

AIŠKINAMASIS RAŠTAS DĖL DARBO KODEKSO 52 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMO PROJEKTO

1. Įstatymo projekto rengimą paskatinusios priežastys, parengto projekto tikslai ir uždaviniai:

Dirbdami nuotolinį darbą darbuotojai ne tik patiria papildomų, jiems nekompensuojamų, su darbu susijusių išlaidų, tačiau dar ir susiduria su priverstiniu darbu ne darbo valandomis, žinoma, neapmokamu. Platus skaitmeninių darbo priemonių bei išmaniųjų telefonų naudojimas darbui sudarė prielaidas darbdaviams tam tikrus darbus darbuotojui deleguoti po darbo valandų. Jeigu darbdavys suteikia technologijas ir neribotą naudojimąsi jomis, tai nereiškia, kad darbuotojas yra prie jų „pririštas“. Nuolatinis darbuotojo reagavimas į darbinis reikalus po darbo valandų, tapo savotišku darbuotojų išnaudojimu bei spaudimu darbuotojui visada būti prieinamam bei pasiekiamam. Dirbant nuotoliniu būdu, aktualu, pravartu nusimatyti terminą, per kurį nuotoliniu būdu dirbantis darbuotojas privalo atsakyti į klientų ar kolegų elektroninius laiškus ir skambučius bei apibrėžti, kokiomis valandomis darbuotojas turi būti pasiekiamas. Reikėtų aiškiai nurodyti, kad darbas neturėtų būti atliekamas po įprastų darbo valandų ar naktį, jei to nereikalauja darbo pobūdis ar nėra atskiro darbdavio nurodymo. Kaip žinia, už papildomas darbo valandas ir darbą naktį ar poilsio dienomis darbuotojams turi būti papildomai atlygintina, todėl siekiant išvengti galimų nesusipratimų ir darbuotojų reikalavimų dėl padidinto apmokėjimo už darbą, kurio darbdavys nenurodė atlikti, nuotolinio darbo laiką ir jo fiksavimą svarbu aiškiai reglamentuoti.

Pasak VU mokslininkės doc. Jurgitos Lazauskaitės - Zabielskės tam, kad žmonės neįgustų dirbti nuolatos, darbo politikos formuotojai šiuo metu intensyviai diskutuoja, o Vilniaus Universiteto psichologai atliko tyrimus dėl darbuotojo teisės atsijungti nuo interneto po darbo valandų ir dėl to nepatirti neigiamų pasekmių. VU tyrėjų atlikti Lietuvos darbuotojų tyrimai rodo, kad organizacijose, kurioms būdingas poilsio klimatas, t.y. kuriose darbuotojai gali pamiršti apie darbą po darbo valandų, neleisti darbo reikalams skverbtis į asmeninį gyvenimą ir psichologiškai atsiriboti nuo darbo jam pasibaigus, vyrauja didesnė motyvacija, mažesnis nuovargis ir didesnis pasitenkinimas pačia organizacija. Iš VU psichologų apklaustų beveik 5000 Lietuvos darbuotojų, tik 3 proc. pasisakė, kad nori grįžti į fizinę darbo vietą organizacijoje. Didžioji dauguma - 82 proc. nurodė, jog nori dirbti hibridiniu būdu. Mokslininkės nuomone, t.y. ateities darbo būdas, o Europos Komisijos skaičiavimais 37 proc. darbų Europoje gali būti dirbantys nuotoliu.

Vilniaus Universiteto Ekonomikos ir verslo administravimo fakulteto Vadybos katedros mokslininkės doc. dr. Asta Stankevičienė ir jaunesnioji asistentė dr. Neringa Grincevičienė atliko tyrimą, kuris atskleidė nuotolinio darbo intensyvumo poveikį abiem pusėms. Tyrimo rezultatai patvirtino, kad vis dėlto nuotolinio darbo intensyvumas didžia dalimi lemia, ar darbuotojas turės tinkamą pusiausvyrą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo ir ar bus įsipareigojęs organizacijai, kurioje dirba. Taipogi tyrimas atskleidė, kad būtent nuo vadovų ir jų požiūrio į nuotolinį darbą priklauso nuotolinio darbo naudojimo intensyvumas.

Užsienio mokslininkų tyrimais nustatyta, jog 42,7 proc. respondentų, dirbančių su informacinėmis technologijomis, patiria neigiamų padarinių. Pagrindiniai skundai susiję su negalėjimu atsijungti nuo skaitmeninių priemonių net naktį ar atostogaujant. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo "Eurofound" duomenimis, COVID-19 pandemijos metu Europoje beveik du trečdaliai darbuotojų dirbo iš namų, o apie 30 proc. iš jų, prisipažįsta kartais, ne savo noru, dirbantys ir ne darbo valandomis. Papildomas darbas ne darbo laiku yra kenksmingas sveikatai bei

sudaro prielaidas, kad gali būti pažeista maksimali vidutinė 48 valandų savaitinė darbo laiko trukmė. Nuolatinis skaitmeninis pasiekiamumas skatina „perdegimą“ ir mažina darbo motyvą.

