

DARBUOTOJO ŠEIMINIAI ĮSIPAREIGOJIMAI IR DARBO DERINIMAS: TEISINIS REGLAMENTAVIMAS IR SĄVOKŲ INTERPRETAVIMO PROBLEMATIKA

Daiva Petrėnaitė

*Utenos kolegija,
Maironio g. 7, Utena*

Anotacija

Profesinio ir asmeninio gyvenimo balanso siekis Europos Sąjungos mastu skatina valstybes nares, o kartu ir Lietuvą atsižvelgti ne tik į tėvų įsipareigojimus vaikams, bet ir į augančius priežiūros poreikius senyvo amžiaus bei neįgaliems artimiesiems. Darbuotojo šeiminių įsipareigojimų gerbimas Darbo kodekse įtvirtintas kaip darbdavio pareiga. Tačiau toks teisinis reglamentavimas kelia daug klausimų, susijusių su „šėimos“, „šėimos nario“, „kartu su darbuotoju gyvenančio asmens“ sąvokų interpretacija bei darbdavio pareigų apibrėžtumu. Teisės aktų analizė parodė, kad nėra vienodo požiūrio Lietuvos darbo teisėje dėl „šėimos“ ar „šėimos nario“ sąvokos. Tačiau teigiamai reikėtų vertinti sąvokos „kartu gyvenantis asmuo“ įtvirtinimą DK ta prasme, kad tai suteikia galimybę slaugyti asmenį neišskiriant lyties. Nors galimybė darbdaviui motyvuotai atsisakyti tenkinti šėiminius darbuotojo įsipareigojimus yra, tačiau tik teismų formuojama praktika galėtų tinkamai įvertinti ir pateisinti tokias priežastis bei aplinkybes.

Reikšminiai žodžiai: darbuotojo šėiminiai įsipareigojimai, diskriminacija, darbdavys, šėimos narys ir kartu gyvenantis asmuo.

Įvadas

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 28 str. yra įtvirtintas darbuotojo šėiminių įsipareigojimų gerbimo reikalavimas, kaip darbdavio įsipareigojimas, ir kaip siekis padėti darbuotojui įgyvendinti darbo ir šėimos darnos principą. Šis principas turi būti taikomas reguliuojant darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykius. Tačiau detalesnio teisinio reglamentavimo ir išaiškinimo pasigendama. Nėra aišku kas yra šėiminiai įsipareigojimai, kaip įvertinti ar darbovietėje yra siekiama darbo ir šėimos darnos principo, kokia atsakomybė kyla darbdaviui už tokių įsipareigojimų nesilaikymą? Ar tokio teisinio reglamentavimo pakanka, ar reikėtų labiau apibrėžtų pareigų darbdaviui ir pan.?

Šio principo taikymo praktika Lietuvoje pakankamai nauja ir mažai nagrinėta mokslininkų darbuose, ypatingai teisiniu aspektu. Paminėtina viena iš pirmųjų publikacijų, kur įvardijama palankių darbo sąlygų poreikis derinant šėimos interesus yra 2006 m. R. Jančaitytės straipsnis „Palankios šėimai politikos įgyvendinimas Lietuvoje: problemos ir galimybės“. 2009 m. B. Kairienės, R. Jančaitytės ir A. Kolbergytės straipsnyje „Darbdavių požiūris į apmokamo darbo ir šėimos vaidmenų derinimo galimybes Lietuvoje“ pristatytas tyrimas apie darbdavių požiūrį į darbuotojų, auginančių vaikus, šėimos ir apmokamo darbo vaidmenų derinimo galimybes bei problemas. Tyrimas atskleidė, kad: 1) darbdavių nuomone, reikia daugiau valdžios pastangų skatinant ir sudarant tinkamas sąlygas darbdaviams taikant palankios šėimai politikos priemones; 2) darbdaviai nėra linkę toleruoti dažnai pasikartojančias darbuotojų problemas, susijusias su apmokamo darbo ir šėimos reikalų derinimu; 3) darbovietėje neturėtų būti sprendžiamos darbuotojų šėimų problemos ir pan. (žr., Kairienė et al., 2009). 2014 m. V. Česnausko ir J. Lazaukaitės-Zabielskės straipsnyje „Darbo ir šėimos konfliktas: individualių ir organizacinių veiksnių svarba“ pristatomas tyrimas, nagrinėjantis organizacijos ir vadovo paramos šėimai sąsajas su darbo ir šėimos konfliktu bei darbuotojo darbo–šėimos konflikto sprendimo saviveiksmingumo vaidmenį jose (žr., Česnauskas ir Lazaukaitė-Zabielskė, 2014). Pavyzdžiui, S. Grigužauskaitė ir D. Skučienė straipsnyje „Šėimos ir darbo derinimo teisinės prielaidos Baltijos šalyse“ siekia išsiaiškinti kokioms teisinėms priemonėms skiriama daugiausia ir mažiausia dėmesio Baltijos šalyse derinant šėimos poreikius ir darbą (žr.,

