

LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖ

NUTARIMAS

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO NR. XII-2603 126 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMO PROJEKTO NR. XIVP-3718

2024 m. d. Nr.
Vilnius

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos Seimo statuto 138 straipsnio 3 dalimi ir atsižvelgdama į Lietuvos Respublikos Seimo 2024 m. rugsėjo 24 d. vakarinio posėdžio metu priimtą sprendimą (protokolas Nr. SPP-415), Lietuvos Respublikos Vyriausybė n u t a r i a:

Iš esmės pritarti Lietuvos Respublikos darbo kodekso NR. XII-2603 126 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-3718 (toliau – Įstatymo projektas Nr. XIVP-3718) siekiui – gerinti Lietuvos gyventojų fizinę ir psichinę sveikatą, tačiau nepritarti siūlomai teisinio reguliavimo priemonei, kuria imperatyviai įstatymu nustatoma ilgesnė kasmetinių atostogų trukmė, dėl šių priežasčių:

1. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 126 straipsnyje nustatyta minimalioji kasmetinių atostogų trukmė atitinka 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų nustatytą minimaliąją kiekvienam darbuotojui taikomą kasmetinių atostogų trukmę. 20 darbo dienų (arba 4 savaitių) minimali kasmetinių atostogų trukmė yra nustatyta daugumoje Europos Sąjungos valstybių narių (Latvijos Respublikoje, Estijos Respublikoje, Čekijos Respublikoje, Slovakijos Respublikoje, Kroatijos Respublikoje, Lenkijos Respublikoje ir kt.). Kai kuriose Europos Sąjungos valstybėse narėse yra specialių sąlygų (pvz., ilgesnės atostogos atsižvelgiant į stažą ir pan.). Papildomų garantijų darbuotojams reglamentavimas Darbo kodekse neskatina sudaryti kolektyvinių sutarčių, nes kolektyvinių sutarčių esmė – sutarus kolektyvinių sutarčių šalims, nustatyti darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas. Šias garantijas šalys nustato, atsižvelgdamos į tos įmonės, įstaigos ar šakos darbuotojų poreikius bei darbdavių galimybes. Pažymėtina, kad 2019 m. kolektyvinių sutarčių aprėptis Lietuvos Respublikoje buvo tik 14,8 proc., o Prancūzijos Respublikoje – 94 proc., Švedijos Karalystėje – 92 proc. 2020 m. kolektyvinių sutarčių aprėptis Lietuvos Respublikoje buvo 21,03 proc., 2021 m. – 25,6 proc., 2023 m. – 22,5 proc. Kadangi Lietuvos Respublikoje kolektyvinių sutarčių aprėptis yra viena mažiausių Europos Sąjungos valstybėse narėse ir siekiama ją didinti, socialiniai partneriai dėl papildomų garantijų darbuotojams (taip pat ir dėl papildomo poilsio laiko) turi susitarti kolektyvinėse sutartyse. Imperatyvus vis didesnių garantijų nustatymas įstatymuose silpnina socialinio dialogo svarbą bei kolektyvinių sutarčių sudarymo prasmę.

2. Darbo kodekso 28 straipsnyje įtvirtinta nuostata, įpareigojanti darbdavį visapusiškai įgyvendinti darbo ir šeimos darnos principą. Darbdavys privalo imtis priemonių, galinčių padėti darbuotojui vykdyti jo šeiminius įsipareigojimus. Darbo kodeksas suteikia darbuotojams papildomas galimybes šiam tikslui pasiekti: šeimos nariui slaugyti panaudoti nemokamas

atostogas, pasirinkti individualų darbo laiko režimą, lankstų darbo grafiką ar suskaidytos darbo dienos laiko režimą; darbo sutarties šalys gali susitarti dėl darbo laiko perkėlimo į kitą darbo dieną (pamainą), nepažeidžiant maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų, taip pat gali susitarti dirbti nuotoliniu būdu ar pagal projektinio darbo sutartį. Darbo kodekso 126 straipsnio 5 dalyje numatyta galimybė nustatyti ilgesnės trukmės kasmetines atostogas darbo teisės normose, kolektyvinėse ar darbo sutartyse. Papildomas garantijas taip pat galima nustatyti nacionalinėse, šakos, teritorinėse ar darbdavio lygmeniu sudarytose kolektyvinėse sutartyse. Jose darbuotojų ir darbdavių atstovai susitaria dėl darbuotojų darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų bei garantijų, nustato abipuses teises, pareigas ir šalių atsakomybę. Jau dabar pagal Darbo kodekso 138 straipsnio nuostatą atostogos kai kurių kategorijų darbuotojams yra pailgintos – nustatytos 41 darbo dienos (8 savaitių) atostogos, numatytos papildomos atostogos už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbo stažą. Taip pat numatytos papildomos poilsio dienos darbuotojams, auginantiems vaikus. Darbuotojams, dirbantiems viešajame sektoriuje, pagal Darbo kodekso 112 straipsnio 5 dalį taikoma sutrumpinta darbo laiko norma. Pagal Nacionalinę kolektyvinę sutartį, sutarties galiojimo laikotarpiu profesinės sąjungos narys, pasijutęs prastai ar suplanavęs vizitą į gydymo įstaigą, turi teisę, informavęs darbdavį, einamaisiais metais gauti iki 5 darbo dienų sveikatai gerinti, mokant už jas jo vidutinį darbo užmokestį. 2024 metais Nacionalinė kolektyvinė sutartis taikoma apie 66 tūkst. viešojo sektoriaus darbuotojų, o 2023 m. ji buvo taikoma maždaug 58 tūkst. darbuotojų. Atsižvelgiant į tai, darytina išvada, kad esamas teisinis reguliavimas yra pakankamas, sudarantis sąlygas darbuotojams nustatyti papildomas garantijas ir pasiekti Įstatymo projekto Nr. XIVP-3718 aiškinamajame rašte numatytą siekį gerinti Lietuvos gyventojų fizinę ir psichinę sveikatą, suteikiant jiems papildomą poilsio laiką.

Ministras Pirmininkas

Socialinės apsaugos ir darbo ministras