

# LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖ

## NUTARIMAS

### DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO NR. XII-2603 52 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMO PROJEKTO NR. XIVP-210(2), LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 56 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMO PROJEKTO NR. XIVP-725 IR LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 138 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMO PROJEKTO NR. XIVP-784

Nr.  
Vilnius

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos Seimo statuto 138 straipsnio 3 dalimi ir atsižvelgdama į Lietuvos Respublikos Seimo valdybos 2021 m. rugsėjo 22 d. sprendimo Nr. SV-S-197 „Dėl įstatymų projektų išvadų“ 1.1, 1.8 ir 1.11 papunkčius, Lietuvos Respublikos Vyriausybė n u t a r i a:

1. Nepritarti Lietuvos Respublikos darbo kodekso Nr. XII-2603 52 straipsnio pakeitimo įstatymo projektui Nr. XIVP-210(2) (toliau – Projektas Nr. 1) dėl šių priežasčių:

1.1. Šiuo metu Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad „jeigu dirbdamas nuotoliniu būdu darbuotojas patiria papildomų išlaidų, susijusių su jo darbu, darbo priemonių įsigijimu, įsirengimu ir naudojimu, jos privalo būti kompensuotos. Kompensacijos dydį ir jos mokėjimo sąlygas darbo sutarties šalys nustato susitarimu.“ Tai imperatyvi nuostata dėl darbuotojo patirtų išlaidų dirbant nuotoliniu būdu kompensavimo, jos laikymasis užtikrinamas Lietuvos Respublikos valstybinei darbo inspekcijai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos kontroliuojant šios nuostatos įgyvendinimą bei Darbo kodekse nustatyta darbuotojo teise kreiptis į darbo ginčų komisiją, todėl galiojančiu teisiniu reguliavimu užkertamas kelias galimam darbdavio piktnaudžiavimui, kai darbuotojo patirtos išlaidos dirbant nuotoliniu būdu nekompensuojamos. Be to, Darbo kodekso 52 straipsnio 4 dalies galiojantis teisinis reguliavimas nustato darbuotojo teisę prašyti kompensuoti patirtas išlaidas dirbant nuotoliniu būdu bet kada, kai jis jas patiria, ir darbdavio pareigą šias išlaidas kompensuoti. Projekte Nr. 1 teikiamas siūlymas nustatyti, kad kompensacijos dydį ir jos mokėjimo sąlygas darbdavys privalo suderinti su darbuotoju ne vėliau kaip per dvidešimt darbo dienų nuo darbo nuotoliniu būdu pradžios, apribotų darbuotojo teisę susitarti dėl kompensacijos gavimo po dvidešimt darbo dienų nuo darbo nuotoliniu būdu pradžios.

1.2. Darbo kodekso 139 straipsnio 2 dalyje yra nustatytas darbuotojo darbo užmokesčio sudedamųjų dalių baigtinis sąrašas, pagal kurį kompensacijos nėra įskaičiuojamos į darbuotojo darbo užmokestį, todėl siūlymas nustatyti, kad kompensacija negali būti įskaičiuota į darbuotojo darbo užmokestį, yra perteklinis.

2. Iš esmės pritarti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 56 straipsnio pakeitimo įstatymo projektui Nr. XIVP-725 (toliau – Projektas Nr. 2), tačiau pasiūlyti Lietuvos

Respublikos Seimui tobulinti Projektą Nr. 2 išbraukiant žodžius „dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės paskelbto karantino“, nes pagal Darbo kodekso 47 straipsnio 1 dalies 2 punktą prastova gali būti paskelbta Lietuvos Respublikos Vyriausybei paskelbus ne tik karantiną, bet ir ekstremaliąją situaciją, o darbdavys bet kuriuo atveju dėl to negali suteikti darbuotojui darbo, nes nėra galimybės dirbti nuotoliniu būdu arba darbuotojas atsisako dirbti kitą darbą.