Grigužauskaitė ir Skučienė, 2019). Pažymėtina, kad Lietuvos mokslininkų publikacijos šia tematika daugiau apsiriboja analize socialinių problemų kontekste derinant darbą ir šeimos gyvenimą vaikų priežiūros atžvilgiu, tačiau pasigendama išsamesnės teisinio reglamentavimo analizės. Užsienyje tyrimai ir publikacijos šioms problemoms įvardyti ir spręsti yra pasirodę dar praeitame šimtmetyje, kaip pvz., Greenhaus and Beutell (1985), „Sources of Conflict between Work and Family Roles“, M. Jahoda (1992), „Reflections on Marienthal and After“ ir kt.

Aiškinant darbuotojo šeiminių įsipareigojimų ir darbo derinimo problemas daug yra prisidėjusi ir Lietuvos lygių galimybių kontrolieriaus įstaiga, kuri dar nuo 2018 m. yra atlikusi 6 tyrimus darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo tematika. Vienas iš svarbesnių atliktų šios institucijos tyrimų straipsnio tematika yra „Lietuvos Respublikos teisės aktų asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo klausimais apžvalga (2021)“. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija yra paskelbusi išsamią informaciją darbdaviams bei darbuotojams dėl šeimos ir darbo derinimo galimybių (žr., Šeima ir darbas, 2024). Valstybinė darbo inspekcija taip pat teikia konsultacijas šia tematika. Kita vertus, švietėjiškos veiklos vis dar trūksta, ypatingai akcentuojant asmeninio ir darbo derinimo naudą darbdavių verslui ir pelningumui siekti. Pasak Gragnago ir kitų autorių, darbuotojas, kurio darbo ir šeimos darnos principas yra tinkamai įgyvendintas darbovietėje, pasiekia geresnių darbo rezultatų, tai turi teigiamą poveikį darbuotojo psichinei ir fizinei sveikatai (žr., Gragnano et al., 2020).

Šio straipsnio tyrimo objektas yra šeiminių įsipareigojimų ir darbo derinimo teisinis reglamentavimas bei sąvokų interpretavimo problematika. Straipsnio tikslas – išanalizuoti darbuotojo šeiminių įsipareigojimų ir darbo derinimo teisinį reglamentavimą bei sąvokų interpretavimo problematiką. Straipsnyje taikyti šie tyrimo metodai: teisės aktų analizė, mokslinės literatūros šaltinių analizė, loginis ir apibendrinimo metodai. Teisės aktų analizė taikyta rengiant Europos Sąjungos ir Lietuvos teisinio reglamentavimo apžvalgą. Mokslinės literatūros šaltiniai analizuoti siekiant pagrįsti temos aktualumą ir naujumą. Loginis ir apibendrinimo metodai taikyti pateikiant apibendrinimus ir išvadas.

1. Europos Sąjungos teisinio reglamentavimo apžvalga

Europos Sąjungos sutarties 2 str. įtvirtintos vertybės, kuriomis grindžiama ES: „pagarba žmogaus orumui, laisvė, demokratija, lygybė, teisinė valstybė ir pagarba žmogaus teisėms, įskaitant mažumoms priklausančių asmenų teises. Šios vertybės yra bendros valstybėms narėms, gyvenančioms visuomenėje, kurioje vyrauja pliuralizmas, nediskriminavimas, tolerancija, teisingumas, solidarumas ir moterų bei vyrų lygybė“. Šios vertybės prisideda prie darbuotojo šeiminių įsipareigojimų ir darbo pusiausvyros garantijų palaikymo.

Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 153 straipsnio 1 dalies b ir i punkte nurodyta, kad „Sąjunga remia ir papildo valstybių narių veiklą „darbo sąlygų“, „moterų ir vyrų lygybės, susijusios su galimybėmis darbo rinkoje ir požiūriu darbe, srityje“. Taigi Europos Sąjunga (toliau – ES) dalijasi kompetencija kartu su ES šalimis tinkamų darbo sąlygų bei lyties ir požiūrio lygybės užtikrinimo politika darbo rinkoje ir darbe. Tai reiškia, kad valstybės narės turi teisę priimti teisinius įsipareigojimus darbo ir asmeninio gyvenimo politikos klausimais tiek, kiek ES nepasinaudojo arba nusprendė nesinaudoti savo kompetencija.

