



LIETUVOS NEĖGALIOS ORGANIZACIJŲ FORUMAS

Kodas 125703071 | Žemaitės g. 21 (V a.), LT-03118 Vilnius

Tel.: +370 5 26 91309 | El. p.: info@lnf.lt

Puslapis internete: www.lnf.lt

LR SEIMO SOCIALINIŲ REIKALŲ IR DARBO KOMITETUI
LR SEIMO NEĖGALIŲJŲ TEISIŲ KOMISIJAI
LR SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTREI

Nr. 1121

2022 m. balandžio 15 d.

DĖL DARBO KODEKSO

2010 m. Lietuvoje ratifikuota Jungtinių Tautų Neįgaliųjų teisių konvencija (toliau tekste JTNTK), todėl visi teisės aktai, įstatymai, nutarimai turi atitikti JTNTK nuostatas, nediskriminuoti žmonių su negalia, bet sudaryti jiems galimybes dirbti ir naudotis visomis viešai prieinamomis paslaugomis ir viešomis gėrybėmis lygiai su visais žmonėmis.

Susipažinę su Lietuvos Respublikos darbo kodekso 1, 2, 25, 26, 30, 36, 40, 44, 46, 51, 52, 55, 56, 57, 59, 72(1), 75, 79, 107, 113, 117, 126, 133, 134, 137, 138, 169, 171 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo projektu (reg. Nr. XIVP-1438; toliau – DK projektas) teikiame šias pastabas ir pasiūlymus:

1. Lyginamajame teisės aktų variante (<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/d864aa20a69011ecaf79c2120caf5094?fbclid=IwAR1VXTIbR9jGXpd4kdVVRzcLlswkZa3MrwWjL8uL6VDIJKhw5CFNQMCYrk8>) tikslinti DK 3 straipsnį (25 straipsnio pakeitimą) – ir papildyti 4-tą punktą papildoma sąlyga dėl negalios – t.y. :

“Šio straipsnio 1 ir 2 dalyse nurodytais atvejais informacija turi būti perduota lietuvių kalba, o jei darbuotojas yra užsienietis arba asmuo su negalia – lietuvių kalba ir kita darbuotojui suprantama kalba. ~~Prie jos gali būti pridedami vertimai į vieną ar kelias kalbas.~~”

Reikia pažymėti, kad kai kuriems darbuotojams su negalia būtini alternatyvūs komunikavimo būdai, pav.: lengvai suprantama kalba (žmonėms su intelekto, psichosocialine ar kompleksine negalia) ar gestų (kurtiesiems) kalba ar kiti alternatyvūs komunikacijos būdai (pav. akliems-kurtiems asmenims su negalia ir pan.)

2. DK projekto 7 straipsnyje, kuriuo keičiamas Darbo kodekso (toliau – DK) 40 straipsnio 5 dalis, 11 straipsnyje, kuriuo keičiamas DK 52 straipsnio 2 dalis, 20 straipsnyje, kuriuo keičiama DK 113 straipsnio 1 dalis, numatyta: „<...slaugyti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį...>“.

Atsižvelgiant į tai, kad nuostatos užtikrina tik dalies gyvenančių su žmonėmis su negalia „prižiūrinčiais“ laikomų darbuotojų garantijas į lanksčias darbo sąlygas, nes slauga pagal galiojančius teisės aktus apima tik dalį sergančių ar sunkią negalią turinčių asmenų, bet neapima asmenų, kuriems dėl fizinės, psichinės, intelekto ar kitos negalios nustatytas nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis, siūlome pirmiau minėtą nuostatą po žodžio „slaugyti“ papildyti žodžiais „ar prižiūrėti“.

Būtina ir todėl siūlome, kad analogiška nuostata būtų papildytas ir Lygių galimybių įstatymo projekto 2 straipsnis, kuriuo 7 straipsnis būtų papildomas 10 punktu: „10) imtis priemonių, kad darbuotojas ar valstybės tarnautojas darbo vietoje nebūtų diskriminuojamas dėl tėvystės atostogų, atostogų vaikui prižiūrėti, ir neapmokamų atostogų, skirtų sergančiam šeimos nariui ar kartu su darbuotoju ar valstybės tarnautoju gyvenančiam asmeniui slaugyti ar prižiūrėti, suteikimo ir lankstaus darbo grafiko nustatymo.“

3. Būtina reglamentuoti prailgintų darbdavio apmokamų atostogų suteikimą darbuotojams, slaugantiems ir prižiūrintiems suaugusius asmenis su negalia, t.y. gyvenantiems kartu su sunkios negalios asmenimis. Šio rašto 2-ame punkte minėtomis nuostatomis apibrėžiamas teisinis reglamentavimas susijęs tik dėl susitarimo dėl ne viso darbo laiko (DK 40), nuotolinio darbo (DK 52) bei papildoma DK 113 straipsnyje numatyta darbo laiko režimo sąvoka. Tuo tarpu DK 137 ir 138 straipsniai numato ir kitas lengvatas (sąlygas, kuriomis suteikiamos nemokamos atostogos, pailgintos atostogos, kurias Projektu siūloma reglamentuoti 126 str., papildomas poilsio laikas auginantiems vaikams ir kt.) tam tikriems darbuotojams. Lietuvos negalios organizacijų forumo nuomone, asmenims slaugantiems ar prižiūrintiems šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį taip pat tikslinga numatyti galimybę pasinaudoti pailgintomis atostogomis, papildant DK projekto 22 str., kuriuo papildomas 126 straipsnis 3 dalimi), papildomomis poilsio dienomis, įtvirtintomis DK 138 str. 3 d., papildant DK projekto 26 str.

