

**AIŠKINAMASIS RAŠTAS
DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS
DARBO KODEKSO NR. XII-2603 115 IR 122 STRAIPSNIŲ
PAKEITIMO ĮSTATYMO PROJEKTO**

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

Vienas pagrindinių šiuolaikinio žmogaus iššūkių yra nuovargis darbe, kuris ilgainiui lemia perdegimą, ligas, šeimų griūtis. Didžiausią spaudimą patiria tie žmonės, kurie priversti dirbti suminiu darbo laiko grafiku, t. y. ne įprastu 8 darbo valandų režimu, o pamainomis, dažnai negaudami apmokėjimo už viršvalandžius, nors tam visiškai nėra jokio pagrindo – nei gamybinio, nei verslo specifikos. Pažymėtina, kad darbo teisės politika niekada nenumatė tokio scenarijaus ir keičiant Darbo kodeksą visada buvo deklaruojama, kad darbas be apmokamų viršvalandžių pamainomis (suminiu grafiku) turi būti išimtis, o ne taisyklė. Deja, faktinė situacija darbo rinkoje smarkiai skiriasi nuo deklaracijų.

Sistemiškai vertinant 2022 m. vykusio Vilniaus miesto darbuotojų streiko atvejį bei analizuojant kitų miestų, visų pirma, Kauno viešojo transporto darbuotojų situaciją, matome bendrą problemą – didelį transporto darbuotojų trūkumą. Įmonės nesugeba pasiūlyti deramų darbo sąlygų net ir didindamos algas. Žmonės alpsta ir serga darbe, todėl tokios darbo sąlygos nėra priimtinos naujiems darbuotojams. Žmogus neįvertina savo jėgų, dirba, kad daugiau uždirbtų, o transporto sektoriuje tai sukelia pavojų ne tik paties darbuotojo sveikatai, bet ir keleivių bei eismo dalyvių saugumui. Kitų sektorių darbuotojų padėtis nėra geresnė, nes įmonės Lietuvoje per dažnai imasi suminės darbo laiko apskaitos net ir tada, kai tam nėra būtinybės. Pavyzdžiui, Nacionalinis muziejus Lietuvos Didžiosios Kunigaikštystės valdovų rūmai Vilniuje taip pat taiko suminę darbo laiko apskaitą, nors tam nėra jokios būtinybės. Darbdaviams patarinėjantys teisininkai atvirai sako, jog, taikant šią sistemą, darbdaviui susidaro palanki situacija išvengti viršvalandžių. O darbdaviai tai įvertina ir džiaugiasi galimybe turėti ilgas valandas dirbantį, savo sveikata rizikuojantį darbuotoją.

Jeigu standartiškai darbo laikas yra 40 val. per savaitę, tai, taikant suminę darbo laiko apskaitą, darbo (pamainų) grafikai gali būti sudaromi taip, kad darbuotojai dirbtų iki 52 val. per savaitę. Jeigu, dirbant standartiniu darbo režimu, dirbti viršvalandžius reikalingas darbuotojo raštiškas sutikimas, o už susidariusius viršvalandžius turi būti apmokama po mėnesio, tai pagal suminę darbo laiko apskaitą darbdaviams leidžiama mokėti už viršvalandžius kas tris mėnesius, o darbuotojų sutikimo dirbti viršvalandžius nereikia.

Kaip matome iš Valstybinės darbo inspekcijos (toliau – VDI) 2022 m. gegužės 9 d. atliktos teisinio reguliavimo stebėsenos pažymos, 2021 m. VDI buvo sukaupta informacijos apie 12 811 įmonių, iš kurių suminę darbo laiko apskaitą 2021 m. taikė 3 440 įmonių, t. y. 26,85 proc., o tai yra milžiniška darbo rinkos dalis.

Peršasi išvada, kad šiuo metu suminė laiko apskaita naudojama tiek užtikrini nepertraukiamą darbą, tiek naudotis ilgesniu savaitiniu darbuotojų darbo laiko režimu negu nustatytas standartinis – 40 val. per savaitę – režimas, taip vengiant mokėti už viršvalandinį darbą. Taikant suminę darbo laiko apskaitą, darbo (pamainų) grafikai turi būti sudaromi taip, kad nepažeistų maksimaliojo – 52 val. per savaitę režimo.