Penkios šalys (Belgija, Prancūzija, Italija, Ispanija, Slovėnija) jau priėmė konkrečius teisės aktus. Kitose valstybėse narėse požiūriai šiuo klausimu skiriasi: vienose šalyse profesinės sąjungos ragina priimti tikslinius teisės aktus, nes galiojančių teisės aktų nepakanka, kitose laikomasi nuomonės, kad kolektyvinės derybos yra geriausia reglamentavimo forma, trečioje manoma, kad galiojančių darbo laiką reglamentuojančių teisės aktų yra pakankamai.

Europos Parlamentas dar nepriėmė reglamento, tiesiogiai reguliuojančio teisę atsijungti nuo darbo ne darbo metu. Tačiau 2021 m. sausio 21 d. Parlamentas priėmė rezoliuciją, kurioje paragino Europos Komisiją pateikti direktyvos pasiūlymą, įtvirtinantį darbuotojų teisę atsijungti nuo darbo. Ši teisė apibrėžiama kaip darbuotojų teisė nesinaudoti darbo įrankiais ir neatsakyti į darbdavio užklausas ne darbo valandomis, be neigiamų pasekmių, tokių kaip atleidimas ar kitos sankcijos. Europos Komisija, reaguodama į šią rezoliuciją, 2024 m. balandžio 30 d. pradėjo pirmąją socialinių partnerių konsultacijų fazę dėl sąžiningo nuotolinio darbo ir teisės atsijungti. ES direktyva dėl teisės atsijungti šiuo metu dar nėra priimta dėl ilgai trinkančių derybų tarp darbdavių organizacijų, nesutarimų tarp socialinių partnerių ir kitų priežasčių.

Siūlome Darbo kodekse aiškiai įtvirtinti teisę atsijungti nuo skaitmeninių priemonių, o darbdavys savo ruožtu turi parengti praktinę darbo tikslais naudojamų skaitmeninių priemonių išjungimo tvarką. Darbuotojai turi būti tinkamai informuoti apie savo teisę atsijungti. Darbdavys turi suteikti darbuotojui pakankamai informacijos nurodant darbuotojų teisę atsijungti nedarbo metu. Projekto iniciatoriaus nuomone, tai būtų pakankama teisinio reguliavimo priemonė.

Dėl naujų technologijų naudojimo darbe darbuotojo teisės į saugias ir sveikas darbo sąlygas užtikrinimas sparčiai keičiasi, o esamas reguliavimas nebeatitinka naujų darbo ypatumų.

Projekto tikslai: užtikrinti teisę išjungti skaitmeninius prietaisus, kad būtų apsaugota jų fizinė ir psichinė sveikata bei gerovė ir likti darbdavio nepasiekiamais nedarbo metu; užtikrinti darbuotojų teisę į privatų gyvenimą, padėti išvengti galimų nesusipratimų ir ginčų.

Projekto uždaviniai: šiuolaikinės technologijos leidžia dirbti bet kuriuo metu ir bet kurioje vietoje. Pastebima, kad tokia praktika turi neigiamų padarinių: gali padidinti stresą, skatinti psichosocialines ir kitas profesines ligas, miego sutrikimus, raumenų ir kaulų sistemos sutrikimus, bei pažeisti darbuotojų teisę į tinkamas darbo sąlygas, taip pat skatina prailginti darbo laiką bei ištrinti ribas tarp darbo ir privataus gyvenimo. Taigi, po darbo valandų darbuotojams turi būti užtikrinta teisė būti nepasiekiamiems. Šią nuostatą perkelti į nacionalinę teisę.

2. Įstatymo projekto iniciatoriai (institucija, asmenys ar piliečių įgalioti atstovai) ir rengėjai:

Įstatymo projekto iniciatorius – Lietuvos Respublikos Seimo narys Algimantas Radvila.

