

LIETUVOS RESPUBLIKOS
LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 1, 2, 25, 26, 30, 36, 40, 44, 46, 51, 52, 55,
56, 57, 59, 72¹, 75, 79, 107, 113, 117, 126, 133, 134, 137, 138, 169, 171 STRAIPSNIŲ IR
PRIEDO PAKEITIMO ĮSTATYMO, LIETUVOS RESPUBLIKOS LIGOS IR
MOTINYSTĖS SOCIALINIO DRAUDIMO ĮSTATYMO NR. IX-110 1, 5, 11¹, 16, 19, 20, 22,
23, 24 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO IR ĮSTATYMO PAPILDYMO PRIEDU ĮSTATYMO,
LIETUVOS RESPUBLIKOS LIGOS IR MOTINYSTĖS SOCIALINIO DRAUDIMO
ĮSTATYMO NR. IX-110 2, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 11¹, 14, 16, 22, 23 IR 30 STRAIPSNIŲ
PAKEITIMO ĮSTATYMO NR. XIV-752 11 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMO,
LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮSTATYMO NR. IX-1826 2, 7
STRAIPSNIŲ IR PRIEDO PAKEITIMO ĮSTATYMO, LIETUVOS RESPUBLIKOS
VADOVYBĖS APSAUGOS ĮSTATYMO NR. IX-1183 27 STRAIPSNIO PAKEITIMO
ĮSTATYMO, LIETUVOS RESPUBLIKOS ŽVALGYBOS ĮSTATYMO NR. VIII-1861 31
STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMO, LIETUVOS RESPUBLIKOS TEISMŲ
ĮSTATYMO NR. I-480 44¹ STRAIPSNIO PAKEITIMO PROJEKTŲ
AIŠKINAMASIS RAŠTAS

1. Įstatymų projektų rengimą paskatinusios priežastys, parengtų projektų tikslai ir uždaviniai

Šeimos ir darbo derinimo nebuvimas šeimoms (vyrai ar / ir moteriai) gali atsiliesti 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^{1,2}. Šeimos ir darbo derinimo konfliktai taip pat aktualūs 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 rezultatams¹.

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. Šeimos politikos priemonės dažniausiai skirstomos į tris grupes^{3,4}. Pirmosios jungia šeimos politikos priemonės – vaiko priežiūros atostogas (motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros) ir vaiko priežiūros institucijas⁵. Antroji grupė – darbo rinkos struktūros (darbo apsauga, lankstumas) priemonės. Trečioji grupė pavadinta socialinėmis normomis, susijusiomis su vyrų ir moterų vaidmenimis.

Siekiant šeimoms padėti derinti šeiminius ir darbinius santykius, 2019 m. birželio 20 d. priimta *Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir priežiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES*, kuria siekiama užtikrinti vyrų ir moterų lygybės dėl galimybių darbo rinkoje ir požiūrio darbe principo įgyvendinimą, pritaikant ir modernizuojant Europos Sąjungos teisinę sistemą, tėvams ir priežiūros pareigų turintiems asmenims sudaryti sąlygas geriau derinti darbo ir priežiūros pareigas.

Tikslui pasiekti numatomos priemonės apima visas tris šeimos politikos priemonių grupes.

Pirmoji grupė – neperleidžiamosios vaiko priežiūros atostogos motinai ir tėvui (bent du mėnesiai tėčiui (tėviui) ar globėjui ir du motinai (motei) ar globėjai), tėvystės atostogos tėvui (bent dešimt dienų).

¹ Greenhaus J., Powell, G. 2006. *When work and family are allies: a theory of work-family enrichment*

² Lewis, S., Anderson, D., Lyonette, C., Payne, N., Wood., S. 2017. *Work-Life Balance in Times of Recession, Austerity and Beyond*. Routledge, ISBN: 978-1-31568326-3

³ Kempe, J., Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2006. *Family-friendly personnel policy and workplace culture-challenges for working life*

⁴ Tobio, C., Cordon, J. A. F. 2013. *A social policy model for the reconciliation of employment and family life from gender equality perspective*. International Review of Sociology – Revue Internationale de Sociologie, Vol. 23, No. 2, p. 379–400

⁵ Esping-Andersen, G. 2009. *The incomplete revolution: Adapting welfare states to women's new roles*. Cambridge: Polity Press

Pažymėtina, kad Lietuvoje turime vienas ilgiausiai ir geriausiai apmokamas vaiko priežiūros atostogas, kurios sudaro saugias sąlygas tėvams rūpintis mažyliu, užmegzti tvirtą ryšį su vaiku. Tėčiai Lietuvoje taip pat gana noriai naudojasi apmokamu tėvystės atostogų mėnesiu, kurį gali išnaudoti iki vaikai sukanka vieneri metai. Tačiau tiek Lietuvoje, tiek ir visoje Europos Sąjungoje tėčių įsitraukimas į vaikų auginimą, pasinaudojant vaiko priežiūros atostogomis, kai kuriais atvejais yra gana minimalus. Pavyzdžiui, net ir Lietuvoje atrodo, kad vaiko priežiūros atostogų išėinančių vyrų daugėja, bet dažniausiai jie išeina antraisiais vaiko priežiūros metais, tačiau toliau dirba ir vaiką vis tiek prižiūri mama. Pvz., 2020 metų Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Fondo valdyba) duomenimis, 40 proc. vaiko priežiūros išmokos gavėjų antrais vaiko auginimo metais yra vyrai ir beveik visi jie – 90 proc. arba 7,5 tūkst. – dirba, o vaiku tuo metu rūpinasi mama.

Visgi yra nemažai tyrimų, kurie nagrinėja tėčių įsitraukimo į vaiko priežiūrą naudą⁶. Pastebėta, kad tėčiai, pasinaudoję tėvystės atostogomis ar neperleidžiamomis atostogomis (vaiko priežiūros atostogomis) (Švedijos pavyzdys), labiau vertina šeimos tarpusavio santykius, suteikia daugiau galimybių moterims, prižiūrėdami vaikus, jie stiprina vaiko ir tėvo bei tėvo ir motinos ryšius^{7,8}.

Antroji šeimos politikos priemonių grupė, kuri numatyta ir Direktyvoje (ES) 2019/1158, tai – lanksčios darbo sąlygos. Siekiant paskatinti darbuotojus, kurie yra tėvai ar prižiūri kitus asmenis, likti darbo rinkoje, tokiems darbuotojams turi būti suteikta galimybė savo darbo grafikus derinti su asmeniniais poreikiais ir prioritetais, taip pat susitarant dėl ne viso darbo laiko ar nuotolinio darbo. Verta paminėti, kad lanksčių darbo sąlygų gali prašyti darbuotojai, auginantys vaikus iki 8 metų ir prižiūrintieji asmenys. Nors Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintos nuostatos, kurios leidžia derinti darbo ir šeiminius įsipareigojimus, praktikoje kai kurios galimybės nebuvo plačiau taikomos ir naudojamos. 2019 m. balandžio mėn. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija atliko apklausą (buvo apklaustos 69 įmonės, kuriose dirba 12584 darbuotojai), pagal kurią tik 3 proc. darbuotojų naudojasi nuotoliniu darbu, 5 proc. naudojami lanksčiu individualiu darbo grafiku.

2019 m. II ketv. Lietuvoje ir kitose Europos Sąjungos valstybėse narėse taikant imčių metodą buvo atliktas Darbo organizavimo ir darbo laiko nustatymo tvarkos statistinis tyrimas. Apklausta 7,5 tūkst. 15 metų amžiaus ir vyresnių užimtų gyventojų, tyrimo rezultatai perskaiciuoti visiems šio amžiaus užimtiems gyventojams. Lietuvoje kas dešimtas (11,6 proc.) užimtas gyventojas gali pats nustatyti savo darbo laiko pradžią ir pabaigą (Europos Sąjungos vidurkis – 20 proc.), 9,7 proc. (Europos Sąjungos vidurkis taip pat 20 proc.) – gali nustatyti savo darbo laiką su tam tikrais apribojimais. Lietuvoje 78,7 proc. dirbančiųjų darbo laiką nustato darbdavys, įmonė, užduotys ar klientai. Daugiau informacijos ir visi tyrimo rezultatai: <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?eventId=200463>.

Trečioji grupė – priemonės, skirtos apsaugoti darbuotoją nuo diskriminacijos (ypatingai susijusios dėl vyro ir moters vaidmens šeimoje) ar nuo mažiau palankaus požiūrio į juos dėl to, kad naudojasi savo teisėmis. Nors oficialios statistikos apie diskriminacijos atvejus, susijusius su Direktyvoje (ES) 2019/1158 nustatytomis garantijomis, nėra, tačiau yra žinoma, kad asmenys, pasinaudoję Direktyvoje (ES) 2019/1158 įtvirtintomis garantijomis, ypač, vaiko priežiūros atostogomis, patiria mažiau palankų požiūrį, yra diskriminuojami tolimesnėje karjeroje ir darbinėje veikloje.

2020 m. atlikto tyrimo „Šiuolaikiniai vyrai ir lyčių lygybė“⁹ duomenys rodo, kad darbo aplinka vis dar nėra šeimai draugiška. Dažna praktika tokia, kad vyrams, grįžusiems į darbą po vaiko priežiūros atostogų, darbdavys padidina darbo užduočių ir / ar viršvalandžių naštą bei nenori suprasti darbuotojo šeiminių įsipareigojimų svarbos. Jei vienas darbuotojas patiria spaudimą,

⁶ Haas, L. 2003. *Parental Leave and Gender Equality: Lessons from the European Union*

⁷ Vennis, E., Drew, E., Emerek, R., Mahon, E. 1998. *Reconciling family and working life: working parents*

⁸ Duvander, A. Z. 2014. *How long should parental leave be? Attitudes to gender equality, family, and work as determinants of women's and men's parental leave in Sweden*. Journal of Family issues

⁹ Pilinskaitė-Sotiropi, V., Kontvainė, V. 2020. *Šiuolaikiniai vyrai ir lyčių lygybė*

persekiojimą ar nuolatinį patikrinimą, kiti darbuotojai net nebando prašyti ar reikalauti savo teisių.

Direktyva (ES) 2019/1158 į nacionalinę teisę turi būti perkelta iki 2022 m. rugpjūčio 2 d.

Nuo 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyvos 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas priėmimo darbo rinka labai pasikeitė, nes dėl demografinių pokyčių ir perėjimo prie skaitmeninių technologijų atsirado naujų užimtumo formų, o tai sustiprino inovacijas, darbo vietų kūrimą ir darbo rinkos augimą. Kai kurių naujų formų užimtumas nuspėjamumo požiūriu labai skiriasi nuo tradicinių darbo santykių, todėl susijusiems darbuotojams gali pritrūkti tikrumo dėl taikytinų teisių ir socialinės apsaugos. Kintančiame darbo pasaulyje darbuotojams kyla vis didesnis poreikis būti visapusiškai informuotiems apie savo esmines darbo sąlygas ir ta informacija turėtų būti pateikta laiku ir raštu darbuotojams lengvai prieinama forma. Siekiant tinkamai įteisinti naujas užimtumo formas, Europos Sąjungos darbuotojams turėtų būti suteikta įvairių naujų būtiniausių teisių, kuriomis siekiama didinti darbo santykių saugumą ir nuspėjamumą ir drauge siekiama išsaugoti darbo rinkos gebėjimą prisitaikyti.