Europos Sąjungos pagrindinių laisvių chartijos 33 str. numatyta: „Šeimai užtikrinama teisinė, ekonominė ir socialinė apsauga. Siekiant suderinti šeimos gyvenimą ir profesinę veiklą, kiekvienas asmuo turi teisę būti apsaugotas nuo atleidimo iš darbo dėl priežasčių, susijusių su motinyste, taip pat teisę į mokamas motinystės atostogas ir į vaiko priežiūros atostogas gimus vaikui ar jį įvaikinus“. Ši Chartija numato darbo apsaugos garantijas vaiko gimimo atveju. Pvz., asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo atvejais gali būti nustatyti pažeidimai lyties ar socialinės padėties diskriminavimo atžvilgiu. Nes, pvz., moterims sunkiau derinti darbą, karjerą ir šeimos gyvenimą (žr., Williams, 2017).

Pažymėtina, kad dar 2017 m. paskelbtame Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų plane yra nurodyta vienas iš principų – profesinio ir asmeninio gyvenimo balanso siekis, kaip vienas iš Europos socialinių teisių ramsčio įgyvendinimo priemonių. Čia raginama ne tik garantuoti apmokamas atostogas vaikų priežiūrai, bet ir raginama suteikti galimybę vyrams ir moterims po lygiai pasidalyti

atostogas. „Galimybė naudotis prieinamomis ir kokybiškomis ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros paslaugomis ir kokybiška ilgalaikė priežiūra teigiamai veikia tėvų, ypač moterų, užimtumą“ (Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų planas, 2017). Šios taikytinos priemonės taip pat yra svarbus veiksnys, padedantis šalinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio ir pensijų skirtumus.

Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB 2006 m. liepos 5 d. dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo numato, kad „Moterų ir vyrų lygybė yra pagrindinis Bendrijos teisės principas pagal Sutarties 2 straipsnį ir 3 straipsnio 2 dalį ir Teisingumo Teismo teisminę praktiką. Šios Sutarties nuostatos skelbia, kad moterų ir vyrų lygybė yra Bendrijos „uždavinys“ ir „tikslas“, ir numato pozityvų įpareigojimą skatinti moterų ir vyrų lygybę visose jos veiklos srityse“. Šioje Direktyvoje yra raginama valstybes nares spręsti problemas, susijusias su lyčių segregacija, taikant, pvz., priemones dėl lankstaus darbo laiko, kad „moterys ir vyrai galėtų geriau derinti pareigas šeimoje ir darbe. Jos taip pat galėtų apimti tinkamas priemones dėl tėvystės atostogų, kurias galėtų imti bet kuris iš tėvų, o taip pat nuostatas dėl prieinamų ir priimtinių vaikų priežiūros įstaigų bei kitų išlaikytinių priežiūros“ (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB 2006 m. liepos 5 d. dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo). Direktyvoje siekiama įgyvendinti vienodo požiūrio principą siekiant uždrausti diskriminaciją dėl nepalankaus požiūrio į moterį dėl jos nėštumo arba motinystės, kad dirbantiems vyrams būtų suteikta asmeninė ir neperleidžiama teisė gauti tėvystės atostogas ir pan.

2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES priėmimo motyvai susiję su tuo, kad profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra tebėra iššūkis daugeliui darbuotojų dėl viršvalandžių, besikeičiančio darbo grafiko, vaikų priežiūros pareigų moterims, sergančio ar priklausomo giminaičio turėjimo, lyčių stereotipų, nevienodo pareigų pasiskirstymo tarp tėvo ir motinos. Pavyzdžiui, remiantis šia Direktyva „tyrimai rodo, kad valstybės narės, kuriose didelė vaiko priežiūros atostogų dalis suteikiama tėvams vyrams ir kurios tų atostogų metu apmoka darbuotojui ar skiria pašalpą, kuria kompensuojama santykinai didelė pajamų netekimo dalis, konstatuoja, kad vyrai dažniau naudojami tomis atostogomis, ir pastebi teigiamą motinų užimtumo lygio tendenciją“ (Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva (ES) 2019/1158 2019 m. birželio 20 d. dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES). Direktyvoje taip pat nurodoma, kad dėl „visuomenės senėjimo ir su juo susijusio didėjančio su amžiumi susijusių sutrikimų paplitimo priežiūros poreikiai nuolat auga. Valstybės narės, formuodamos savo priežiūros politiką, taip pat ir prižiūrinčiojo asmens atostogų klausimu, turėtų atsižvelgti į augančius priežiūros poreikius“ <...> „be teisės į šioje direktyvoje numatytas prižiūrinčiojo asmens atostogas visi darbuotojai turėtų išlaikyti teisę nebūti darbe pagal valstybių narių nustatytas sąlygas, neprarasdami įgytų arba įgyjamų darbo teisių dėl *force majeure* aplinkybių dėl skubių ir netikėtų šeiminių priežasčių“ (Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva (ES) 2019/1158 2019 m. birželio 20 d. dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES). Šioje Direktyvoje nustatyta, kad tėvystės atostogos turi būti suteikiamos 10 darbo dienų ne tik tėvui vyrui, bet ir tėvui prilyginamiems antriesiems partneriams, netaikant reikalavimo turėti ankstesnio darbo ar tarnybos stažo bei neatsižvelgiant į darbuotojo santuokinę ar šeiminių padėtį. Pagal šios Direktyvos 5 str. „kiekvienas darbuotojas turėtų individualią teisę į keturių mėnesių vaiko priežiūros atostogas, kurios turi būti paimtos iki vaiko sulauks nustatyto amžiaus (iki aštuonerių metų amžiaus), kuris turi būti apibrėžtas kiekvienos valstybės narės arba kolektyvinėmis sutartimis“ (Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva (ES) 2019/1158 2019 m. birželio 20 d. dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES). Tačiau šiuo atveju valstybėms narėms suteikta teisė reikalauti darbo ar tarnybos stažo. Darbuotojai turėtų teisę prašyti suteikti vaiko priežiūros atostogas lanksčiais būdais, tačiau Direktyvoje numatyta galimybė nustatyti tam tikrus apribojimus: „darbdavys po konsultacijos pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką gali pagrįstam laikotarpiui atidėti vaiko priežiūros atostogų suteikimą remdamasis tuo, kad vaiko priežiūros atostogų suteikimas prašomu laikotarpiu

