiems tris ir daugiau vaikų – dvi dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), iki jauniausiam vaikui sukaks 14 metų. Už papildomas poilsio dienas darbuotojui mokamas jo vidutinis darbo užmokestis.“

Komisija šį sprendimą priėmė, atsižvelgusi į Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pateiktą nuomonę ir dėl šių motyvų:

1. Kiekvienam žmogui garantuojama konstitucinė teisė laisvai pasirinkti darbą bei verslą. Valstybė turi užtikrinti žmogaus kaip darbuotojo apsaugą ir įstatymais sudaryti sąlygas dirbti saugioje aplinkoje, bet valstybė neturi pareigos kiekvienam žmogui suteikti darbo vietą. Darbo teisiniai santykiai savo prigimtimi yra kompromiso, pusiausvyros paieškos tarp darbdavio ir darbuotojo santykiai.

Taip pat Lietuvos Respublikos Konstitucijos 39 straipsnyje nustatyta, kad „valstybė globoja šeimas, auginančias ir auklėjančias vaikus namuose, įstatymo nustatyta tvarka teikia joms paramą. Dirbančioms motinoms įstatymas numato mokamas atostogas iki gimdymo ir po jo, palankias darbo sąlygas ir kitas lengvatas. Nepilnamečius vaikus gina įstatymas. Taigi, garantijos ir lengvatos darbuotojams, auginantiems vaikus, nustatomos įstatymu, tačiau šios garantijos nėra susietos su visiška tėvų atsakomybe už nepilnamečio vaiko iki 14 metų amžiaus ir daline atsakomybe už 14-18 metų vaiko padarytą žalą.

Svarbu paminėti, kad Darbo kodekse, kuris įsigaliojo 2017 m. liepos 1 d., darbuotojo šeiminių įsipareigojimų gerbimo principas teisės normose įgavo naują prasmę. Jame buvo įtvirtinta, kad darbdavys privalo imtis priemonių padėti darbuotojui vykdyti jo šeiminius įsipareigojimus.

Jame nustatyta, kad šiame Kodekse nustatytais atvejais pateikti darbuotojų prašymai, susiję su šeiminių įsipareigojimų vykdymu, turi būti darbdavio apsvaistyti ir į juos motyvuotai atsakyta raštu. Šeiminių darbuotojo įsipareigojimų gerbimo principas pasireiškia per Darbo kodekso nuostatas, reglamentuojančias teisę į nemokamą laisvą laiką šeimos poreikiams, ne visą darbo laiką, nuotolinį darbą, lankstų ir individualų darbo laiko režimą (5 skirtingi galimi darbo laiko režimai), darbo sutarčių įvairovę. Darbo kodekse yra numatytos ilgesnės trukmės atostogos darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki 14 m. arba neįgalų vaiką iki 18 m. – suteikiamos 25 darbo dienų kasmetinės atostogos (jeigu dirbama 5 d. per savaitę). Darbo kodekse darbuotojams sudaryta galimybė susitarti su darbdaviu dėl darbo ne visu darbo laiku, tačiau svarbiausia, kad darbuotojui suteikiama galimybė sugrįžti į visą darbo laiką. Darbdavys privalo tenkinti minėtą prašymą, jei darbuotojo prašymas pagal sveikatos įstaigos išvadą yra pagrįstas darbuotojo sveikatos būkle, neįgalumu arba būtinybe slaugyti šeimos narį, taip pat pareikalavus nėščiai moteriai, neseniai pagimdžiusiai moteriai, krūtimi maitinančiai moteriai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, bei darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų. Darbo kodekse nustatyta, kad jei darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas, darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu ne mažiau kaip penktadalį visos darbo laiko normos, to pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, bei darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų. Teisę pasirinkti pamainą per dvi darbo dienas nuo jų pranešimo turi asmenys, auginantys vaiką iki trejų metų amžiaus, o asmenys, auginantys vaiką iki septynerių metų amžiaus, jei yra tokia galimybė. Kasmetinių atostogų suteikimo eilė darbovietėje sudaroma, atsižvelgiant į šių darbuotojų pageidavimus (prioriteto tvarka): 1) nėščios darbuotojos ir darbuotojai, auginantys bent vieną vaiką iki trejų metų amžiaus; 2) darbuotojai, auginantys bent vieną vaiką iki keturiolikos metų amžiaus ar neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų; 3) darbuotojai, auginantys du ir daugiau vaikų; 4) darbuotojai, paskutiniaisiais kalendoriniais metais atostogavę mažiau negu dešimt darbo dienų; 5) darbuotojai, turintys nepanaudotų kasmetinių atostogų už praėjusius darbo metus. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti kasmetines atostogas: 1) moterims prieš nėštumo ir gimdymo atostogas arba po jų; 2) tėvams jų vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu, prieš tėvystės atostogas arba po jų. Tėvams (vyrams) užtikrinamos palankesnės galimybės pasinaudoti tėvystės atostogomis, nes šios atostogos suteikiamos bet kuriuo laikotarpiu nuo vaiko gimimo iki vaikui sukaks trys mėnesiai (komplikuoto gimdymo atveju arba gimus dviem ir daugiau vaikų – nuo vaiko gimimo iki vaikui sukaks šeši mėnesiai).