Siekiant užtikrinti adekvatų visų Europos Sąjungos darbuotojų darbo sąlygų skaidrumą ir nuspėjamumą, nustatant reikalavimus, kurie yra susiję su informacija apie esminius darbo santykių aspektus ir su darbo sąlygomis, 2019 m. birželio 20 d. buvo priimta *Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje*. Direktyvos (ES) 2019/1152 tikslas – gerinti darbo sąlygas skatinant skaidresnį ir nuspėjamesnį užimtumą kartu užtikrinant darbo rinkos gebėjimą prisitaikyti.

Darbuotojams turi būti suteikta teisė įdarbinimo pradžioje būti raštu informuotiems apie jų su darbo santykiais susijusias teises ir pareigas. Todėl pagrindinė informacija jiems turi būti perduota kuo skubiau. Direktyvoje (ES) 2019/1152 informacija yra labiau išplėsta. Pagal Darbo kodekso nuostatas darbuotojas paprastai ją gauna sudarydamas darbo sutartį (pavyzdinėje darbo sutarties formoje yra aptarti visi privalomi teiktinos informacijos elementai, kurie bus papildyti, įgyvendinant šią direktyvą).

Direktyva (ES) 2019/1152 į nacionalinę teisę turi būti perkelta iki 2022 m. rugpjūčio 1 d.

Siekiant sudaryti geresnes sąlygas derinti darbo ir priežiūros pareigas, skatinti vyrų ir moterų lygybės dėl galimybių darbo rinkoje ir požiūrio darbe principo įgyvendinimą bei įgyvendinti Direktyvą (ES) 2019/1158, taip pat užtikrinti adekvatų darbuotojų darbo sąlygų skaidrumą ir nuspėjamumą ir įgyvendinti Direktyvą (ES) 2019/1152, buvo parengti šie įstatymų projektai:

1) Lietuvos Respublikos darbo kodekso 1, 2, 25, 26, 30, 36, 40, 44, 46, 51, 52, 55, 56, 57, 59, 72¹, 75, 79, 107, 113, 117, 126, 133, 134, 137, 138, 169, 171 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo projektas (toliau – Darbo kodekso projektas) (įgyvendinama Direktyva (ES) 2019/1158 ir Direktyva (ES) 2019/1152);

2) Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 1, 5, 11¹, 16, 19, 20, 22, 23, 24 straipsnių pakeitimo ir Įstatymo papildymo priedu įstatymo projektas (toliau – Ligos ir motinystės įstatymo projektas) (įgyvendinama Direktyva (ES) 2019/1158);

3) Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo Nr. IX-1836 2, 7 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo projektas (toliau – Lygių galimybių įstatymo projektas) (įgyvendinama Direktyva (ES) 2019/1158).

4) Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 2, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 11¹, 14, 16, 22, 23 ir 30 straipsnių pakeitimo įstatymo Nr. XIV-752 11 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas, kuriuo atliekami redakcinio pobūdžio 2021 m. gruodžio 14 d. Lietuvos Respublikos Seimo priimto ir 2023 m. sausio 1 d. įsigaliosiančio Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 2, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 11¹, 14, 16, 22, 23 ir 30 straipsnių pakeitimo įstatymo Nr. XIV-752 11 straipsnio pakeitimai, suderinant juos su Ligos ir motinystės įstatymo projektu siūlomais pakeitimais.

5) Lietuvos Respublikos vadovybės apsaugos įstatymo Nr. IX-1183 27 straipsnio pakeitimo įstatymo projektą (toliau – Vadovybės apsaugos įstatymo projektas) (įgyvendinama Direktyva (ES) 2019/1152);

6) Lietuvos Respublikos žvalgybos įstatymo Nr. VIII-1861 31 straipsnio pakeitimo įstatymo projektą (toliau – Žvalgybos įstatymo projektas) (įgyvendinama Direktyva (ES) 2019/1152);

7) Lietuvos Respublikos teismų įstatymo Nr. I-480 44¹ straipsnio pakeitimo įstatymo projektą (toliau – Teismų įstatymo projektas) (įgyvendinama Direktyva (ES) 2019/1152) (toliau kartu – Įstatymų projektai).

Atsižvelgiant į socialinių partnerių dvišalius susitarimus, Darbo kodekso projektu taip pat siekiama tobulinti darbo santykių teisinį reguliavimą, taip pat atlikti redakcinio pobūdžio taisymus.

2. Įstatymų projektų iniciatoriai ir rengėjai

Įstatymų projektus parengė Socialinės apsaugos ir darbo ministerija.

3. Kaip šiuo metu yra reguliuojami Įstatymų projektuose aptarti teisiniai santykiai

Šiuo metu Darbo kodekse įtvirtintas teisinis reguliavimas:

1. Šiuo metu galioja 2010 m. kovo 8 d. Tarybos direktyva 2010/18/ES, įgyvendinanti patikslintą BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų, ir panaikinanti Direktyvą 96/34/EB. Šia direktyva darbuotojams nustatoma individuali ne trumpesnių kaip keturių mėnesių vaiko priežiūros atostogų teisė gimus vaikui ar jį įvaikinus. Direktyva 2010/18/ES nenumatoma jokių su užmokesčiu per vaiko priežiūros atostogas susijusių prievolių ir paliekama valstybėms narėms arba socialiniams partneriams išsamiau apibrėžti šių atostogų taisykles ir sąlygas. Direktyva 2010/18/ES nustatoma apsauga nuo atleidimo iš darbo ir nepalankaus elgesio dėl prašymo suteikti vaiko priežiūros atostogas ar jų naudojimo, nors konkretūs apsaugos užtikrinimo būdai nenustatomi.

Direktyvos 2010/18/ES nuostatas šiuo metu įgyvendina Darbo kodekso 61, 133 ir 134 straipsnių nuostatos.

Darbo kodekso nuostatos:

1.1. Šiuo metu Darbo kodekso 26 straipsnyje nėra aiškiai išskirta, kad diskriminacija yra draudžiama ir dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi Darbo kodekse numatytais garantijomis (pvz., naudojasi ar naudojosi ne visu darbo laiku, nuotoliniu darbu, lanksčiu darbo grafiku, atostogomis ir kt.). Taip pat Darbo kodekso 59 straipsnio 2 dalyje nėra išskirta, kad darbo sutartis šio straipsnio pagrindu (t. y. darbdavio valia) negali būti nutraukta ir dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi Darbo kodekse numatytais garantijomis.

1.2. Darbo kodekso 40 straipsnio 5 dalyje nenustatyta, kad ne visas darbo laikas nustatomas, jei pareikalauja darbuotojas ne tik slaugantis šeimos narį, bet ir kartu su juo gyvenantį asmenį bei ši teisė į ne viso darbo laiko nustatymą yra darbuotojams, auginantiems vaikus iki 3 m. (nėra iki 8 m.). Taip pat Darbo kodekso 52 straipsnio 2 dalyje nėra nustatyta, 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, to pareikalavus nėsčiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki aštuonių metų, ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, darbuotojui pateikus prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę arba būtinybę slaugyti šeimos narį ar kartu su juo gyvenantį asmenį. Bei nėra analogiškų nuostatų dėl darbo laiko režimo pasirinkimo (Darbo kodekso 113 straipsnio 1 dalis).

1.3. Pagal Darbo kodekso 133 straipsnio 2 dalį ir 134 straipsnio 2 dalį tėvystės ir atostogų vaikui prižiūrėti, kai yra įvaikinamas vaikas, suteikimo terminai neužtikrina, kad tėvystės atostogos būtų suteiktos anksčiau nei atostogos vaikui prižiūrėti. Praktikoje pasitaiko atvejų, kai pirmiausia pasinaudojus atostogomis vaikui prižiūrėti, prarandama teisė pasinaudoti tėvystės atostogomis, nes kreipimosi dėl tėvystės atostogų terminas jau būna praėjęs.

1.4. Darbo kodekso 134 straipsnis nenustato, kad pirmiausia dviejų mėnesių trukmės atostogų vaikui prižiūrėti turi teisę išnaudoti kiekvienas iš vaiko tėvų (globėjų, tėvių) ir ši atostogų dalis niekam negali būti perleista.

1.5. Darbo kodekso 137 straipsnio 1 dalies 4 punkto nuostata nustato nemokamų atostogų suteikimą tik slaugant sergantį šeimos narį, bet nenustato, kad taip pat slaugant ir kartu su juo gyvenantį asmenį.

1.6. Darbo kodekso 137 straipsnio 3 dalis nenustato, kad darbdavys privalo suteikti nemokamą laisvą laiką darbuotojui, jei darbuotojo prašymas susijęs su skubiomis šeiminiomis priežastimis ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju, kai darbuotojas privalo betarpiškai dalyvauti.

2. Šiuo metu galioja Direktyva 91/533/EEB, kurios nuostatos yra perkeltos į Darbo kodeksą. Šia direktyva yra įtvirtintas bendras reikalavimas, jog kiekvienas darbuotojas privalo gauti dokumentą, informuojantį apie esmines jo sutarties arba darbo santykių sąlygas. Direktyvos 91/533/EEB nuostatas šiuo metu įgyvendina Darbo kodekso 44 straipsnio nuostatos.

Darbo kodekso nuostatos:

2.1. Darbo kodekso 25 straipsnio 3 dalis nenumato pareigos su užsieniečiu, nemokančiu lietuvių kalbos, sudaryti darbo sutartį ir kita jam suprantama kalba. Lietuvos Respublikos finansų ministerijos duomenimis, krovinio kelių transporto įmonėse, vykdančiose tarptautinius pervežimus, apie 60 proc. darbuotojų sudaro Lietuvos Respublikos piliečiai, tuo tarpu Ukrainos ir Baltarusijos piliečiai dalinasi antra ir trečia vietomis. 2020 m. šiame sektoriuje dirbo 73 900 vairuotojų. Šių ir kitų šalių piliečiai atvykę į Lietuvą įsidarbina Lietuvos krovinio kelių transporto įmonėse, tačiau nežinodami valstybinės kalbos nesupranta, dėl kokių darbo sutarties sąlygų susitaria. Darbo kodekso 25 straipsnio 2 dalyje nenustatytas reikalavimas dėl atsispausdinimo galimybės, kai perduodama informacija darbuotojui.

2.2. Darbo kodekso 26 straipsnyje nėra aiškiai nurodyta, kad diskriminacija yra draudžiama ir dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi Darbo kodekse numatytais garantijomis. Taip pat Darbo kodekso 59 straipsnio 2 dalyje nėra nustatyta, kad darbo sutartis šio straipsnio pagrindu (t. y. darbdavio valia) negali būti nutraukta ir dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi Darbo kodekse numatytais garantijomis.