labai sutrikdytų sklandžią darbdavio veiklą. Darbdaviai tokį vaiko priežiūros atostogų atidėjimą turi motyvuoti raštu“ (Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva (ES) 2019/1158 2019 m. birželio 20 d. dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES). Be šių priemonių Direktyvoje numatyta galimybė susitarti dėl lanksčių darbo sąlygų, nustatytas draudimas diskriminuoti, apsauga nuo atleidimo, priešiško požiūrio, neigiamų pasekmių išėjus tėvystės, vaiko priežiūros ar asmens, kuriam reikalinga priežiūra ar pagalba, atostogų. ES Komisija paragino valstybes nares iki 2022 m. rugpjūčio mėn. Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros direktyvą perkelti į nacionalinę teisę.

Apibendrinant teigtina, kad ES visuomenės senėjimo tendencijos, vaikų auginimo iššūkiai, didesnis dėmesys žmonių teisėms, susijusioms su gyvenimo kokybe, sveikata ir pan., lemia ir teisinio reguliavimo kaitą šeimos bei darbo derinimo srityje. ES mastu moterų ir vyrų lygybė bei vienodas požiūris darbo teisiniuose santykiuose yra prioritetiniai ES politikos tikslai, kuriuos įgyvendinti yra įpareigotos valstybės narės.

2. Teisinio reglamentavimo apžvalga Lietuvoje

Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau – LR Konstitucija) 29 str. 2 d. nurodyta, kad „Žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu“. LR darbo kodekso (toliau – DK) 2 str. nurodyta, kad „Darbo santykiai reglamentuojami vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo teisių gynybos <...> darbo teisės subjektų lygybės, nepaisant jų lyties <...>, socialinės padėties, <...>, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių) <...>, santuokinės ir šeiminės padėties <...> principais. Šie principai ne tik nusako diskriminacijos draudimo siekį darbo teisinių santykių kontekste, bet ir atliepia darbo ir šeimos derinimo poreikį.