4. Atsižvelgiant į tai, jog priėmus Lygių galimybių įstatyme projekto 2 straipsnio nuostatą, įtvirtinančią diskriminacijos socialinės padėties (inter alia dėl asmens šeiminių padėties) draudimą, tokia nuostata galiotų ne tik užimtumo, bet ir visose kitose Lygių galimybių įstatymo taikymo srityse. Toks teisinis reglamentavimas draustų asmenims dėl jų socialinės (šeiminės) padėties taikyti pagrįstas lengvatas ar kitas pozityviosios diskriminacijos priemones. Siūlome Lygių galimybių

įstatymą papildyti 3 str. 9 punktu: “9) lengvatų teikimą amžiaus, negalios bei socialinės padėties pagrindu, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.“

5. Lyginamajame teisės aktų variante tikslinti DK 4 straipsnį (26 straipsnio pakeitimą) – ir koreguoti 26 straipsnio 2 dalies 6 punktą ir jį išdėstyti taip:

„6) imtis tinkamų priemonių, kad asmenims su negalia **ir asmenims, gyvenantiems su asmenimis su negalia (kuriems nustatyta slauga ar priežiūra)** būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą ~~patalpų~~ darbo sąlygų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.“

6. Lyginamajame teisės aktų variante tikslinti DK 11 straipsnį (52 straipsnio pakeitimą) – ir koreguoti 26 straipsnio 2 dalį ir išdėstyti taip:

„2. Dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu. Darbuotojo atsisakymas dirbti nuotoliniu būdu negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį ar pakeisti darbo sąlygas. Jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas, jis 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~~ aštuonerių metų, ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba **darbuotojui, auginančiam** neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, arba darbuotojui ~~pateikus prašymą, pagrįstą~~ pagal sveikatos priežiūros įstaigos ~~išvada~~ išvadą pateikus prašymą, pagrįstą ~~apie jo sveikatos būklę~~ sveikatos būkle, neįgalumu arba būtinybe **slaugyti (ar prižiūrėti)** šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį.“

7. Lyginamajame teisės aktų variante tikslinti DK 22 straipsnį (126 straipsnio pakeitimą) – ir papildyti 126 straipsnį nauja 3 dalimi:

„3. Darbuotojams iki aštuoniolikos metų, darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos, darbuotojams, auginantiems vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų bei darbuotojams, prižiūrintiems ar slaugantiems kartu gyvenantį asmenį su negalia ir neįgaliems darbuotojams suteikiamos dvidešimt penkių darbo dienų kasmetinės atostogos (jeigu dirbama penkias darbo dienas per savaitę) arba trisdešimt darbo dienų kasmetinės atostogos (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, šioje dalyje nurodytiems darbuotojams turi būti suteiktos penkių savaičių trukmės atostogos.“

8. Lyginamajame teisės aktų variante tikslinti DK 26 straipsnį (138 straipsnio pakeitimą) – ir pakeisti 138 straipsnį ir ir papildyti 4-tą punktą dėl vaikų su negalia:

“4. Teisės į šio straipsnio 3 dalyje nustatytas papildomas poilsio dienas neturintiems darbuotojams, auginantiems vaiką iki keturiolikos metų, arba vaiką su negalia iki 23 metų, kuris mokosi pagal priešmokyklinio ugdymo, pradinio ugdymo ar pagrindinio ar bendrojo ugdymo programas, suteikiama ne mažiau kaip pusė darbuotojų darbo dienos laisvo nuo darbo laiko per metus pirmąją mokslo metų dieną, mokant darbuotojui jiems į vidutinį jų darbo užmokestį.”

9. Taip pat vertinant su DK susijusias sritis, prašome inicijuoti papildomą Ligos ir socialinio draudimo įstatymo keitimą, susijusį su kartu gyvenančio asmens slauga ir priežiūra, šiam asmeniui susirgus. 2020 m. dėl pandeminės situacijos buvo koreguotas šio įstatymo 5 straipsnio 5 punktas, kurio tikslas buvo užtikrinti su suaugusiais negalią turinčiais asmenimis gyvenančių darbuotojų galimybę gauti ligos išmoką dėl pandemijos neveikiant dienos centrams ir kitoms institucijoms, prižiūrinčioms žmones su negalia. Tačiau to nepakanka. Dalis žmonių su negalia nelanko jokių dienos centrų (dėl jų trūkumo) ir jų kasdieninių gyvybinių funkcijų užtikrinimas priklauso tik nuo kartu gyvenančių asmenų pagalbos. Didelei daliai žmonių su sunkia negalia iš viso jokios socialinės paslaugos (pagalba į namus, dienos centrai, socialinės dirbtuvės ar koks nors kitas užimtumas) neprieinamas, todėl jie lieka namuose, tačiau su jais gyvenantys žmonės siekia darbo santykių, lanksčių darbo sąlygų, kad galėtų patys egzistuoti ir pragyventi. Todėl teisę gauti ligos išmoką turi turėti teisę asmenys, gyvenantys kartu su neįgaliais asmenimis, kuriems nustatyta slauga ar priežiūra. Todėl siūlome tikslinti šio įstatymo 5 straipsnio 2 punktą:

“2) sergantiems šeimos **nariams ir kartu gyvenantiems asmenims su negalia, kuriems nustatyta slauga ar priežiūra**, slaugyti. Ši išmoka skiriama, jeigu gydytojo nurodymu būtina slaugyti susirgusį apdraustojo asmens šeimos narį.”

Lietuvos negalios organizacijų forumo
Prezidentė

Dovilė Juodkaitė