2.3. Darbo kodekso 30 straipsnio 2 dalyje yra numatyta, kad darbdavys imasi visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje, suteikti.

2.4. Darbo kodekso 36 straipsnio 2 dalyje nėra nustatyta, kad sudarant terminuotą darbo sutartį, išbandymo terminas turi būti proporcingas šios sutarties terminui.

2.5. Darbo kodekso 44 straipsnyje nenustatyta, kad darbdavys turi informuoti: išbandymo termino, jei toks yra, trukmę ir sąlygas; darbo sutarties pasibaigimo tvarką; viršvalandžius ir apmokėjimo už juos tvarką ir, jei taikoma, darbo (pamainos) pasikeitimo tvarką; Darbo kodekso ir kitų teisės aktų nustatytą teisę į mokymo paslaugas; socialinio draudimo įstaigų, gaunančių su darbo santykiais susijusias socialinio draudimo įmokas, pavadinimą ir kitą per socialinio draudimo įstaigas teikiamą socialinę apsaugą už darbuotojus. Darbo kodekso 44 straipsnio 5 dalis nustato, kad šis straipsnis gali būti netaikomas darbuotojams, kurių darbo sutarties terminas yra trumpesnis negu vienas mėnuo. Tokios išimties Direktyva (ES) 2019/1152 nenumato.

Darbo kodekso 107 straipsnis nenustato, kad darbdavys turi pranešti darbuotojui, kad jis gaus darbo užmokestį, kurį jis turi teisę gauti pagal valstybės, į kurią jis komandiruojamas, teisę; dienpinigius bei išmokas, skirtas su komandiruote susijusioms faktinėms kelionės, nakvynės ir maitinimo išlaidoms kompensuoti; nuorodą į priimančios valstybės interneto svetainės puslapį apie komandiruojamus darbuotojus.

2.6. Darbo kodekso 113 straipsnyje nenustatyta, kad darbuotojai privalo dirbti darbo (pamainų) grafikuose nustatytu laiku, kuriuose nurodomos darbo pradžios ir pabaigos valandos ir darbo dienos.

3. Darbo kodekso 2 straipsnyje nėra nurodyti visi nediskriminavimo atvejai, kurie paminėti kituose straipsniuose. Darbo kodekso 51 straipsnio garantijos dėl darbo santykių tęstinumo išlieka visais atvejais, jei vyksta darbdavio pertvarkymai, o ne jo likvidavimas, todėl šiame straipsnyje turi

būti aiškiai numatyti pertvarkymo bei funkcijų perdavimo atvejai. Darbo kodekso 55 straipsnyje nėra numatyta, kad darbuotojas ir darbdavys turi teisę tartis dėl trumpesnio išėjimo termino taikymo nei normoje nustatytasis 20 kalendorinių dienų terminas arba jo netaikymo. Dažnai darbuotojas ir darbdavys nežino apie tokią teisę. Darbo kodekso 56 straipsnyje nėra numatytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas, kai darbuotojas slaugo kartu su juo gyvenantį asmenį, kuriam nustatytas specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis. Darbo kodekso 57 straipsnyje nėra numatytas išėjimo termino ilginimas, kai darbuotojo liga yra įtraukta į Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymu patvirtintą sunkių ligų sąrašą. Šiuo metu Darbo kodekso 57 straipsnyje numatyta, kad atleidžiamam darbuotojui įstatymo nustatyta tvarka papildomai išmokama ilgalaikio darbo išmoka, atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamą darbo stažą toje darbovietėje. Tačiau tas pats darbdavys gali turėti kelias darbovietes, kuriose savo darbo funkciją tam tikru metu gali atlikti darbuotojas, tai yra jis gali būti perkeliamas iš vienos darbovietės į kitą. Darbo kodekso 72¹ straipsnyje nėra numatyto kriterijaus, kurį turi atitikti laikinojo įdarbinimo įmonė, – pateikti Lietuvos Respublikos valstybinei darbo inspekcijai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinė darbo inspekcija) informaciją Darbo kodekso 79 straipsnio 6 dalyje nustatyta tvarka bei 79 straipsnyje nėra nustatytas terminas, kaip dažnai informaciją ji turi pateikti. Taip pat nėra nustatyta kriterijaus, kad laikinojo įdarbinimo įmonė turi turėti ne mažiau nei tris paeiliui einančius kalendorinius mėnesius laikinųjų darbuotojų. Šiuo metu informacija yra teikiama kas 6 mėnesius ir dažnai būna praradusi aktualumą. Teikiant informaciją kas mėnesį apie laikinuosius darbuotojus, Valstybinė darbo inspekcija turės galimybę realiu laiku sekti situaciją laikinojo įdarbinimo rinkoje, kas leis kokybiškiau atlikti veiklos priežiūrą. Darbo kodekso 133 straipsnyje nenustatyta, kad tėvystės atostogos gali būti skaidomos ne daugiau kaip į dvi dalis. Darbo kodekso 138 straipsnyje yra numatytos pailgintos atostogos darbuotojams iki aštuoniolikos metų, darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, ir neįgaliams darbuotojams, jiems suteikiamos dvidešimt penkių darbo dienų kasmetinės atostogos (jeigu dirbama penkias 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, darbuotojui turi būti suteiktos penkių savaitių trukmės atostogos. Tačiau tai iš esmės yra ne pailgintos atostogos, o minimaliosios kasmetinės atostogos tam tikroms darbuotojų kategorijoms, todėl šios nuostatos turi būti 126 straipsnyje. Šiuo metu nėra nustatyta, kad jei įmonė veikia šalies mastu ir/ar savo struktūroje turi darbdavio veiklą vykdančius struktūrinius organizacinius darinius (filialus, atstovybes ar kitus struktūrinius, gamybinius, prekybinius ar kitos veiklos padalinius), juose, kai vidutinis struktūrinio organizacinio darinio darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau darbuotojų, darbovietės lygmeniu gali būti renkama struktūrinio darinio darbo taryba, o darbdavio lygmeniu gali būti sudaroma jungtinė darbo taryba.

Šiuo metu Lietuvos Respublikos vadovybės apsaugos įstatyme, Lietuvos Respublikos teismų įstatyme ir Lietuvos Respublikos žvalgybos įstatyme nėra reguliuojamas tose srityse dirbančiųjų informavimas apie darbo (tarnybos) sąlygas.

Šiuo metu Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme įtvirtintas teisinis reguliavimas:

1. Šiuo metu Lietuvoje tėvai gali laisvai spręsti, kuris iš jų prižiūrės vaiką, o kuris dirbausis – neperleidžiamų vaiko priežiūros mėnesių nėra, tačiau tai lemia, kad dažniausiai vaikus prižiūri tik mamos, abu tėvai nėra linkę tarpusavyje dalintis vaiko priežiūra.

Daugelyje valstybių narių nėra apmokamų tėvystės ar vaiko priežiūros atostogų tik tėčiams ir tai lemia, kad mažai tėvų vyrų naudojami atostogomis. Be to, Europos Sąjungoje nėra nustatyta minimali tėvystės atostogų ar neperleidžiamų vaiko priežiūros atostogų trukmė ir jos apmokėjimo dydis. Dėl šios priežasties matomi labai ryškūs skirtumai tarp šalių. Pvz., Nyderlandų Karalystė, Maltos Respublika, Graikijos Respublika suteikia tik 2 dienas apmokamų tėvystės atostogų, 5 apmokamas dienas suteikia Rumunija, Vengrija, 10 apmokamų dienų – Latvijos Respublika,

Estijos Respublika, Belgijos Karalystė, 15 apmokamų dienų – Slovėnijos Respublika, Portugalijos Respublika, Lenkijos Respublika. Lietuvos Respublika turi vienas ilgiausių apmokamų tėvystės atostogų, trunkančias net 30 dienų. Skandinavijos šalys, tokios kaip Suomijos Respublika, Švedijos Karalystė, pasižymi labai ilgomis apmokamomis tėvystės atostogomis, tačiau jos nėra išskirtos kaip atskira rūšis ir yra integruotos į vaiko priežiūros atostogas, kurių tam tikras dienų skaičius skiriamas tik tėvui (neperleidžiamos vaiko priežiūros atostogos), pvz., Švedijos Karalystėje – 90 dienų (MISSOC, 2021), kitos šalys neperleidžiamųjų mėnesių neturi.

Direktyva (ES) 2019/1158 numato pareigą visoms šalims įtvirtinti neperleidžiamas vaiko priežiūros atostogas moterims ir vyrams, kurios negali būti perleistos vienas kitam bei kitiems asmenims, vyrams užtikrinti bent dešimt dienų tėvystės atostogas bei įtraukti kitas šeimos ir darbo derinimo priemones. Direktyvos tikslas – siekti, kad tėvai kuo daugiau laiko praleistų su vaikais ir vaiko priežiūra siektų dalintis kiek įmanoma vienodai. Direktyvos (ES) 2019/1158 8 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad valstybės narės užtikrina, kad darbuotojai, besinaudojantys teisėmis į Direktyvos (ES) 2019/1158 5 straipsnio 2 dalyje numatytas atostogas (vaiko priežiūros atostogas), gautų apmokėjimą arba pašalpą.

2. Ligos ir motinystės įstatymo 23 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad vaiko priežiūros išmokos trukmę gali pasirinkti pats apdraustasis, t. y. vaiko priežiūros išmoka mokama pagal šeimos pasirinkimą arba iki vaikui sukanka 12 mėnesių, arba iki sukanka 24 mėnesiai. Jeigu pasirenkama prižiūrėti vaiką iki 12 mėnesių, tai visą šį laiką mokama 77,58 proc. išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio vaiko priežiūros išmoka. Jeigu pasirenkama prižiūrėti vaiką iki 24 mėnesių, tai pirmuosius metus vaiko priežiūros išmoka siekia 54,31 proc. išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio, antraisiais – 31,03 proc. išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio (Ligos ir motinystės įstatymo 24 straipsnio 1 dalis).

Direktyva (ES) 2019/1158 nenustato konkretaus vaiko priežiūros išmokų dydžio, tačiau Direktyvos (ES) 2019/1158 8 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad neperleidžiamų vaiko priežiūros atostogų atveju apmokėjimą apibrėžia valstybė narė arba socialiniai partneriai ir jie nustatomi tokiu būdu, kad abiem tėvams būtų sudarytos palankesnės sąlygos panaudoti vaiko priežiūros atostogas.

3. Ligos ir motinystės įstatyme nėra numatyta vieniems auginantiems vaikus skirti vaiko priežiūros išmoką už papildomus vaiko priežiūros mėnesius.

Direktyva (ES) 2019/1158 konkrečiai nereglamentuoja vaiko priežiūros išmokos mokėjimo tais atvejais, kai yra tik vienas iš tėvų. Direktyvos (ES) 2019/1158 5 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad valstybės narės užtikrina, kad nebūtų galima perduoti dviejų mėnesių vaiko priežiūros atostogų. Tad net, jei vaiką augina vienas iš tėvų, kito iš tėvų neperleidžiamųjų dviejų mėnesių vaiko priežiūros atostogų perleisti vaiką auginančiam vienam iš tėvų pagal Direktyvą (ES) 2019/1158 negalima. Tačiau Direktyva (ES) 2019/1158 neužkerta kelio valstybėms narėms nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kuriuo vieniems augintiems vaikus būtų galima skirti vaiko priežiūros išmoką už papildomą dviejų mėnesių trukmės vaiko priežiūros atostogų dalį.