LR Konstitucijos 38 str. nurodyta, kad „Šeima yra visuomenės ir valstybės pagrindas. Valstybė saugo ir globoja šeimą, motinystę, tėvystę ir vaikystę“. Šiuo atveju Konstitucija įvirtina valstybės funkciją padėti šeimoms, suteikti garantijas motinystės, tėvystės atveju bei garantuoti vaikų teises. Pažymėtina, kad šiuolaikinė „šeimos“ sąvoka turi būti aiškinama nebūtinai siejant ją tik su santuokos institutu. Dar 2011 m. rugsėjo 28 d. nutarime Nr. 21/2008 „Dėl Valstybinės šeimos politikos koncepcijos“ LR Konstitucinis Teismas nurodė, kad konstitucinė šeimos samprata negali būti kildinama tik iš santuokos instituto ir konstatavo, kad „santuoka yra vienas iš šeimos konstitucinio instituto pagrindų šeimos santykiams kurti. Tai yra istoriškai susiklostęs šeimos modelis, neabejotinai turintis išskirtinę vertę visuomenės gyvenime, užtikrinantis Tautos ir valstybės gyvybingumą bei istorinį išlikimą. Tačiau tai nereiškia, kad pagal Konstituciją, *inter alia* jos 38 straipsnio 1 dalies nuostatas, nėra saugomos ir ginamos kitokios nei santuokos pagrindu sudarytos šeimos, *inter alia* santuokos nesudariusių vyro ir moters bendras gyvenimas, kuris grindžiamas pastoviais emocinio prieraišumo, tarpusavio supratimo, atsakomybės, pagarbos, bendro vaikų auklėjimo ir panašiais ryšiais bei savanorišku apsisprendimu prisiimti tam tikras teises ir pareigas, kurie yra konstitucinių motinystės, tėvystės ir vaikystės institutų pagrindas <...> konstitucinė šeimos samprata grindžiama šeimos narių tarpusavio atsakomybe, supratimu, emociniu prieraišumu, pagalba ir panašiais ryšiais bei savanorišku apsisprendimu prisiimti tam tikras teises ir pareigas, t. y. santykių turiniu, o šių santykių išraiškos forma konstitucinei šeimos sampratai esminės reikšmės neturi“ (LR Konstitucinio Teismo 2011 m. rugsėjo 28 d. nutarimas). 2019 m. sausio 11 d. Nr. LR Konstitucinis Teismas nutarime KT3-N1/2019 „Dėl leidimo laikinai gyventi Lietuvoje užsieniečiui šeimos susijungimo pagrindu“ pakartojo šios šeimos sampratos svarbą šiuolaikinėje visuomenėje ir pridūrė, kad „konstitucinė šeimos samprata, be kita ko, yra neutrali lyties požiūriu“ (LR Konstitucinio Teismo 2019 m. sausio 11 d. nutarimas). Šis LR Konstitucinio Teismo išaiškinimas reiškia, kad darbdavys, padėdamas įgyvendinti darbuotojui asmeninio gyvenimo ir darbo suderinimo klausimus, neturi diskriminuoti darbuotojo todėl, kad jis gyvena pagal kitokią, ne santuokos pagrindu aiškinamą šeimos koncepciją.

Net ir įgyvendinant DK 28 str. įtvirtintą darbuotojo šeiminių įsipareigojimų gerbimą, galima teigti, kad šiame Kodekse pasirinkta šeimos interpretacija iš dalies atitinka LK Konstitucinio Teismo išaiškinimą ta prasme, kad darbuotojo teisės dirbti nuotolinį darbą, pasiimti nemokamų atostogų neapsiriboja tik pareigomis vaikams, sutuoktiniui, tėvams. Pvz., DK 52 str. 2 d. dalyje nurodyta, kad „Jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu, kai to reikalauja <...> darbuotojas, pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos būkle, neįgalumu arba būtinybe slaugyti (prižiūrėti) šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį“. DK 40 str. nurodyta, kad darbuotojas turi teisę prašyti dirbti ne visą darbo laiką dėl būtinybės „slaugyti (prižiūrėti) šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, taip pat jei to reikalauja nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, ir darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų“. DK 113 str. 1 d. nurodyta, kad „Darbdavys privalo tenkinti prašymą dirbti darbuotojo pageidaujama darbo laiko režimu, kai to reikalauja <...> darbuotojas, pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę arba būtinybę slaugyti (prižiūrėti) šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, jeigu dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai nesudarytų darbdaviui per didelių sąnaudų“. Šie DK papildymai dėl šeimos narių ir kartu gyvenančių asmenų atsirado gerokai vėliau, t. y. nuo 2022 m. LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija Aiškinamajame rašte dėl įstatymų projektų (Reg. Nr. XIVP-1438- XIVP-1444) nurodė, kad „Šeimos ir darbo derinimo nebuvimas šeimoms (vyriui ar / ir moteriai) gali atsiliepi neigiamomis pasekmėmis: suprastėjusia gyvenimo kokybe, psichologine įtampa, depresija, nerimu, piktnaudžiavimu alkoholiu ar narkotinėmis medžiagomis, finansų praradimu, padidėjusiu stresu santuokoje, skyrybų tikimybe, įtemptais vaikų ir tėvų santykiais“. Tai aktualu ir darbdaviams, nes „darbuotojų asmeninės gerovės stygius tiesiogiai atsiliepia darbo gerovei: darbo vietoje jie dažniausiai galvoja, kad neatliks savo šeimos pareigų, ir tai turi neigiamos įtakos jų darbo ir organizacijos pasiekimų rezultatams“ (Aiškinamasis raštas dėl įstatymų projektų, 2022). „Kadangi valstybių prioritetas yra kuo didesnis asmenų užimtumas (įtraukimas į darbo rinką), o asmenims svarbiausia yra sveikata ir gyvenimo kokybė šeimos ir darbo derinimo priemonės yra ypač aktualios. Būdamos efektyvios, jos neabejotinai gali palengvinti šeimų ir atskirai individų gyvenimą“ (Aiškinamasis raštas dėl įstatymų projektų, 2022). DK 137 str. 1 d. 4 punkte nurodyta galimybė pasiimti nemokamų atostogų slaugant sergantį šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį. Kita vertus, šiuose straipsniuose atskirai išskiriama šeimos narys ir kartu gyvenantis asmuo. Tai leidžia teigti, kad vis dar laikomasi šiek tiek kitokio šeimos sampratos suvokimo. Pvz., LR ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 3 str. 8 punkte nurodyta, kad „Šeimos narys – sutuoktinis, vaikas (įvaikis), motina (tėvas), įmotė (įtėvis)“. Šiuo atveju šeimos nario sąvoka yra susiaurinama, lyginant su ta, kurią aiškina Konstitucinis Teismas. Tokia skirtinga šeimos narių sąvokos interpretacija kelia daug klausimų, nes nėra aišku kaip tinkamai traktuoti kartu gyvenantį asmenį. O jeigu kartu negyvenama, ar galima tokį asmenį slaugyti (pvz., sužadėtinį)? Apskritai teigiamai reikėtų vertinti sąvokos „kartu gyvenantis asmuo“ įtvirtinimą DK ta prasme, kad tai suteikia galimybę slaugyti sugyventinį, partnerį neišskiriant lyties. Tačiau DK 2 str. nurodytas draudimas diskriminuoti dėl santuokinės ir šeiminių padėties parodo, kad šiame Įstatyme yra pripažįstama ir ne vien santuoka grindžiama šeimos samprata.