3. Kaip šiuo metu yra reguliuojami įstatymo projekte aptarti teisiniai santykiai:

Šiuo metu nuotolinis darbas yra reglamentuotas Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatyme (toliau- DK). Dėl DK 52 str. nurodyto nuotolinio darbo galima susitarti neterminuotoje, terminuotoje (DK 67-71 str.), laikinojo darbo (DK 72-80 str.), pameistrystės (DK 81-84 str.), projektinio darbo (DK 89-92 str.), darbo vietos dalijimosi (DK 93-95 str.), darbo keliems darbdaviams (DK 96-99 str.) darbo sutartyse, informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo bei darbuotojų stebėsenos ir kontrolės tvarka (DK 206 str. 1 d. 5 p.) Šalių susitarimas organizuoti darbą nuotoliniu būdu išdėstomas raštu. Sklandus nuotolinio darbo organizavimas užtikrinamas vidinių dokumentų pagalba, pavyzdžiui, nuotolinio darbo tvarka, informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo bei darbuotojų stebėsenos ir kontrolės tvarka, darbo sutartis ir kt., pvz. darbuotojams pateikiant prašymą dėl nuotolinio darbo (tikrų ir elektroninių

paštu), pasirašant atskirą susitarimą arba darbo sutarties pakeitimą. Nuotolinio darbo taisyklės aprašomos vidinėse įmonėse tvarkose arba nuotolinio darbo susitarime. Įprastai darbdaviai labiau linkę nuotolinio darbo taisyklės apibrėžti vidinėse įmonės tvarkose, nes joms pasikeitus, nereikėtų su kiekvienu iš nuotoliniu būdu dirbančių darbuotojų pasirašinėti naujų susitarimų arba papildomų sutarties priedų. Dažniausiai tai yra palikta savireguliacijai. Susitarimo dėl nuotolinio darbo principai yra nurodyti Darbo kodekse, tačiau nėra nurodytos teisės į atsijungimą nuo skaitmeninių priemonių nedarbo metu.

4. Kokios siūlomos naujos teisinio reguliavimo nuostatos ir kokių teigiamų rezultatų laukiama:

Siekama darbuotojams užtikrinti teisę išjungti skaitmeninius prietaisus ir likti darbdavio nepasiekiamais nedarbo metu, užtikrinti darbuotojų teisę į privatų gyvenimą, padėti išvengti galimų nesusipratimų ir ginčų, pagerinti darbuotojų darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą.

5. Numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimo rezultatai (jeigu rengiant įstatymo projektą toks vertinimas turi būti atliktas ir jo rezultatai nepateikiami atskiru dokumentu), galimos neigiamos priimto įstatymo pasekmės ir kokių priemonių reikėtų imtis, kad tokių pasekmių būtų išvengta:

Priėmus įstatymo projektą, neigiamų pasekmių nenumatoma.

6. Kokią įtaką priimtas įstatymas turės kriminogeninei situacijai, korupcijai:

Priimti projektai įtakos korupcijai ir kriminogeninei situacijai neturės.

7. Kaip įstatymo įgyvendinimas atsilieps verslo sąlygoms ir jo plėtrai:

Įstatymo projektas įtakos verslo sąlygoms ir jo plėtrai neturės.

8. Įstatymo inkorporavimas į teisinę sistemą, kokius teisės aktus būtina priimti, kokius galiojančius teisės aktus reikia pakeisti ar pripažinti netekusiais galios:

Pakeisti ar panaikinti kitų galiojančių teisės aktų nereikės.

9. Ar įstatymo projektas parengtas laikantis Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos, Teisėkūros pagrindų įstatymų reikalavimų, o įstatymo projekto sąvokos ir jas įvardijantys terminai įvertinti Terminų banko įstatymo ir jo įgyvendinamųjų teisės aktų nustatyta tvarka:

Projektai parengti laikantis Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos, Teisėkūros pagrindų įstatymų reikalavimų.

10. Ar įstatymo projektas atitinka Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatas ir Europos Sąjungos dokumentus:

Projektai atitinka Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatas ir Europos Sąjungos dokumentus.

11. Jeigu įstatymui įgyvendinti reikia įgyvendinamųjų teisės aktų, – kas ir kada juos turėtų priimti:

nėra.

12. Kiek valstybės, savivaldybių biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų prireiks įstatymui įgyvendinti, ar bus galima sutaupyti (pateikiami prognozuojami rodikliai einamaisiais ir artimiausiais 3 biudžetiniais metais):

Projektų įgyvendinimui papildomo valstybės lėšų poreikio nenumatoma.

13. Įstatymo projekto rengimo metu gauti specialistų vertinimai ir išvados:

nėra gauta.

14. Reikšminiai žodžiai, kurių reikia šiam projektui įtraukti į kompiuterinę paieškos sistemą, įskaitant Europos žodyno „Eurovoc“ terminus, temas bei sritis:

„teisė išjungti skaitmeninius prietaisus“, „nuotolinis darbas“, „nepasiekiamas ne darbo metu“

15. Kiti, iniciatorių nuomone, reikalingi pagrindimai ir paaiškinimai:

nėra.

Teikia
LR Seimo nariai