4. Ligos ir motinystės įstatymo 24 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad, jeigu apdraustasis asmuo, kuriam paskirta vaiko priežiūros išmoka, pirmaisiais vaiko auginimo metais turi pajamų, nuo kurių skaičiuojamos motinystės socialinio draudimo įmokos, ar iš tuo metu vykdytos darbinės veiklos gautų pajamų, kurios pagal Ligos ir motinystės įstatymą nėra laikomos draudžiamosiomis pajamomis, arba gauna Ligos ir motinystės įstatymo nustatytas ligos (įskaitant išmokas, darbdavio mokamas dvi pirmąsias ligos dienas) ar profesinės reabilitacijos išmokas, ligos dėl nelaimingo atsitikimo darbe arba profesinės ligos išmokas, mokamas vadovaujantis Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymu (toliau – pajamos ir (ar) išmokos) ir jų dydis mažesnis už vaiko priežiūros išmoką, jam mokamas vaiko priežiūros išmokos ir jo atitinkamą mėnesį turėtų pajamų ir (ar) išmokų skirtumas. Jeigu šių pajamų ir (ar) išmokų dydis yra didesnis už vaiko priežiūros išmoką arba jai lygus, vaiko priežiūros išmoka nemokama. Antraisiais vaiko auginimo metais vaiko priežiūros išmoka mokama neatsižvelgiant į tuo metu gautas pajamas ir (ar) išmokas, tad antraisiais vaiko auginimo metais dirbančiai mamai (tėčiui) mokamas ir visas darbo užmokestis, ir visa 31,03 proc. kompensuojamojo uždarbio dydžio vaiko priežiūros išmoka.

Tokia sistema lemia, kad antraisiais vaiko auginimo metais vaiko priežiūros išmoka dažnai skiriama tėčiui, kurio darbo užmokestis didesnis, tačiau dažniausiai jis neprižiūri vaiko, nes lieka dirbti, o mažyliu toliau rūpinasi išmokos nebegaunanti mama. Tokia situacija neskatina moterų grįžti į darbo rinką, o vyrų įsitraukti į šeiminių gyvenimą.

Tuo tarpu pirmaisiais vaiko priežiūros išmokos gavimo metais išmokos mažinimas pilna apimtimi taip pat neskatina užsiimti darbine veikla.

Direktyva (ES) 2019/1158 konkrečiai nereglamentuoja vaiko priežiūros išmokos mokėjimo gaunant darbinės veiklos pajamų, tačiau Europos Komisija susitikimų, vykusių 2019 m. gruodžio 10–11¹⁰ ir 2021 m. gegužės 20 d.¹¹, metu rekomendavo per neperleidžiamus vaiko priežiūros mėnesius nedirbti nuolatinio darbo, o tėvams prižiūrėti vaikus, taip stiprinant ryšį su jais.

5. Ligos ir motinystės įstatymo 19 straipsnio 1 dalies 3 punkte nustatyta viena iš sąlygų gauti tėvystės išmoką – iki pirmosios tėvystės atostogų dienos turėti ne trumpesnę kaip 12 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius motinystės socialinio draudimo stažą.

Direktyvos (ES) 2019/1158 8 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad valstybės narės gali nustatyti, kad teisė į apmokėjimą už tėvystės atostogas būtų suteikiama tik turint tam tikrą ankstesnio darbo stažą, kuris negali būti ilgesnis nei šeši mėnesiai prieš pat numatomą vaiko gimimo datą.

6. Ligos ir motinystės įstatymo 22 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad, jeigu apdraustasis asmuo, gaunantis vaiko priežiūros išmoką, įgyja teisę gauti motinystės išmoką dėl kito vaiko gimimo, globos ar įvaikinimo, jam mokamos abi šios išmokos, tačiau bendra išmokų suma negali būti didesnė kaip 77,58 proc. išmokos gavėjo palankesnio kompensuojamojo uždarbio dydžio, pagal kurį yra apskaičiuota motinystės išmoka arba vaiko priežiūros išmoka. Jeigu apdraustasis asmuo, gaunantis vaiko priežiūros išmoką, įgyja teisę gauti vaiko priežiūros išmoką dėl kito vaiko gimimo, globos ar įvaikinimo, jam mokamos abi šios išmokos, tačiau bendra išmokų suma negali būti didesnė kaip 77,58 proc. išmokos gavėjo palankesnio kompensuojamojo uždarbio dydžio, pagal kurį yra apskaičiuota vaiko priežiūros išmoka. Ligos ir motinystės įstatymo 24 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad, jeigu apdraustajam asmeniui gimsta du ir daugiau vaikų ar apdraustasis asmuo įvaikina arba globoja du ir daugiau vaikų ir jam yra suteiktos šių vaikų priežiūros atostogos, vaiko priežiūros išmoka didinama atsižvelgiant į vienu metu gimusių ar įvaikintų arba globojamų vaikų skaičių, tačiau mokama bendra išmokų suma negali būti didesnė kaip 77,58 proc. išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio.

7. Šiuo metu Ligos ir motinystės įstatyme nėra nuostatų dėl tėvystės išmokos mokėjimo gimus negyvam vaikui ar mirus vaikui.

Direktyvos (ES) 2019/1158 preambulės 19 punkte nustatyta, kad valstybės narės taip pat turi galėti suteikti tėvystės atostogas gimus negyvam kūdikiui.

8. Pagal Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymą motinystės socialiniu draudimu draudžiami asmenys, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka tėvystės ir vaiko priežiūros atostogos nesuteikiamos (t. y. savarankiškai dirbantys asmenys), prilyginami asmenims, kuriems suteiktos tėvystės ar vaiko priežiūros atostogos, remiantis Lietuvos Respublikos gyventojų registro duomenimis apie vaiko gimimą.

Savarankiškai dirbantiems asmenims šiuo metu nėra reikalavimo pateikti pranešimo apie tėvystės ar vaiko priežiūros laikotarpį vaikui prižiūrėti, nors tokį pranešimą apie apdraustajam suteiktas (atšauktas) tėvystės atostogas arba atostogas vaikui prižiūrėti (forma 9-SD) teikia darbdavys, kai apdraustajam, vadovaujantis Darbo kodekso nuostatomis suteikiamos tėvystės atostogos ar vaiko priežiūros atostogos. Tad, atsižvelgiant į tai, kad tėvystės atostogos gali būti suteikiamos iki vaikui sukaks vieneri metai, o vaiko priežiūros atostogos – iki vaikui sukaks treji metai, nesant savarankiškai dirbančių asmenų pranešimo apie tėvystės ar vaiko priežiūros laikotarpį vaikui prižiūrėti, praktikoje sudėtinga nustatyti tėvystės ar vaiko priežiūros laikotarpį vaikui prižiūrėti.

¹⁰ Informal meeting with Member States on the implementation of the Work-Life Balance Directive

¹¹ Informal meeting with Member States on the implementation of the Work-Life Balance Directive

Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 2, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 11¹, 14, 16, 22, 23 ir 30 straipsnių pakeitimo įstatymo Nr. XIV-752 11 straipsniu, įsigaliosiančiu 2023 m. sausio 1 d., keičiamos Ligos ir motinystės įstatymo 22 straipsnio 5 ir 6 dalys, kurių numeracija pasikeis pritarus Ligos ir motinystės įstatymo projektu siūlomoms pakeitimams.

Šiuo metu Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme įtvirtintas teisinis reguliavimas:

1) Neapima diskriminacijos atvejų, atsirandančių pagal Direktyvą (ES) 2019/1158, nėra įtvirtinta darbdavio pareiga darbe ir valstybės tarnyboje imtis priemonių, kad darbuotojas ar valstybės tarnautojas darbo vietoje nebūtų diskriminuojamas dėl Direktyvoje (ES) 2019/1158 įtvirtintų tėvystės atostogų, vaiko priežiūros atostogų, nemokamų atostogų, skirtų slaugyti sergantį šeimos narį, suteikimo bei lankstaus darbo grafiko nustatymo. Lygybės įstaiga, numatyta Direktyvos (ES) 2019/1158 15 straipsnyje, neturi kompetencijos nagrinėti diskriminacijos atvejų, susijusių su šia direktyva.

2) Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnis numato darbdavio pareigą įgyvendinti lygias galimybes darbe, o Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 straipsnis numato bendrą darbdavio pareigą įgyvendinti lygias moterų ir vyrų teises darbe.

4. Siūlomos naujos teisinio reguliavimo nuostatos ir kokių teigiamų rezultatų laukiama Darbo kodekso projektu siūloma:

1. Įgyvendinant Direktyvą (ES) 2019/1158:

1.1. Direktyvos (ES) 2019/1158 11 straipsnis nustato, kad valstybės narės imasi būtinų priemonių, kad būtų uždraustas mažiau palankus požiūris į darbuotojus dėl to, kad jie pateikė prašymą suteikti Direktyvos (ES) 2019/1158 4, 5 ar 6 straipsnyje nurodytas atostogas ar atleisti nuo darbo, kaip nurodyta Direktyvos (ES) 2019/1158 7 straipsnyje, arba pasinaudojo Direktyvos (ES) 2019/1158 9 straipsnyje numatytais teisėmis. Įgyvendinant šias nuostatas ir siekiant uždrausti mažiau palankų požiūrį, yra tikslinamas Darbo kodekso 26 straipsnis, aiškiai nurodant, kad diskriminacija yra draudžiama ir dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi Darbo kodekse numatytais garantijomis (pvz., naudojasi ar naudojosi ne visu darbo laiku, nuotoliniu darbu, lanksčiu darbo grafiku, atostogomis ir kt.). Taip pat patikslintas Darbo kodekso 59 straipsnio 2 dalis, siūlant numatyti, kad darbo sutartis šio straipsnio pagrindu (t. y. darbdavio valia) negali būti nutraukta ir dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi Darbo kodekse numatytais garantijomis. Pastaroji nuostata taip pat įgyvendina Direktyvos (ES) 2019/1158 12 straipsnio 1 dalies nuostatą, pagal kurią valstybės narės imasi būtinų priemonių, kad būtų uždrausta darbuotojus atleisti arba rengtis juos atleisti dėl to, kad jie pateikė prašymą suteikti Direktyvos (ES) 2019/1158 4, 5 ar 6 straipsnyje numatytas atostogas ar išėjo tokių atostogų, arba pasinaudojo Direktyvos (ES) 2019/1158 9 straipsnyje nurodyta teise prašyti lanksčių darbo sąlygų.