Remiantis LR Konstitucijos 38 str. 6-7 d. tiek tėvai, tiek vaikai vienas kito atžvilgiu turi tam tikras pareigas: „Tėvų teisė ir pareiga – auklėti savo vaikus dorais žmonėmis ir ištikimais piliečiais, iki pilnametystės juos išlaikyti. Vaikų pareiga – gerbti tėvus, globoti juos senatvėje ir tausoti jų palikimą“. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau – CK) 3.162 str. nurodyta vaikų pareiga „gerbti tėvus ir tinkamai atlikti savo pareigas“. Tyrimai rodo, kad dažniausiai kalbama ir analizuojamos tėvų pareigų vaikų atžvilgiu problemos šeimos - darbo derinimo klausimais, tačiau vaikų pareiga tėvams taip pat labai svarbi, ypatingai kuomet juos reikia prižiūrėti ir / ar slaugyti. Visuomenės senėjimas, medicinos pažanga lemia tai, kad daugėja senyvo amžiaus žmonių, kuriems reikalinga pagalba. Pvz., viename iš tyrimų „Šeimos ir darbo derinimas: Lietuvos profesinių sąjungų pozicija“ (2020) nurodoma, kad „mažiau keliami, tačiau taip pat labai aktualūs yra dirbančiųjų

ligonių, neįgaliųjų, senyvo amžiaus artimųjų priežiūros ir slaugos klausimai <...> Ne visur darbdaviai palankiai žiūri į darbuotojų poreikį derinti darbą ir pasirūpinti pagalbos reikalingais šeimos nariais“ (Gvaldaitė ir Šumskienė, 2020).

DK 28 str. nustatytas darbdavio įsipareigojimas imtis priemonių padėti darbuotojui vykdyti jo šeiminius įsipareigojimus. „Šiame kodekse nustatytais atvejais pateikti darbuotojų prašymai, susiję su šeiminių įsipareigojimų vykdymu, turi būti darbdavio apsvarstyti ir į juos motyvuotai atsakyta raštu. Darbuotojo elgesys ir jo veiksmai darbe darbdavio turi būti vertinami siekiant praktiškai ir visapusiškai įgyvendinti darbo ir šeimos darnos principą“. Su šiuo straipsnyje įtvirtintu šeimos ir darbo darnos įgyvendinimo principu galima sieti ir kitus darbdavio įsipareigojimus, nurodytus 26 str., siekiant užtikrinti darbuotojų lyčių lygybę ir nediskriminavimą kitais pagrindais, kaip pvz., draudimas diskriminuoti dėl santuokinės ar šeiminių padėties, ketinimo turėti vaikų ir kt. Tai įpareigoja darbdavį sudaryti vienodas darbo sąlygas, taikyti vienodus darbo vertinimo ir atleidimo iš darbo kriterijus, už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį ir pan. Taip pat šeimos įsipareigojimų gerbimas yra siejamas ir su darbdavio pareiga gerbti darbuotojo privatų gyvenimą (DK 27 str.), pvz., kuomet prašoma nurodyti priežastis, dėl kurių darbuotojas prašo keisti darbo grafiką, dirbti nuotoliniu būdu ir pan. DK 28 str. 3 d. leidžia dvejopai interpretuoti ir darbuotojo elgesį įgyvendinant šeiminius įsipareigojimus: kad darbuotojas negali piktnaudžiauti savo teise įgyvendinant šeiminius įsipareigojimus; darbuotojas turėtų kuo mažiau trikdyti savo darbovietės veiklą įgyvendindamas savo šeiminius įsipareigojimus.

