



LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIAUS TARNYBA

Biudžetinė įstaiga, Gedimino pr. 11, 01103 Vilnius, tel. 8 706 63899, el. p. lygybe@lygybe.lt
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188735591

Lietuvos Respublikos Seimo
Socialinių reikalų ir darbo komitetui
Biudžeto ir finansų komitetui
priim@lrs.lt

2022-04-12 Nr. (1.4)S-161

Kopija
Lietuvos Respublikos socialinės
apsaugos ir darbo ministerijai
post@socmin.lt

DĖL ĮSTATYMŲ PROJEKTŲ

Susipažinusi 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), Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo Nr. IX-1826 2, 7 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo projektu (reg. Nr. 21-27603(4); toliau – LGJ projektas) bei kitais susijusiais teisės aktų projektais, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (toliau – Tarnyba) teikia šias pastabas ir pasiūlymus:

1. 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 Direktyvos prasme „prižiūrinčiaisiais“ 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“.

Pabrėžtina, jog analogiška nuostata siūlytina papildyti ir LGJ projekto 2 straipsnį, kuriuo 7 straipsnis pildomas 10 punktu: „10) imtis priemonių, kad darbuotojas ar valstybės tarnautojas darbo vietoje nebūtų diskriminuojamas dėl tėvystės atostogų, atostogų vaikui prižiūrėti, nemokamų atostogų, skirtų sergančiam šeimos nariui ar kartu su darbuotoju ar valstybės

tarnautoju gyvenančiam asmeniui slaugyti **ar prižiūrėti**, suteikimo ir lankstaus darbo grafiko nustatymo.“

2. Pastebėtina, jog 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 vaikus ir kt.) tam tikriems darbuotojams. Tarnybos nuomone, asmenims slaugantiems ar prižiūrintiems šeimos narij 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.). Taip pat siūlytina užtikrinti galimybę šeimos narius ir artimuosius prižiūrintiems (ne tik slaugantiems asmenims) pasinaudoti nemokamomis atostogomis (papildant DK projekto 25 straipsnį, keičiant 137 str. 1 d. 4 punktą).

3. Atsižvelgiant į tai, jog priėmus LGJ 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 LGJ projektu 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.“

4. Siūlome apsvarstyti galimybę pakeisti DK 133 str. 2 dalį, numatant galimybę pasinaudoti tėvystės atostogomis ne tik tėvams, bet ir įmotėms, tuo atveju, kai vaiko priežiūros atostogų išeina įtėvis, atitinkamai pakeičiant Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymą (pakeičiant ir išmokos pavadinimą). Atkreiptinas dėmesys, kad vaiko priežiūros atostogų įtėviai gali išeiti tiek vienas, tiek kitas nepriklausomai nuo įtėvio lyties, vaiko priežiūros atostogos įtėviams suteikiamos nepriklausomai nuo įsivaikinamo asmens amžiaus iki vaikui sukaks 18 metų. Į Tarnybą kreipėsi įmotė, kuri norėjo išeiti tėvystės atostogų, vaiko priežiūros atostogų išėjus įtėviui, tačiau gavo atsakymą, kad tokios atostogos jai nepriklauso.

5. Keičiamu teisiniu reguliavimo darbuotojams siekiama sudaryti sąlygas rinktis vieną iš dviejų vaiko priežiūros atostogų būdų (18 arba 24 mėnesių trukmės su neperleidžiamuoju laikotarpiu vienam iš tėvų). Siūlome apsvarstyti trečiąjį vaiko priežiūros atostogų modelį, leidžiantį

vienam iš tėvų pasirinkti 12 mėnesių trukmės vaiko priežiūros atostogas, įskaitant neperleidžiamą laikotarpį, nustatant proporcingai didesnę išmoką, jei pasirenkamos trumpesnės vaiko priežiūros atostogos. Pažymėtina, kad ypatinga svarba tenka vaikų priežiūros ir kitų būtinų paslaugų vystymui, nepriklausomai nuo tėvų pasirenkamo laikotarpio. Valstybės neužtikrinamas pakankamas paslaugų prieinamumas negali būti priežastimi negalėti pasirinkti trumpesnio vaiko priežiūros atostogų laikotarpio, sudarant galimybes gauti ir proporcingai didesnę išmoką. Atkreiptinas dėmesys, kad Direktyva skatinama motinų reintegracija į darbo rinką joms pasinaudojus motinystės ir vaiko priežiūros atostogomis ir tam sudaromos palankesnės sąlygos. Taip pat atkreipiamas dėmesys, kad „kadangi dauguma tėvų vyrų nesinaudoja teise į vaiko priežiūros atostogas arba didelę jiems priklausančių atostogų dalį perduoda motinoms, šia direktyva nuo vieno iki dviejų mėnesių pailginamas minimalus vaiko priežiūros atostogų laikotarpis, kurio tėvai negali perduoti vienas kitam, siekiant paskatinti tėvus vyrus imti vaiko priežiūros atostogas, kartu išsaugant kiekvieno iš tėvų teisę į ne trumpesnes kaip keturių mėnesių vaiko priežiūros atostogas, kaip numatyta Direktyvoje 2010/18/ES. Užtikrinant, kad kiekvienas iš tėvų atskirai galėtų gauti bent dviejų mėnesių vaiko priežiūros atostogas ir kad jų nebūtų galima perduoti kitam iš tėvų, siekiama paskatinti tėvus vyrus naudotis savo teise į tokias atostogas.“

Pastebėtina, kad kompensuojamas vaiko priežiūros atostogų laikotarpis Lietuvoje yra vienas ilgiausių Europos Sąjungos valstybėse.

6. Remiantis Direktyvos 20 str. 1 dalimi, valstybės narės užtikrina, kad įsigaliojusių įstatymai ir kiti teisės aktai, būtini, kad šios direktyvos būtų laikomasi ne vėliau kaip 2022 m, rugpjūčio 2 d. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad teisės aktų pakeitimus atliekant skubos tvarka, nebūtų pilnai atsižvelgiama į teisėtų lūkesčių principą, šeimų, kurios šiuo metu laukiasi vaikų, negalėdami aiškiai planuoti vaiko priežiūros atostogų, besikeičiant jų kompensuojamam ilgiui bei kompensacijos dydžiui.

7. Tarnyba taip pat siūlo dar kartą apsvarstyti jau teiktą pasiūlymą sudaryti galimybę suteikti laisvą dieną darbuotojams turintiems ne du vaikus, o vieną (DK 138 str. 3 dalis).

Lygių galimybių kontrolierė



Birutė Sabatauskaitė