Suminė darbo laiko apskaita tradiciškai taikoma gamybos įmonėse, kur būtinas nepertraukiamas įrengimų darbas. Tokios rizikingos darbuotojui apskaitos taikymą dažnu atveju sušvelnina aktyvus profesinių sąjungų veikimas gamyboje stebint, kad nebūtų darbo laiko apskaitos pažeidimų. Žymiai sunkiau užtikrinti žmonių darbo ir poilsio teises tose įmonėse, kur nėra profesinių sąjungų ir kur dažniausiai suminė darbo laiko apskaita taikoma tik norint išvengti mokėjimo už viršvalandinį darbą. Esant didelei galios disproporcijai, darbuotojui sunku išsireikalausiti minimalų poilsio poreikį užtikrinantį grafiką. Darbuotojas negali normaliai planuoti savo gyvenimo, nes kito mėnesio grafikus jis sužino tik prieš savaitę, be to, darbdavys gali keisti einamo mėnesio darbo

grafiką, pranešus darbuotojui prieš dvi jo darbo dienas. Ir, jei įprastu atveju darbui sekmadieniais ir švenčių dienomis reikalingas darbuotojo sutikimas, tai suminė darbo laiko apskaita eliminuoja darbuotojo valią. Suderinti darbo ir šeimos santykius tampa itin sunku.

Bendra studija, kurią atliko Pasaulinė sveikatos organizacija (PSO) ir Tarptautinė darbo organizacija (TDO), atskleidė, kad per savaitę dirbant 55 valandas ar daugiau, 35 proc. padidėja insulto rizika, 17 proc. – tikimybė mirti nuo išeminės širdies ligos, lyginant su 35–40 valandų darbo savaitė. O kur dar prastėjanti žmonių psichinė sveikata: daugėja sergančiųjų depresija, įvairiomis priklausomybių ligomis, profesiniu perdegimu.

Atėjo laikas iš esmės peržiūrėti darbo ir poilsio balansą, nes įvairiose šalyse, sprendžiant darbo našumo, robotizacijos iššūkius, vis dažniau taikomos strategijos dėl darbo laiko mažinimo – trumpesnių darbo savaitių ir ilgesnių atostogų. Trumpesnės darbo savaitės eksperimentus taiko šalys, regionai, miestai ir atskiros įmonės.

2023 m. kovą pasaulio žiniasklaidoje pasirodė informacija, kad Jungtinės Karalystės (JK) įstatymų leidėjams buvo pristatyti vykdyto bandomojo projekto rezultatai, raginantys juos visiems dirbantiems britams įvesti 32 valandų darbo savaitę. Bandomajame projekte dalyvavo 61 įmonė iš įvairių JK sektorių. Jos nuo praėjusių metų birželio įsipareigojo šešis mėnesius 20 proc. sutrumpinti visų darbuotojų darbo laiką. Esminis dalykas – įmonės turėjo užtikrinti, kad jų darbuotojams nebus mažinamas darbo užmokestis. Mažiausiai 56 iš 61 dalyvavusios įmonės teigė, kad planuoja ir toliau taikyti keturių darbo dienų savaitės režimą, o 18 įmonių patvirtino, kad ši politika tapo nuolatiniu pokyčiu. Vos trys įmonės teigė, kad kol kas neįsivedė keturių darbo dienų savaitės. Rezultatai parodė, kad tarp maždaug 2 900 darbuotojų, išbandžiusių trumpesnę darbo savaitę, gerokai sumažėjo streso ir įvairių ligų. Apie 39 proc. darbuotojų teigė, kad, palyginti su bandymo pradžia, patyrė mažiau streso, o nedarbingumo dienų skaičius projekto metu sumažėjo maždaug dviem trečdaliais. Palyginti su tuo pačiu praėjusių metų laikotarpiu, iš tyrimo dalyvaujančių įmonių išėjo 57 proc. mažiau darbuotojų. Be to, labai sumažėjo nerimo, miego sutrikimų ir perdegimo lygis, dauguma darbuotojų teigė, kad tapo lengviau derinti darbą su priežiūros pareigomis.

Lietuva dar akivaizdžiai nepribrendo prie 4 darbo dienų savaitės, o, taikant suminę darbo laiko apskaitą, kai kuriems darbuotojams mes dar nesugebame užtikrinti normalios prieš 100 metų iškovotos 8 darbo valandų ir 5 darbo dienų darbo savaitės. Todėl, siekiant mažinti darbuotojų patiriamą ilgalaikį nuovargį, įtampą ir stresą Lietuvoje, geriausia pradėti nuo suminės darbo laiko apskaitos humanizavimo. Parengtu įstatymo projektu siūloma mažinti suminį darbo laiko apskaitos režimą iki 48 val. per savaitę bei numatyti suminės darbo laiko apskaitos naudojimą tik numaćius darbdavio arba šakos kolektyvinėje sutartyje, jei įmonėje suminė darbo apskaita yra nebūtina dėl nepertraukiamų paslaugų arba nenutrūkstamos gamybos. Tai iš esmės paskatintų kolektyvinių susitarimų plėtrą tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuose bei apsaugotų pažeidžiamus darbuotojus. Šio pakeitimo įsigaliojimas būtų atidedamas daugiau nei metams nuo priėmimo tam, kad įmonės ir darbuotojai galėtų susitarti.

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

Seimo narių grupė.