3. Pritarti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 138 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-784 (toliau – Projektas Nr. 3) tikslui, tačiau nepritarti Projektu Nr. 3 siūlomai teisinio reguliavimo priemonei ir pasiūlyti Seimui tobulinti Projektą Nr. 3, atsižvelgiant į šias pastabas ir pasiūlymus:

3.1. Projektu Nr. 3 siūloma nustatyti, kad darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki šešiolikos metų, būtų suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę); darbuotojams, auginantiems tris ir daugiau vaikų iki šešiolikos metų, – dvi dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę). Pažymėtina, kad didesnės priežiūros reikia vaikams iki dvylikos metų, nes nuo dvylikos iki šešiolikos metų vaikai yra jau daug savarankiškesni. Šiuo metu galiojanti Darbo kodekso 138 straipsnio 3 dalies nuostata diferencijuoja vaikus, pritaikydama pozityvų diskriminavimą neįgaliesiems vaikams, tačiau dviejų papildomų poilsio dienų suteikimo atveju nebelieka neįgalaus vaiko, tokių vaikų skaičiaus bei jų amžiaus vertinimo kriterijaus, todėl siūlytina pagerinti darbo sąlygas neįgaliesiems vaikams auginantiems darbuotojams ir Darbo kodekso 138 straipsnio 3 dalyje numatyti, kad darbuotojams, auginantiems du ir daugiau neįgalių vaikų iki aštuoniolikos metų, suteikiamos dvi papildomos poilsio dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), kaip šiuo metu yra nustatyta darbuotojams, auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų. Taip pat, atsižvelgus į dažnus asmenų ir organizacijų prašymus pagerinti darbo sąlygas darbuotojams, auginantiems tik vieną vaiką, ir įvertinus proporcingumo principą, siūlytina nustatyti, kad darbuotojams, auginantiems vieną vaiką iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per tris mėnesius (arba sutrumpinamas aštuoniomis valandomis darbo laikas per tris mėnesius). Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, siūlytina pakeisti Projekto Nr. 3 1 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

**„1 straipsnis. 138 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 138 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Darbuotojams, auginantiems vieną vaiką iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per tris mėnesius (arba sutrumpinamas aštuoniomis valandomis darbo laikas per tris mėnesius), auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, – viena diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o auginantiems du ir daugiau neįgalių vaikų iki aštuoniolikos metų arba tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų, – dvi dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį. Darbuotojų, dirbančių ilgesnėmis negu aštuonios darbo valandos pamainomis,

prašymu šis papildomas poilsio laikas gali būti sumuojamas kas trys mėnesiai arba kas šeši mėnesiai, jei priklauso viena papildoma poilsio diena per tris mėnesius.“

3.2. Atkreipti Seimo dėmesį į tai, kad, įgyvendinant Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos nuostatų įgyvendinimo plano, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. kovo 10 d. nutarimu Nr. 155 „Dėl Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos nuostatų įgyvendinimo plano patvirtinimo“, 3.4.3 papunktyje nurodytą veiksmą „Priimti Darbo kodekso ir Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo pakeitimo įstatymų projektus – atitinkamai numatyti neperleidžiamas vaiko priežiūros atostogas, naujas lanksčių darbo sąlygų galimybes ir galimybes tėvams, auginantiesiems vaikus ir esantiems vaiko priežiūros atostogose, visą vaiko priežiūros atostogų laikotarpį dirbti ir gauti vaiko priežiūros išmoką tuo atveju, kai išmokos ir darbo užmokesčio suma neviršija buvusio darbo užmokesčio dydžio“, parengtas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 1, 2, 25, 26, 30, 36, 40, 44, 46, 51, 52, 55, 56, 57, 59, 72<sup>1</sup>, 75, 79, 107, 113, 117, 126, 133, 134, 137, 138, 169, 171 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo projektas (toliau – Darbo kodekso projektas), kuriuo siekiama įgyvendinti 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūriniųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES, nuostatas. Direktyva (ES) 2019/1158 siekiama užtikrinti vyrų ir moterų lygybės dėl galimybių darbo rinkoje ir požiūrio darbe principo įgyvendinimą, sudaryti sąlygas darbuotojams, kurie yra tėvai ir (ar) asmenys, turintys priežiūros pareigų, geriau derinti profesinį ir asmeninį gyvenimą. Darbo kodekso projektą, kuriame numatomas lankstesnis reguliavimas derinant profesinį ir asmeninį gyvenimą, įskaitant ir pakeitimus, įgyvendinančius Direktyvos (ES) 2019/1158 9 straipsnio 1 dalies nuostatą, kad darbuotojai, kurie turi vaikų iki tam tikro amžiaus, ne mažesnio nei aštuoneri metai, ir darbuotojai, kurie slaugo kartu su juo gyvenantį asmenį, turėtų teisę prašyti susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų priežiūros tikslais, numatoma pateikti Seimui 2022 m. I ketvirtyje.

Ministras Pirmininkas

Socialinės apsaugos ir darbo ministras