1.2. Darbo kodekso 40 straipsnio 5 dalis papildoma nuostata, kad ne visas darbo laikas nustatomas, jei pareikalauja darbuotojas ne tik slaugantis šeimos narį, bet ir kartu su juo gyvenantį asmenį bei pailginama ši teisė į ne viso darbo laiko nustatymą darbuotojams, auginantiems vaikus iki 8 m. (vietoj 3 m.). Taip pat Darbo kodekso 52 straipsnio 2 dalyje siūloma nustatyti, 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, to pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki aštuonių metų, ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, darbuotojui pateikus prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę arba būtinybę slaugyti šeimos narį ar kartu su juo gyvenantį asmenį. Taip pat siūloma papildyti analogiška nuostata dėl darbo laiko režimo pasirinkimo (Darbo kodekso 113 straipsnio 1 dalis). Šiomis nuostatomis siekiama įgyvendinti Direktyvos (ES) 2019/1158 9 straipsnio 1 dalies nuostatą, kad valstybės narės privalo imtis būtinų priemonių siekdamos

užtikrinti, kad darbuotojai, kurie turi vaikų iki tam tikro amžiaus, ne mažesnio nei aštuoneri metai, ir prižiūrintieji asmenys turėtų teisę prašyti susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų priežiūros tikslais.

1.3. Siūloma tikslinti tėvystės ir atostogų vaikui prižiūrėti, kai yra įvaikinamas vaikas, suteikimo terminus, atsižvelgiant į tai, kad tėvystės atostogos turi būti suteiktos anksčiau nei atostogos vaikui prižiūrėti.

1.4. Direktyvos (ES) 2019/1158 5 straipsnio 1 ir 2 dalys nustato, kad valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų individualią teisę į keturių mėnesių vaiko priežiūros atostogas, kurios turi būti paimtos iki vaikas sulauks nustatyto amžiaus (iki aštuonerių metų amžiaus), kuris turi būti apibrėžtas kiekvienos valstybės narės arba kolektyvinėmis sutartimis. Tas amžius nustatomas tam, kad būtų užtikrinta, jog kiekvienas iš tėvų galėtų veiksmingai ir lygiomis teisėmis pasinaudoti savo teise į vaiko priežiūros atostogas. Valstybės narės užtikrina, kad nebūtų galima perduoti dviejų mėnesių vaiko priežiūros atostogų. Atsižvelgiant į šias nuostatas, atitinkamai keičiamas Darbo kodekso 134 straipsnis, siūlant nustatyti, kad dviejų mėnesių trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalį turi teisę išnaudoti kiekvienas iš vaiko tėvų (globėjų, įtėvių) iki vaikui sueis 18 ar 24 mėnesiai ir ši atostogų dalis niekam negali būti perleista. Kiekvienas iš tėvų (įtėvių, globėjų) imdamas atostogas vaikui prižiūrėti iki vaikui sukaks 18 ar 24 mėnesiai, pirmiausia turi teisę išnaudoti dviejų mėnesių trukmės dalį, kuri niekam negali būti perleista, t. y. tuo atveju, kai kiekvienas iš tėvų (įtėvių, globėjų) ima atostogas vaikui prižiūrėti iki vaikui sukaks 18 ar 24 mėnesiai, pirma išnaudoja 2 mėnesių trukmės neperleidžiamą dalį (pažymėtina, kad tai yra susiję su išmokų mokėjimu, nes už šią neperleidžiamą atostogų vaikui prižiūrėti dalį numatyta didžiausia išmoka). Išlieka nuostata, jog atostogos vaikui prižiūrėti gali būti imamos dalimis ir pakaitomis, tačiau neperleidžiamų dviejų mėnesių trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalį abu tėvai (įtėviai, globėjai) negali imti tuo pačiu metu. Neperleidžiama dviejų mėnesių trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalis nelaikytina atskira atostogų rūšimi, nes savo esme (tikslu) ir suteikimo tvarka bei Direktyvos (ES) 2019/1158 prasme yra tos pačios atostogos vaikui prižiūrėti, tik ši dalis negali būti perleista kitam Darbo kodekso 134 straipsnio 1–2 dalyse nurodytam asmeniui ir suteikiama tik tėvams (įtėviams, globėjams). Kadangi tai yra neperleidžiama atostogų vaikui prižiūrėti dalis, nepanaudojus jų iki vaikui sukaks 18 ar 24 mėnesiai, jos yra prarandamos, t. y. nėra mokama išmoka, tuo tarpu išlieka Darbo kodekso nuostata, kad galima atostogas vaikui prižiūrėti imti iki vaikui sukaks 3 metai (likusi dalis nėra apmokama pagal Ligos ir motinystės įstatymo nuostatas).

1.5. Darbo kodekso 137 straipsnio 1 dalies 4 punkto nuostata tikslinama, nustatant nemokamų atostogų suteikimą ne tik slaugant sergantį šeimos narį, bet ir kartu su juo gyvenantį asmenį. Šios nuostatos siūlomos, atsižvelgiant į tai, kad pagal Direktyvos (ES) 2019/1158 3 straipsnio 1 dalies c punktą „prižiūrinčiojo asmens atostogos – galimybė atleisti nuo darbo darbuotoją, kad jis asmeniškai prižiūrėtų giminaitį arba asmenį, kuris gyvena tame pačiame namų ūkyje, kaip ir darbuotojas, ir kuriam dėl rimtos medicininės priežasties reikia didelės priežiūros ar pagalbos, kaip apibrėžta kiekvienos valstybės narės;“ ir d punktą „prižiūrintysis asmuo – darbuotojas, asmeniškai prižiūrintis arba padedantis giminaičiui arba asmeniui, kuris gyvena tame pačiame namų ūkyje kaip ir darbuotojas ir kuriam dėl rimtos medicininės priežasties reikia didelės priežiūros ar pagalbos, kaip apibrėžta kiekvienos valstybės narės.“

1.6. Darbo kodekso 137 straipsnio 3 dalis pildoma nuostata, kad darbdavys privalo suteikti nemokamą laisvą laiką darbuotojui, jei darbuotojo prašymas susijęs su skubiomis šeiminiėmis priežastimis ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju, kai darbuotojas privalo tiesiogiai dalyvauti. Šia nuostata įgyvendinamas Direktyvos (ES) 2019/1158 7 straipsnis dėl atleidimo nuo darbo dėl force majeure priežasčių, pagal kurį valstybės narės privalo imtis būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę būti atleistas nuo darbo dėl force majeure aplinkybių, susijusių su skubiomis šeiminiėmis priežastimis ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju, kai darbuotojui būtina betarpiškai dalyvauti.

2. Įgyvendinant Direktyvą (ES) 2019/1152:

2.1. Siekiant tiksliai perkelti Direktyvos (ES) 2019/1152 3 straipsnio nuostatas, patikslinta Darbo kodekso 25 straipsnio 2 dalis (redakcinio pobūdžio pakeitimas, įrašant žodžius „ir atsispausdinti“).

2.2. Direktyvos (ES) 2019/1152 17 straipsnis numato, kad valstybės narės nustato būtinas priemones, kad apsaugotų darbuotojus, įskaitant tuos darbuotojus, kurie yra darbuotojų atstovai, nuo darbdavio priešiško požiūrio ir neigiamų pasekmių pateikus skundą tiesiogiai darbdaviui arba atsirandančių pradėjus procesą siekiant užtikrinti, kad būtų paisoma šioje direktyvoje numatytų teisių. Įgyvendinant šias nuostatas ir siekiant uždrausti mažiau palankų požiūrį yra tikslinamas Darbo kodekso 26 straipsnis, aiškiai nurodant, kad diskriminacija yra draudžiama ir dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi Darbo kodekse numatytomis garantijomis. Taip pat patikslintas Darbo kodekso 59 straipsnio 2 dalis, siūlant numatyti, kad darbo sutartis šio straipsnio pagrindu (t. y. darbdavio valia) negali būti nutraukta ir dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi Darbo kodekse numatytomis garantijomis. Pastaroji nuostata taip pat įgyvendina Direktyvos 18 straipsnio 1 dalies nuostatą, kad valstybės narės imasi būtinų priemonių, kad būtų uždrausta darbuotojus atleisti iš darbo arba imtis atleidimui iš darbo lygiaverčio poveikio priemonių ir rengtis jų atleidimui iš darbo, jei tokio atleidimo iš darbo priežastis – darbuotojų naudojimas šioje direktyvoje numatytomis teisėmis.

2.3. Direktyvos (ES) 2019/1152 8 straipsnio 2 dalis nustato, kad terminuotų darbo santykių atveju, valstybės narės užtikrina, kad išbandymo termino trukmė būtų proporcinga numatomai sutarties trukmei. Įgyvendinant šias nuostatas, siūloma papildyti Darbo kodekso 36 straipsnio 2 dalies nuostatas, nustatant, kad sudarant terminuotą darbo sutartį, trumpesniai nei 6 mėnesių terminui, išbandymo terminas turi būti proporcingas šios sutarties terminui, t. y. atitinkamai trumpesnis negu trys mėnesiai.

2.4. Direktyvos (ES) 2019/1152 4 straipsnis išsamiai nurodo visus esminius darbo santykių aspektus, kuriuos turi darbdaviai informuoti darbuotojus. Atitinkamai yra papildytas Darbo kodekso 44 straipsnis. Be šiuo metu numatytos informacijos, darbdavys papildomai turės informuoti: išbandymo termino, jei toks yra, trukmę ir sąlygas; darbo sutarties pasibaigimo tvarką; viršvalandžių nustatymo ir apmokėjimo už juos tvarką ir, jei taikoma, darbo (pamainos) pasikeitimo tvarką; Darbo kodekso ir kitų teisės aktų nustatytą teisę į mokymo paslaugas; socialinio draudimo fondo administravimo įstaigų, gaunančių su darbo santykiais susijusias socialinio draudimo įmokas, pavadinimą ir kitą per socialinio draudimo fondo administravimo įstaigas teikiamą socialinę apsaugą už darbuotojus. Atitinkamai siūloma tikslinti Darbo kodekso 44 straipsnio 3 dalį, nustatant, kad jeigu viršvalandžių nustatymo ir apmokėjimo už juos tvarką, darbo (pamainos) pasikeitimo tvarką, išbandymo termino trukmę ir sąlygas, darbo sutarties pasibaigimo tvarką ar darbdavio teikiamą su socialiniu draudimu susijusiu apsaugą nustato darbo teisės normos, dokumente pateikiamos nuorodos į tai nustatančias darbo teisės normas. Tokia nuoroda į darbo teisės norma galima pagal Direktyvos (ES) 2019/1152 4 straipsnio 3 dalį. Taip pat siūloma panaikinti Darbo kodekso 44 straipsnio 5 dalį, kuri šiuo metu nustato, kad šis straipsnis gali būti netaikomas darbuotojams, kurių darbo sutarties terminas yra trumpesnis negu vienas mėnuo. Tokios išimties Direktyva (ES) 2019/1152 nenumato.