Kilus ginčui tarp darbdavio ir darbuotojo dėl šeiminių įsipareigojimų gerbimo galima būtų juos nagrinėti darbovietėse veikiančiose darbo tarybose, darbo ginčų komisijose ar ginti pažeistas teises teismuose. Kita vertus, netenkinus darbuotojo prašymo dėl šeiminių įsipareigojimų įgyvendinimo, darbdavys turėtų įrodinėti, kad neįmanoma tenkinti tokio darbuotojo prašymo. Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projekto aiškinamajame rašte nurodyta „kad darbdavys privalo imtis priemonių padėti darbuotojui vykdyti jo šeiminius įsipareigojimus, išskyrus atvejus, kai to negalima pasiekti dėl darbo funkcijos ar darbdavio veiklos ypatumų arba dėl per didelių darbdavio sąnaudų“ (Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas, 2015). Konkrečias priežastis, kurios gali būti pateisinamos darbdaviui atsisakius padėti vykdyti darbuotojo šeiminius įsipareigojimus, galėtų patvirtinti formuojama šios srities teismų praktika.

Apibendrinant galima pastebėti, kad nepaisant LR Konstitucinio Teismo šeimos sąvokos išaiškinimų, pasigendama vieningos šeimos sampratos interpretacijos Darbo kodekse. Sąvokos „kartu gyvenantis asmuo“ įtvirtinimas Darbo kodekse vertinamas teigiamai, tačiau „šeimos nario“ sąvokos atribojimas nuo „kartu gyvenančio asmens (sugyventinio, partnerio)“ lieka padrikas. Tai ypač aktualu šeimoms, kurios nėra įteisintos santuokos. Todėl darbdaviai, padėdami darbuotojams įgyvendinti jų šeiminius įsipareigojimus, turėtų atsižvelgti į šiuolaikinę šeimos sampratos interpretaciją. Pažymėtina ir tai, kad darbuotojo pareigos darbdavio atžvilgiu išlieka net ir sprendžiant asmeninio gyvenimo bei darbo derinimo klausimus, t. y. draudimą piktnaudžiauti savo teisėmis kuo mažiau trikdamas darbdavio veiklą.

Išvados

1. Darbuotojo šeiminių įsipareigojimų įgyvendinimas derinant darbą ir šeimos gyvenimą tampa vis aktualesnis dėl visuomenės senėjimo, šeimos modelio kaitos, dėmesio žmonių gyvenimo kokybei, sveikatai ir kitų procesų. ES mastu moterų ir vyrų lygybė bei vienodas požiūris ir darbo teisiniuose santykiuose yra prioritetiniai ES politikos tikslai, kuriuos įgyvendinti yra įpareigotos valstybės narės.
2. Teisės aktų analizė parodė, kad nėra vienodo požiūrio Lietuvos darbo teisėje dėl „šeimos“ ar „šeimos nario“ sąvokos: vienu atveju ši sąvoka yra aiškinama plečiamuoju, kitu atveju – siauriamuoju aspektu. Teigiamai reikėtų vertinti sąvokos „kartu gyvenantis asmuo“ įtvirtinimą DK ta prasme, kad tai suteikia galimybę slaugyti sugyventinį, partnerį neišskiriant lyties. Kita vertus, lieka neaiškumų dėl reikalavimo kartu gyventi slaugant asmenį (pvz., sužadėtinį). Nors

galimybė darbdaviui motyvuotai atsisakyti tenkinti šeiminius darbuotojo išpareigojimus yra, tačiau tik teismų formuojama praktika galėtų tinkamai įvertinti ir pateisinti tokias priežastis bei aplinkybes. Pabrėžtina, kad teisė neišspręs visų problemų, susijusių su šeimos ir darbo darnos klausimais, tačiau tinkamas visuomenės informavimas, darbdavių interesas ir nauda turėti sveikus ir produktyviai dirbančius darbuotojus turi tapti prioritetu formuojant teigiamą požiūrį į darbuotojo asmeninio, šeimos gyvenimo ir darbo balanso palaikymą.