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

2017 m. priimant Darbo kodeksą buvo siekta pakeisti darbo santykių reglamentavimą, juos liberalizuoti, padaryti lankstesniais bei atsisakyti perteklinių normų. Liberalizuotas darbo kodeksas numato, kad suminė darbo laiko apskaita įvedama esant būtinumui bei įvykdžius informavimo ir konsultavimo procedūrą su darbo taryba ir atsižvelgus į darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos nuomonę (nors jos neigiamas įvertinimas darbdavio niekaip neįpareigoja). Ten, kur profsąjungos yra, situacija dar kontroliuojama, bet ten, kur jų nėra, o ypač regionuose, padėtis labai sunki. Darbo (pamainų) grafikai turi būti sudaromi taip, kad nepažeistų maksimaliojo penkiasdešimt

dviejų valandų per kiekvieną septynių dienų laikotarpį laiko, o per septynių paeiliui einančių dienų laikotarpį darbuotojui turi būti suteiktas bent trisdešimt penkių valandų nepertraukiamojo poilsio laikas.

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

Parengtu įstatymo projektu siūloma, kad suminė darbo laiko apskaita būtų įvedama esant būtinumui nepertraukiamai veikiančių įmonių, įstaigų ar organizacijų atskiruose padaliniuose (filialuose ar atstovybėse) arba veikloje, susijusioje su nepertraukiamų paslaugų teikimu ar nenutrūkstama gamyba ir reikalaujančioje nuolatinio darbuotojų buvimo, įvykdžius informavimo ir konsultavimo procedūrą su darbo taryba ir atsižvelgus į darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos nuomonę. Kitose įmonėse, įstaigose ar organizacijose suminė darbo laiko apskaita gali būti įvedama tik dėl to susitarus šakos ar darbdavio lygmens kolektyvinėje sutartyje. Jeigu nustatyta suminė darbo laiko apskaita, dirbama darbo (pamainų) grafikuose nurodytu laiku, laikantis nustatytų maksimaliojo darbo laiko reikalavimų. Mažinant darbuotojų darbo krūvius, parengtame įstatymo projekte taip pat siūloma darbo (pamainų) grafikus sudaryti taip, kad nepažeistų maksimaliojo keturiasdešimt aštuonių valandų per kiekvieną septynių dienų laikotarpį laiko, o per septynių paeiliui einančių dienų laikotarpį darbuotojui būtų suteiktas bent keturiasdešimt aštuonių valandų nepertraukiamojo poilsio laikas.

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:

Įstatymo priėmimas įtakos kriminogeninei situacijai neturės.

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

Įstatymo įgyvendinimas paskatins socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų plėtrą Lietuvoje. Tai ilgainiui turės stabilizuojantį poveikį Lietuvos darbo rinkai, kuri konkuruoja aukštos pridėtinės vertės kategorijoje dėl žmonių gebėjimų ir žinių.

8. Ar įstatymo projektas neprieštarauja strateginio lygmens planavimo dokumentams:

Įstatymo projektas įgyvendina Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. rugsėjo 9 d. nutarimu Nr. 998 „Dėl 2021–2030 metų Nacionalinio pažangos plano patvirtinimo“ patvirtinto 2021–2030 m. nacionalinio pažangos plano 2 strateginį tikslą „Didinti gyventojų socialinę gerovę ir įtrauktį, stiprinti sveikatą ir gerinti Lietuvos demografinę padėtį“.

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

Priėmus projektą, teisės aktų keisti nereikės.

10. 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:

Įstatymo projektas parengtas laikantis Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos, Teisėkūros pagrindų įstatymų reikalavimų. Įstatymo projekte naujų sąvokų ir terminų nepateikiama.

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

Įstatymo projektas neprieštarauja Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatomis ir Europos Sąjungos dokumentams.

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

Nereikės.

13. 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):

Įstatymo projekto nuostatomis įgyvendinti galimai bus reikalingos papildomos biudžeto lėšos, nes suminį darbo laiko grafiką pakeitus įprastu darbovietėse, kur jis nėra būtinas, gali išaugti darbo užmokesčio fondo poreikiai. Tačiau biudžeto finansuojamose įstaigose dominuoja įprasto grafiko apskaita, todėl didelio poveikio valstybės ir savivaldybių biudžetams pokyčiai neturės.

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

Rengiant įstatymo projektą, gautos profesinių sąjungų rekomendacijos.

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

Reikšminiai Įstatymo projekto žodžiai, kurių reikia jam įtraukti į kompiuterinę paieškos sistemą, įskaitant reikšminius žodžius pagal Europos žodyną *Eurovoc*, yra „Darbo kodeksas“, „suminis grafikas“, „poilsis“, „darbo sauga“, „socialinis dialogas“, „kolektyviniai santykiai“.

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

Nėra.

Teikia
Seimo nariai