Direktyvos (ES) 2019/1152 7 straipsnis nustato papildomą informaciją į kitą valstybę narę ar trečiąją valstybę siunčiamiems darbuotojams, todėl kartu siūloma patikslinti Darbo kodekso 107 straipsnį tokia papildoma informacija, kaip valstybės (valstybių), į kurią (kurias) darbuotojas komandiruojamas, pavadinimas, darbo užmokestis, kurį jis turi teisę gauti pagal Europos Sąjungos valstybės narės ar Europos ekonominės erdvės valstybės (valstybių), į kurią jis komandiruojamas, teisę; dienpinigiai bei išmokos, skirtas su komandiruote susijusioms faktinėms kelionės, nakvynės ir maitinimo išlaidoms kompensuoti; nuoroda į priimančios Europos Sąjungos valstybės narės ar Europos ekonominės erdvės valstybės (valstybių) interneto svetainę apie komandiruojamus darbuotojus.

2.5. Direktyvos (ES) 2019/1152 2 straipsnio a dalis pateikia sąvoką: darbo grafikas – grafikas, kuriame nustatytos darbo pradžios ir pabaigos valandos ir dienos. Šią sąvoką siūloma nustatyti Darbo kodekso 113 straipsnyje, jį papildant nauja 4 dalimi: darbuotojai privalo dirbti

darbo (pamainų) grafikuose nustatyto laiku, kuriuose nurodomos darbo pradžios ir pabaigos valandos ir darbo dienos.

2.6. Taip pat, siekiant sudaryti sąlygas darbuotojui aiškiai suprasti savo teises ir pareigas, nustatomas darbo sutartyje, Darbo kodekso projektu siūloma įtvirtinti pareigą darbdaviams darbo sutartis su darbuotojais iš kitų šalių pasirašyti ne tik lietuvių kalba, bet ir kita jiems suprantama kalba.

3. Patikslinti kai kurias Darbo kodekso nuostatas, kurios nėra susijusios su Direktyvos (ES) 2019/1158 ir Direktyvos (ES) 2019/1152 įgyvendinimu, tačiau buvo sutartos socialinių partnerių dvišaliuose pasitarimuose:

3.1. Darbo kodekso 1 straipsnyje patikslintas Darbo kodekso trumpinys.

3.2. Darbo kodekso 2 straipsnyje siūloma nurodyti nediskriminavimo atvejus, kurie paminėti kituose straipsniuose.

3.3. Darbo kodekso 51 straipsnio garantijos dėl darbo santykių tęstinumo išlieka visais atvejais, jei vyksta darbdavio pertvarkymai, o ne jo likvidavimas, todėl šiame straipsnyje įtraukti pertvarkymo bei funkcijų perdavimo atvejai.

3.4. Darbo kodekso 55 straipsnyje siūloma nustatyti, kad darbuotojas ir darbdavys turi teisę tartis dėl trumpesnio įspėjimo termino taikymo nei normoje nustatytasis 20 kalendorinių dienų terminas arba jo netaikymo.

3.5. Darbo kodekso 56 straipsnyje siūloma numatyti darbo sutarties nutraukimo pagrindą, kai darbuotojas slaugo kartu su juo gyvenantį asmenį, kuriam nustatytas specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis;

3.6. Darbo kodekso 57 straipsnyje siūloma numatyti įspėjimo termino ilginimą, kai darbuotojo liga yra įtraukta į Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymu patvirtintą sunkių ligų sąrašą. Taip pat siūloma numatyti, kad atleidžiamam darbuotojui įstatymo nustatyta tvarka papildomai išmokama ilgalaikio darbo išmoka, atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamą darbo stažą ne toje darbovietėje, o pas tą darbdavį. Tas pats darbdavys gali turėti kelias darbovietes, kuriose savo darbo funkciją tam tikru metu gali atlikti darbuotojas, tai yra jis gali būti perkeliamas iš vienos darbovietės į kitą.

3.7. Darbo kodekso 72¹ straipsnyje siūloma numatyti 2 naujus kriterijus, kuriuos turi atitikti laikinojo įdarbinimo įmonė: pateikti Valstybinei darbo inspekcijai informaciją Darbo kodekso 79 straipsnio 6 dalyje nustatyta tvarka bei turi turėti ne mažiau nei tris paeiliui einančius kalendorinius mėnesius laikinųjų darbuotojų. Darbo kodekso 79 straipsnyje siūloma numatyti terminą, per kurį laikinojo įdarbinimo įmonė turi pateikti informaciją apie įdarbinimą per laikinojo įdarbinimo įmones.

3.8. Darbo kodekso 133 straipsnyje siūloma nustatyti, kad tėvystės atostogos gali būti skaidomos ne daugiau kaip į dvi dalis.

3.9. Darbo kodekso 138 straipsnyje numatytas pailgintas atostogos darbuotojams iki aštuoniolikos metų, darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, ir neįgaliems darbuotojams, siūloma perkelti į 126 straipsnį, nes tai iš esmės nėra pailgintos atostogos, o minimaliosios kasmetinės atostogos tam tikroms darbuotojų kategorijoms.

3.10. Darbo kodekso 169 straipsnyje siūloma nustatyti, kad jei įmonė veikia šalies mastu ir/ar savo struktūroje turi darbdavio veiklą vykdančius struktūrinius organizacinius darinius (filialus, atstovybes ar kitus struktūrinius, gamybinius, prekybinius ar kitos veiklos padalinius), juose, kai vidutinis struktūrinio organizacinio darinio darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau darbuotojų, darbovietės lygmeniu gali būti renkama struktūrinio darinio darbo taryba, o darbdavio lygmeniu gali būti sudaroma jungtinė darbo taryba.

Priėmus Darbo kodekso projektu siūlomus pakeitimus, bus:

1) Įgyvendinta Direktyva (ES) 2019/1158 ir užtikrintos geresnės galimybės suderinti šeimos gyvenimą ir profesinę veiklą, taip pat sudarytos sąlygos bendrai abiejų tėvų atsakomybei už vaiko

auklėjimą ir vystymąsi, skatinant vyrus ir moteris lygiai dalytis priežiūros pareigomis bei skatinant moteris dalyvauti darbo rinkoje.

2) Įgyvendinta Direktyva (ES) 2019/1152 ir užtikrintas geresnis darbuotojų informavimas apie jų darbo sąlygas bei aiškiau reglamentuojamos gynimo priemonės, esant pažeidimams.

3) Priėmus socialinių partnerių dvišaliu susitarimu pasiūlytą tobulesnį darbo santykių teisinį reguliavimą, bus aiškiau sureguliuotos Darbo kodekso normos, Valstybinė darbo inspekcija kokybiškiau atliks laikinojo įdarbinimo veiklos priežiūrą.

Priėmus Vadovybės apsaugos įstatymo, Teismų įstatymo, Žvalgybos įstatymo projektais siūlomus pakeitimus, bus sudarytos sąlygos poįstatyminiuose teisės aktuose reglamentuoti darbuotojų informavimą apie darbo sąlygas ir įgyvendinti Direktyvą (ES) 2019/1152.

Ligos ir motinystės įstatymo projektu siūloma:

1. Siekiant, kad profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros politika prisidėtų prie lyčių lygybės užtikrinimo skatinant moteris dalyvauti darbo rinkoje, vyrus ir moteris lygiai dalytis priežiūros pareigomis bei mažinant vyrų ir moterų pajamų ir darbo užmokesčio skirtumus, siūloma įteisinti vaiko priežiūros išmokos mokėjimą neperleidžiamais vaiko priežiūros atostogų mėnesiais. Siūloma nustatyti, kad tėvams (įtėviams) ar globėjams pirmiausia pradedama mokėti vaiko priežiūros išmoka už neperleidžiamus vaiko priežiūros atostogų mėnesius (2 mėn. tėvo (įtėvio) ar globėjo ir 2 mėn. motinos (įmotės) ar globėjos) – tai reiškia, kad norėdamas pasinaudoti vaiko priežiūros atostogomis, vienas iš tėvų (įtėvių) ar globėjų pirma pasinaudoja neperleidžiamais vaiko priežiūros mėnesiais, po to – visais kitais. Neperleidžiamais vaiko priežiūros atostogų mėnesiais kiekvienas iš tėvų (įtėvių) ar globėjų gali pasinaudoti iki kol vaikui sueis 18 arba 24 mėnesiai. Be to, atsižvelgiant į tai, kad Direktyvoje (ES) 2019/1158 numatyta užtikrinti minimalų dviejų mėnesių vaiko priežiūros atostogų laikotarpį, kurio tėvai negali perduoti vienas kitam, darbuotojams, kurie yra tėvai, Ligos ir motinystės įstatymo projekte siūloma vaiko priežiūros išmoką neperleidžiamais vaiko priežiūros atostogų mėnesiais skirti ir mokėti tik vaiko tėvams (įtėviams) ir globėjams (t. y. seneliai neturėtų teisės gauti vaiko priežiūros išmokos neperleidžiamais vaiko priežiūros atostogų mėnesiais). Kadangi neperleidžiamųjų mėnesių laikotarpis yra individualus ir negali būti perleistas kitiems asmenims, nepasinaudojus minėtuoju vaiko priežiūros laikotarpiu jis dingsta ir bendra vaiko priežiūros mokėjimo trukmė šeimai sutrumpėja. Pavyzdys: jeigu vienas iš tėvų (įtėvių) ar globėjų nepasinaudoja dviejų mėnesių neperleidžiamųjų vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu, kitam iš tėvų (įtėvių) ar globėjų išmoka mokama iki kol vaikui sueis 16 arba 22 mėnesiai. Tais atvejais, kai vaiką pasirenka prižiūrėti tik seneliai, o abu tėvai (įtėviai) ar globėjai nusprendžia neperleidžiamu vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu nepasinaudoti, išmoka seneliams mokama iki kol vaikui sueis 14 arba 20 mėnesiai. Taip pat siūloma nustatyti, kad tais atvejais, kai apdraustajam asmeniui vienu metu gimsta du ir daugiau vaikų ar apdraustasis asmuo įvaikina arba globoja du ir daugiau vaikų, šis asmuo turi teisę gauti vaiko priežiūros išmoką už neperleidžiamųjų mėnesių laikotarpį už kiekvieną vaiką atskirai, atsižvelgiant į vienu metu gimusių, įvaikintų arba globojamų vaikų skaičių.

Įteisinus vaiko priežiūros išmokos mokėjimą neperleidžiamais vaiko priežiūros atostogų mėnesiais, bus prisidėta prie vyrų ir moterų lygybės, susijusios su galimybėmis darbo rinkoje ir požiūriu darbe, tikslų įgyvendinimo, sudaromos palankesnės sąlygos motinų reintegracijai į darbo rinką joms pasinaudojus motinystės ir vaiko priežiūros atostogomis. Taip pat tai leistų tėvams sukurti pagrindą tolygesniam atsakomybės pasiskirstymui ateityje, sumažinus motinai tenkančią naštą, stiprėtų tėvų santykiai, didesnis tėvo įsitraukimas į vaiko priežiūrą gali sušvelninti motinos po gimdymo ir depresijos rezultatus, taip pat gali padėti užmegzti labai tvirtus santykius su vaikais.