Literatūros sąrašas

1. Česnauskas, V. ir Lazaukaitė-Zabielskė, J. (2014). Darbo ir šeimos konfliktas: individualių ir organizacinių veiksnių svarba“, *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, No. 72, 23-43.
2. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva (ES) 2019/1158 2019 m. birželio 20 d. dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2019.188.01.0079.01.LIT&toc=OJ%3AL%3A2019%3A188%3ATOC.
3. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB 2006 m. liepos 5 d. dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2006.204.01.0023.01.LIT&toc=OJ%3AL%3A2006%3A204%3ATOC.
4. Europos Sąjungos pagrindinių laisvių chartija. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A12016P%2FTXT>.
5. Europos Sąjungos sutartis. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:115:0013:0045:LT:PDF>.
6. Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų planas. <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/lt/>.
7. Gragnano, A., Simbula, S. and Miglioretti, M. (2020). Work–Life Balance: Weighing the Importance of Work–Family and Work–Health Balance, *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17(3), 907; <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>.
8. Grigužauskaitė, S., Skučienė, D.(2019). Šeimos ir darbo derinimo teisinės prielaidos Baltijos šalyse. *Socialinė Teorija, Empirija, Politika ir Praktika*, 18, 8-22. <https://doi.org/10.15388/STEPP.2019.1>.
9. Gvaldaitė, L., Šumskienė, E. (2020). Šeimos ir darbo derinimas: Lietuvos profesinių sąjungų pozicija. <https://www.nsta.lt/wp-content/uploads/2020/01/NAMS-Seimos-ir-darbo-derinimas-profsajungu-pozicija.pdf>
10. International Labour Organization, The gender gap in employment: What's holding women back? 2022. <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#intro>.
11. Jančaitytė, R. (2006). Palankios šeimai politikos įgyvendinimas Lietuvoje: problemos ir galimybės. *SOCIALINIS DARBAS*, Nr. 5(1), 30-37. <file:///C:/Users/Administrator/Downloads/%23%23common.file.namingPattern%23%23.pdf>.
12. Kairienė, B., Jančaitytė, R., Kolbergytė, A. (2009). Darbdavių požiūris į apmokamo darbo ir šeimos vaidmenų derinimo galimybes Lietuvoje. *SOCIALINIS DARBAS*, Nr. 8(1), 28-37. [file:///C:/Users/Administrator/Downloads/%23%23common.file.namingPattern%23%23%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Administrator/Downloads/%23%23common.file.namingPattern%23%23%20(1).pdf).
13. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr.82-0, i. k. 1001010ISTAI-1864.
14. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas. <file:///C:/Users/Administrator/Downloads/1+projektas+AR+DK+aiskinamasis2015-06-10.pdf>
15. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr.33-1014, i. k. 0921010KONSRG922324.
16. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2011 m. rugsėjo 28 d. nutarimas, Byla Nr. 21/2008, „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo 2008 m. birželio 3 d. nutarimu Nr. X-1569 „Dėl valstybinės šeimos politikos koncepcijos patvirtinimo“ patvirtintos Valstybinės šeimos politikos koncepcijos nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. <https://lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta159/content>.
17. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2019 m. sausio 11 d. nutarimas Nr. KT3-N1/2019 „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 43 straipsnio 1 dalies 5 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ <https://lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta1898/content>.

18. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Aiškinamasis raštas dėl įstatymų projektų Reg. Nr. XIVP-1438- XIVP-1444, 2022-03-18.
19. Lygių galimybių kontrolieriaus įstaiga. Lietuvos Respublikos teisės aktų asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo klausimais apžvalga (2021). <https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/05/teises-aktu-apzvalga.pdf>.
20. Lygių galimybių kontrolieriaus įstaiga. Tyrimai. https://lygybe.lt/tyrimai/?_sft_tyrimai-kategorija=darbo-ir-asmeninio-gyvenimo-derinimas.
21. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Šeima ir darbas. <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/darbo-rinka-uzimtumas/darbo-teise/seima-ir-darbas/#Darbdaviams>.
22. Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/ALL/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>.
23. Valstybinė darbo inspekcija. Dėl šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo (2019-12-31). <https://www.vdi.lt/Forms/TekstasDUK.aspx?ID=519&lang=lt>.
24. Williams, C. L. (2017). The damaging effect of gendered views of work-life balance, *Sage Journals*. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/2329496517748334?journalCode=scua>.

EMPLOYEE'S FAMILY OBLIGATIONS AND WORK COORDINATION: LEGAL REGULATION AND THE ISSUES OF INTERPRETATION OF CONCEPTS

Daiva Petrėnaitė

*Utenos kolegija Higher Education Institution,
Maironio str. 7, Utena*

Summary

The aim of the professional and personal life balance at the level of the European Union encourages member states and Lithuania to take into account not only the obligations of parents to children but also the growing care needs of elderly and disabled relatives. Respecting the employee's family obligations is enshrined in the Labor Code as an employer's duty. However, such legal regulation raises many questions related to the interpretation of the concepts of "family", "family member", "person living with the employee/cohabitant" and the definition of the employer's duties. The analysis of legal acts showed that there is no uniform approach in Lithuanian labour law regarding the concept of "family" or "family member". However, the establishment of the concept of "cohabitant" in the Labour Code should be viewed positively in the sense that it provides an opportunity to care for a person regardless of gender. However, the employer can refuse to meet the employee's family obligations for reasons. The practice formed by the courts could properly assess and justify such reasons and circumstances.

Keywords: employee's family obligations, discrimination, employer, family member and cohabitant.