Darbo kodekse buvo paliktos papildomos lengvatos asmenims, auginantiems vaikus (taip vadinami „mamadieniai“). Darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų – dvi dienos per mėnesį (arba atitinkamai sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį. Teisės į nustatytas papildomas poilsio dienas neturintiems darbuotojams, auginantiems vaiką iki keturiolikos metų, kuris mokosi pagal priešmokyklinio ugdymo, pradinio ugdymo ar pagrindinio ugdymo programas, suteikiama ne mažiau kaip pusė darbo dienos laisvo nuo darbo laiko per metus pirmąją mokslo metų dieną, mokant darbuotojo vidutinį darbo užmokestį. Paminėtina, kad šios nuostatos dėl papildomo poilsio laiko buvo nustatytos dar 1989 m. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodekse (šis kodeksas buvo papildytas 202⁽²⁾ straipsniu, numatančiu, kad dirbančioms motinoms, auginančioms vaiką invalidą arba du vaikus iki 12 metų amžiaus, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o turinčioms tris ir daugiau vaikų – dvi dienos per mėnesį (arba atitinkamai sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), apmokant už tai iš įmonių, įstaigų, organizacijų ir ūkių lėšų). Tokių nuostatų kitose Europos Sąjungos šalyse nėra.

Darbo kodekse nustatyta darbuotojo teisė į nemokamą laisvą laiką šeimos poreikiams – darbo dienos (pamainos) metu darbuotojo prašymu ir darbdavio sutikimu suteikiamas nemokamas laisvas laikas darbuotojo asmeniniams poreikiams tenkinti. Šalys gali susitarti dėl darbo laiko perkėlimo į kitą darbo dieną (pamainą), nepažeidžiant maksimalaus darbo laiko ir minimalaus poilsio laiko reikalavimų.

Su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų amžiaus, darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės.

Taigi be papildomų poilsio dienų (laiko) suteikimo, Darbo kodeksas nustato ir kitas darbuotojams, turintiems šeiminių įsipareigojimų, garantijas.

2. Darbo kodekso nuostatos buvo sutartos su socialiniais partneriais. Naujos iniciatyvos, siekiant plėsti ratą asmenų, kurie galėtų pasinaudoti garantijomis dėl papildomo poilsio laiko (ilginti vaiko amžių, garantijas numatyti vieną vaiką auginantiems darbuotojams), buvo taip pat pristatytos socialiniams partneriams, joms bendro sutarimo nebuvo.

3. Peticijoje pateiktas siūlymas yra susijęs su papildomomis darbdavio lėšomis. Darbo kodekso 138 straipsnio 3 dalyje numatytos garantijos tėvams, auginantiems vieną vaiką, yra susijusios su papildomu 160 mln. Eurų lėšų poreikiu darbdaviams.

4. Vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymo 31 straipsnio 8 dalyje nustatyta, kad vaiko tėvai ar kiti vaiko atstovai pagal įstatymą pasirūpina, kad vaikas iki 6 metų, taip pat vaikas su negalia, atsižvelgiant į jo specialiuosius poreikius ir brandą, be objektyvios būtinybės neliktų be vyresnių kaip 14 metų asmenų priežiūros. Palikimu be priežiūros nelaikomas trumpalaikis (iki 15 minučių trukmės) vaiko iki 6 metų palikimas saugioje aplinkoje su 7–13 metų amžiaus asmenimis, kurie pagal savo brandą yra pajėgūs esamoje situacijoje juo pasirūpinti.

5. 2019 m. birželio 20 d. yra priimta Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūriniųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES. Šia direktyva nustatomi būtiniausi reikalavimai, susiję su tėvystės atostogomis, vaiko priežiūros atostogomis ir prižiūrintojo asmens atostogomis bei su susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų taikymu darbuotojams, kurie yra tėvai, arba prižiūrintys asmenys. Joje akcentuojama, kad siekiant paskatinti darbuotojus, kurie yra tėvai, ir prižiūriniusius asmenis likti darbo rinkoje, tokiems darbuotojams turėtų būti suteikta galimybė savo darbo grafikus suderinti su asmeniniais poreikiais ir prioritetais. Tuo tikslu ir daugiausia dėmesio skiriant darbuotojų poreikiams jie turi teisę prašyti susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų, kad priežiūros teikimo tikslais jie galėtų koreguoti savo darbo režimą, įskaitant, kai įmanoma, naudojantis susitarimais dėl nuotolinio darbo, lanksčiu darbo grafiku ar sutrumpintu darbo laiku.

Peticijų komisija, vadovaudamasi Peticijų įstatymo 12 straipsnio 3 dalies ir Seimo Peticijų komisijos nuostatų 28 punktu, siūlo Seimo seniūnų sueigai įtraukti į Lietuvos Respublikos Seimo pavasario sesijos darbotvarkę protokolinio nutarimo dėl Peticijų komisijos sprendimo dėl Ernesto Jasaičio peticijos projektą.

PRIDEDAMA:

1. Ernesto Jasaičio peticijos kopija, 2 lapai.
2. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2019 m. spalio 28 d. raštas Nr. 2 (11.2 E-53)SD-5275, 3 lapai.
3. Išrašas iš Peticijų komisijos 2019 m. gruodžio 11 d. posėdžio protokolo Nr. 250-P-09-17, 1 lapas.
4. Lietuvos Respublikos Seimo protokolinio nutarimo projektas, 1 lapas.

Komisijos pirmininkas

Petras Čimbaras