Įteisinus vaiko priežiūros išmokos mokėjimą neperleidžiamais vaiko priežiūros atostogų mėnesiais, taip pat bus įgyvendinta Direktyvos (ES) 2019/1158 8 straipsnio 1 dalis, kurioje nustatyta, kad valstybės narės užtikrina, kad darbuotojai, besinaudojantys teisėmis į Direktyvos (ES) 2019/1158 5 straipsnio 2 dalyje numatytas atostogas (vaiko priežiūros atostogas), gautų apmokėjimą arba pašalpą.

2. Patikslinti vaiko priežiūros išmokų mokėjimo trukmę ir dydžius.

Atsižvelgiant į viešosios konsultacijos metu gautus rezultatus, siūloma palikti vaiko priežiūros išmokos gavimo laikotarpio pasirinkimo galimybę ir nustatyti, kad vaiko priežiūros išmoka gali būti mokama pasirinktinai – arba iki vaikui sueina 18 mėnesių, arba iki vaikui sueina 24 mėnesiai.

Pirmoji alternatyva – vaiko priežiūros išmokų mokėjimas iki kol vaikui sueis dveji metai – pasirinkta atsižvelgiant į vaiko priežiūros institucijų galimybes priimti mažamečius vaikus. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo Nr. I-1489 2, 7, 8, 24, 36, 47 ir 67 straipsnių pakeitimo įstatymu Nr. XIII-3416:

1) nuo 2021 m. rugsėjo 1 d. (per 4 metus) turi būti užtikrintas privalomas ikimokyklinis ugdymas visiems 4 000 vaikų, kurie auga socialinę riziką patiriančiose šeimose;

2) nuo 2022 m. rugsėjo 1 d. sudarytos galimybės vaikams ugdytis pagal priešmokyklinio ugdymo programą dvejus metus;

3) kasmet vienai amžiaus grupei nuo 2023 m. iki 2025 m. užtikrinti visuotinį ugdymą 4, 3 ir 2 metų amžiaus vaikams.

Antroji alternatyva – vaiko priežiūros išmokos mokėjimas iki kol vaikui sueis 18 mėn. – pasirinkta atsižvelgiant į tai, kad šiuo metu vaiko priežiūros išmokos mokėjimas iki vienerių metų nėra populiarus pasirinkimas tėvų tarpe (išmokos mokėjimą iki vienerių metų renkasi tik apie 1000 tėvų, kai dviejų metų išmokos mokėjimo laikotarpį renkasi virš 20 tūkst. tėvų). Be to, remiantis OECD 2018 m. („Education at a glance 2018“) duomenimis pastebėta, kad Lietuvoje tik apie 10 proc. vaikų iki dviejų metų lanko vaiko priežiūros įstaigas, didžioji dalis jų pradeda lankyti, kai vaikui sueina 1,5 m. Atsižvelgiant į tai, buvo siūloma vaiko priežiūros išmoką mokėti nuo 1,5 m., kai atsiranda realios galimybės vaiką leisti į vaiko priežiūros įstaigas ir taip šeimai lengviau derinti darbą ir šeimą.

Pasirinkus vaiko priežiūros išmoką gauti iki vaikui sueina 18 mėnesių, siūloma vaiko priežiūros išmokos dydį nustatyti 60 proc. kompensuojamojo uždarbio dydžio. Pasirinkus vaiko priežiūros išmoką gauti iki vaikui sueina 24 mėnesiai, vaiko priežiūros išmokos dydis iki vaikui sueina 12 mėnesių būtų 45 proc. kompensuojamojo uždarbio dydžio, o nuo 12 mėnesių iki vaikui sueina 24 mėnesiai – 25 proc. kompensuojamojo uždarbio dydžio.

Atsižvelgiant į tai, kad dažnai dėl pasiimtų vaiko priežiūros atostogų šeima netenka pajamų ir kad pagrindines pajamas šeimoje gaunantys asmenys gali pasinaudoti savo teise į vaiko priežiūros atostogas tik tuo atveju, jei už jas pakankamai atlyginama, kad būtų galima užtikrinti deramą gyvenimo lygį, neperleidžiamais vaiko priežiūros atostogų mėnesiais siūloma mokėti 78 proc. kompensuojamojo uždarbio dydžio vaiko priežiūros išmoką. Tokiu būdu asmenys būtų skatinami pasinaudoti neperleidžiamais vaiko priežiūros atostogų mėnesiais, nes vaiko priežiūros išmokos dydis nesiskirtų nuo gauto darbo užmokesčio ar būtų didesnis.

Nustačius, kad neperleidžiamais vaiko priežiūros atostogų mėnesiais mokama 78 proc. kompensuojamojo uždarbio dydžio vaiko priežiūros išmoka, būtų įgyvendinta Direktyvos (ES) 2019/1158 8 straipsnio 3 dalis, kurioje nustatyta, kad vaiko priežiūros atostogų, kaip nurodyta 5 straipsnio 2 dalyje, atveju apmokėjimas arba pašalpa nustatomi tokiu būdu, kad abiem tėvams būtų sudarytos palankesnės sąlygos panaudoti vaiko priežiūros atostogas.

Vaiko priežiūros išmokos mokėjimo trukmė ir dydžiai pasirinkti tokie, kad vaiko priežiūros išmokų gavėjai nenukentėtų ir, susumavus vaiko priežiūros išmokos sumą už visus metus, gautų tokio pat dydžio ar net didesnes vaiko priežiūros išmokas, nei gauna šiuo metu (žr. 1 ir 2 pav.).

Vaiko priežiūros išmokų sistemų palyginimas

Kai darbo užmokestis – minimali mėnesinė alga „į rankas“ 468 Eur arba 642 Eur „ant popieriaus“

	Dabartinė sistema			Pirmas pasirinkimas*			Antras pasirinkimas*	
Trukmė	Iki 12 mėn.	Iki 24 mėn.		Iki 24 mėn.			Iki 18 mėn.	
		Pirmi metal	Antri metal	2+2 mėn. neperleidžiamų	Iki 12 mėn.	Iki 24 mėn.	2+2 mėn. neperleidžiamų	Iki 18 mėn.
Išmokos dydis, proc.	77,58 %	54,31 %	31,03 %	78 %	45 %	25 %	78 %	60 %
Mokesčiai nuo išmokos	6 % PSD + 15 % GPM			6 % PSD + 15 % GPM			6 % PSD + 15 % GPM	
Mėnesinis išmokos dydis „į rankas“	453 Eur	328 Eur	226 Eur	456 Eur	272 Eur	226 Eur	456 Eur	362 Eur
Išmokos dydis „į rankas“ per visą laikotarpį	4530 Eur	5992 Eur		6260 Eur			6168 Eur	
Kai gaunamos darbo pajamos	Išmoka mažėja	Išmoka mažėja	Išmoka nemažėja	Išmoka mažėja	Sąlygos užsidirbti iki buvusio DU**		Išmoka mažėja	Sąlygos užsidirbti iki buvusio DU**

*Prielaida, kad vienas iš tėvų privalomus 2 mėnesius vaiko priežiūros atostogų pasiima pradžioje, o kitas – pabaigoje.

** Sąlyga netaikoma vieniems vaikus auginantiems tėvams vaiko priežiūros išmokos už papildomą 2 mėnesių trukmės vaiko priežiūros atostogų dalį metu.

socmin.lrv.lt

1 pav. Vaiko priežiūros išmokų sistemų palyginimas, kai darbo užmokestis – minimali mėnesinė alga

Vaiko priežiūros išmokų sistemų palyginimas

Kai darbo užmokestis – „į rankas“ 943 Eur arba 1476 Eur „ant popieriaus“ (vidutinis išmokos dydis)

	Dabartinė sistema			Pirmas pasirinkimas*			Antras pasirinkimas*	
Trukmė	Iki 12 mėn.	Iki 24 mėn.		Iki 24 mėn.			Iki 18 mėn.	
		Pirmi metal	Antri metal	2+2 mėn. neperleidžiamų	Iki 12 mėn.	Iki 24 mėn.	2+2 mėn. neperleidžiamų	Iki 18 mėn.
Išmokos dydis, proc.	77,58 %	54,31 %	31,03 %	78 %	45 %	25 %	78 %	60 %
Mokesčiai nuo išmokos	6 % PSD + 15 % GPM			6 % PSD + 15 % GPM			6 % PSD + 15 % GPM	
Mėnesinis išmokos dydis „į rankas“	951 Eur	689 Eur	422 Eur	956 Eur	584 Eur	347 Eur	956 Eur	753 Eur
Išmokos dydis „į rankas“ per visą laikotarpį	9510 Eur	11 954 Eur		11 966 Eur			12 860 Eur	
Kai gaunamos darbo pajamos	Išmoka mažėja	Išmoka mažėja	Išmoka nemažėja	Išmoka mažėja	Sąlygos užsidirbti iki buvusio DU**		Išmoka mažėja	Sąlygos užsidirbti iki buvusio DU**

*Prielaida, kad vienas iš tėvų privalomus 2 mėnesius vaiko priežiūros atostogų pasiima pradžioje, o kitas – pabaigoje.

** Sąlyga netaikoma vieniems vaikus auginantiems tėvams vaiko priežiūros išmokos už papildomą 2 mėnesių trukmės vaiko priežiūros atostogų dalį metu.

socmin.lrv.lt

2 pav. Vaiko priežiūros išmokų sistemų palyginimas, kai darbo užmokestis 1 476 Eur

3. Atsižvelgiant į tai, kad Direktyvoje (ES) 2019/1158 nenumatyta, kad tais atvejais, kai vaiką augina vienas iš tėvų (įtėvių) ar globėjų, jis turėtų teisę į 4 mėnesių (2 motinos (įmotės) ar globėjos) ir 2 tėvo (įtėvio) ar globėjo) neperleidžiamus vaiko priežiūros atostogų mėnesius, t. y. net tais atvejais, kai vienas iš tėvų (įtėvių) ar globėjų yra miręs, kitas iš tėvų (įtėvių) ar globėjų neturėtų teisės pasinaudoti kito tėvo neperleidžiamais mėnesiais, bei, siekiant nesumažinti socialinių garantijų vieniems vaikus auginantiems asmenims, įteisinti vaiko priežiūros išmoką už papildomą dviejų mėnesių trukmės vaiko priežiūros atostogų dalį tais atvejais, jei Fondo valdybos teritorinis skyrius nustato, kad vaiką augina vienas tėvų (įtėvių) ar globėjų. Ligos ir motinystės įstatymo projekte siūloma nustatyti baigtinį atvejų skaičių, kada bus laikoma kad vaiką augina vienas iš tėvų: kai kitas tėvas (įtėvis) ar globėjas yra miręs ar pripažintas mirusiu; kitas tėvas (įtėvis) ar globėjas yra pripažintas nežinia kur esančiu; kitam tėvui (įtėviui) ar globėjui terminuotai ar neterminuotai yra apribota tėvų valdžia; vaikui, kurio priežiūrai suteiktos vaiko priežiūros atostogos, nenustatyta tėvystė. Minėtieji kriterijai bus patvirtinami vadovaujantis Ligos ir motinystės socialinio draudimo išmokų nuostatuose, patvirtintuose Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimu Nr. 86 „Dėl Ligos ir motinystės socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo“, nustatyta tvarka (Lietuvos Respublikos gyventojų registro ir (ar) Socialinės paramos šeimai informacinės sistemos duomenimis, ir (ar) kitais asmens papildomai pateiktais dokumentais). Svarbu paminėti, kad papildomos socialinės garantijos (papildoma vaiko priežiūros išmoka už dviejų mėnesių laikotarpį) suteikiamos vieniems vaikus auginantiems asmenims, taikant pozityviosios diskriminacijos principą, kuris reikalingas siekiant visuomenėje tam tikro socialinio stabilumo, kad asmenys, esantys labiau socialiai pažeidžiami, turėtų kiek įmanoma vienodesnes galimybes pasinaudoti teisėmis, kuriomis gali naudotis asmenys (šiuo atveju tėvai (įtėviai) ar globėjai), nepaveikti socialinės rizikos veiksnių (tokių kaip maitintojo netekimo). Kiti tėvai (įtėviai) ar globėjai gali nepasinaudoti neperleidžiamais mėnesiais dėl tokių priežasčių kaip – motinystės socialinio draudimo stažo neturėjimo, gyvenimo užsienyje, tarnybos užsienyje, ilgalaikės misijos ar kitų asmeninių priežasčių (pvz., nenoro), tačiau tai yra kiekvieno individualus pasirinkimas, kuris gali būti sprendžiamas, o tokie veiksniai, kaip maitintojo netekimas yra laikytini socialiai pažeidžiamais ir dėl to vieniems vaikus auginantiems asmenims reikalinga papildoma teisinė apsauga ir garantijos. Valstybės pareiga yra užtikrinti, kad socialiai labiau pažeidžiamų asmenų socialinė atskirtis būtų kiek įmanoma mažinama, kad jie kiek įmanoma aktyviau būtų įtraukti ir galėtų lengviau derinti darbinį ir šeiminių įsipareigojimus.

Atsižvelgiant į tai, kad asmens situacija auginant vaiką gali keistis, siūloma nustatyti, kad nustačius, kad vaiką ne mažiau kaip du paskutinius vaiko priežiūros išmokos mokėjimo trukmės, iki vaikui sueis 18 arba 24 mėnesiai, mėnesius augina vienas iš tėvų (įtėvių) ar globėjų, už papildomą dviejų mėnesių trukmės vaiko priežiūros atostogų dalį vaiko priežiūros išmoka tėvui (įtėviui) ar globėjui, pripažintam vienam auginančiam vaiką, skiriama ir mokama už paskutinius 2 pasirinktos vaiko priežiūros išmokos mokėjimo trukmės, iki vaikui sueis 18 arba 24 mėnesiai, mėnesius (t. y. paskutinius du mėnesius – 17 ir 18 mėn., arba 23 ir 24 mėn.). Papildomais vaiko priežiūros atostogų mėnesiais siūloma mokėti 78 proc. kompensuojamojo uždarbio dydžio vaiko priežiūros išmoką.

Įteisinus vaiko priežiūros išmoką už papildomą dviejų mėnesių trukmės vaiko priežiūros atostogų dalį tais atvejais, kai nustatoma, kad vaiką augina vienas iš tėvų (įtėvių) ar globėjų, bus užtikrintos vienu vaikus auginančių asmenų socialinės garantijos, t. y. 2 mėnesius, kuriais galėtų pasinaudoti kitas vaiko tėvas (įtėvis) ar globėjas, vaiko priežiūros išmoką gautų pats vaiką faktiškai vienas auginantis vienas iš tėvų.

4. Siekiant paskatinti vaiko priežiūros išmokų gavėjus užsiimti darbine veikla vaiko auginimo metu, patikslinti nuostatas dėl vaiko priežiūros išmokų dydžio tais atvejais, kai asmuo, gaudamas vaiko priežiūros išmoką, gauna ir darbinės veiklos pajamų. Konkrečiai siūloma:

4.1. Tais atvejais, kai vaiko priežiūros išmokos neperleidžiamais vaiko priežiūros atostogų mėnesiais gavimo metu asmuo turi pajamų ir (ar) išmokų ir:

4.1.1. jų dydis yra mažesnis už vaiko priežiūros išmoką, jam mokamas vaiko priežiūros išmokos ir jam atitinkamą mėnesį priskaičiuotų pajamų ir (ar) išmokų skirtumas;

4.1.2. jų dydis yra didesnis už jam paskirtos vaiko priežiūros išmokos dydį arba jam lygus, vaiko priežiūros išmoka nemokama.

Nustačius, kad neperleidžiamais vaiko priežiūros atostogų mėnesiais egzistuoja galimybė dirbti, tačiau papildomai gaunamos pajamos sumažina vaiko priežiūros išmoką, asmenys bus skatinami kurti ryšį su vaiku būnant vaiko priežiūros atostogose ir prižiūrint vaiką namuose.

4.2. Tais atvejais, kai likusiu vaiko priežiūros išmokos gavimo metu asmuo turi pajamų ir (ar) išmokų ir:

4.2.1. paskirtos vaiko priežiūros išmokos ir jo atitinkamą mėnesį priskaičiuotų pajamų ir (ar) išmokų suma neviršija arba yra lygi jo vidutinio mėnesinio kompensuojamojo uždarbio, apriboto minimaliu ir maksimaliu kompensuojamojo uždarbio dydžiu, pagal kurį buvo nustatytas vaiko priežiūros išmokos dydis, dydžiui, apdraustajam asmeniui mokama viso dydžio jam paskirta vaiko priežiūros išmoka;

4.2.2. paskirtos vaiko priežiūros išmokos ir jam atitinkamą mėnesį priskaičiuotų pajamų ir (ar) išmokų suma viršija vidutinio mėnesinio kompensuojamojo uždarbio, pagal kurį buvo nustatytas vaiko priežiūros išmokos dydis, dydį, apdraustajam asmeniui mokamas jo vidutinio mėnesinio kompensuojamojo uždarbio, apriboto minimaliu ir maksimaliu kompensuojamojo uždarbio dydžiu, pagal kurį buvo nustatytas vaiko priežiūros išmokos dydis, ir priskaičiuotų pajamų ir (ar) išmokų skirtumas.

Nustačius, kad visais kitais vaiko priežiūros atostogų mėnesiais asmeniui suteikiama galimybė užsidirbti iki 100 proc. buvusio atlyginimo, bus skatinama moteris grįžti į darbo rinką, o vyrus įsitraukti į šeiminių gyvenimą, taip pat toks teisinis reguliavimas atitiks motinystės socialinio draudimo paskirtį – kompensuoti prarastas pajamas, nebus paskatos tėvams keistis antraisiais vaiko auginimo metais ir vaiko priežiūros išmoką gautų tas iš tėvų, kuris realiai ir prižiūri vaiką.

4.3. Tais atvejais, kai vaiką augina vienas iš tėvų ir gauna vaiko priežiūros išmoką už papildomą dviejų mėnesių trukmės vaiko priežiūros atostogų dalį bei turi pajamų ir (ar) išmokų, vaiko priežiūros išmoka mokama neatsižvelgiant į tuo metu gautas pajamas ir (ar) išmokas.

Nustačius, kad paskutinius du mėnesius vaiką augina vienas iš tėvų jam bus paskirta didesnio dydžio išmoka (78 proc.). Atsižvelgiant į tai, kad papildomi mėnesiai bus skiriami tik du paskutinius vaiko priežiūros atostogų mėnesius, kai tikėtina, kad tėvas / mama, kuris vienas augina vaiką užsiims darbine, siekiant suteikti galimybę jam auginti vaiką ir toliau tęsti pradėtą darbinę veiklą išmoka nebus mažinama.

5. Siekiant įgyvendinti Direktyvos (ES) 2019/1158 8 straipsnio 2 dalį, kurioje nustatyta, kad ankstesnis darbo stažas tėvystės išmokai gauti negali būti ilgesnis nei šeši mėnesiai prieš pat numatomą vaiko gimimo datą, siūloma patikslinti motinystės socialinio draudimo stažo laikotarpį tėvystės išmokai gauti, vietoj šiuo metu reikalaujamo 12 mėnesių motinystės socialinio draudimo stažo nustatant 6 mėnesių motinystės socialinio draudimo stažo reikalavimą. Siekiant užtikrinti, kad asmenys neprarastų teisės gauti tėvystės išmokos sutrumpinus motinystės socialinio draudimo stažo laikotarpį, siūloma kartu netrumpinti laikotarpio, iš kurio skaičiuojamas reikalaujamas motinystės socialinio draudimo stažas.

Tokiu būdu bus sudarytos palankesnės sąlygos gauti tėvystės išmoką, įgyvendinta Direktyvos (ES) 2019/1158 8 straipsnio 2 dalis.

6. Siekiant išvengti atvejų, kai gaunant dvi išmokas (pvz., motinystės išmoką ir vaiko priežiūros išmoką už neperleidžiamus vaiko priežiūros atostogų mėnesius), bendra išmokų suma yra mažesnė nei viena iš mokamų išmokų (vaiko priežiūros išmoka už neperleidžiamus vaiko priežiūros atostogų mėnesius), nustatyti, kad:

6.1. tais atvejais, kai asmeniui gimsta du ir daugiau vaikų ar apdraustasis asmuo įvaikina arba globoja du ir daugiau vaikų, mokama bendra vaiko priežiūros išmokų suma negali būti didesnė kaip 78 proc. išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio;

6.2. tais atvejais, kai asmuo, gaunantis vaiko priežiūros išmoką, įgyja teisę gauti motinystės išmoką dėl kito vaiko gimimo, globos ar įvaikinimo, jam mokamos abi šios išmokos, tačiau bendra išmokų suma negali būti didesnė kaip 78 proc. išmokos gavėjo palankesnio kompensuojamojo uždarbio dydžio, pagal kurį yra apskaičiuota motinystės išmoka arba vaiko priežiūros išmoka;

6.3. tais atvejais, kai asmuo, gaunantis vaiko priežiūros išmoką, įgyja teisę gauti vaiko priežiūros išmoką dėl kito vaiko gimimo, globos ar įvaikinimo, jam mokamos abi šios išmokos, tačiau bendra išmokų suma negali būti didesnė kaip 78 proc. išmokos gavėjo palankesnio kompensuojamojo uždarbio dydžio, pagal kurį yra apskaičiuota vaiko priežiūros išmoka.

Tokiu būdu bus užtikrintos asmenų, gaunančių kelias išmokas vienu metu, socialinės garantijos ir bus užtikrinti teisėti lūkesčiai.

7. Įteisinti nuostatas dėl tėvystės išmokos mokėjimo gimus negyvam vaikui arba mirus vaikui, kurio priežiūrai apdraustajam asmeniui dar neprasidėjo tėvystės atostogos ar jau prasidėjusių tėvystės atostogų laikotarpį. Konkrečiai siūloma:

7.1. gimus negyvam vaikui arba mirus vaikui, kurio priežiūrai apdraustajam asmeniui dar neprasidėjo tėvystės atostogos, tėvystės išmoka skiriama ir mokama už visą tėvystės atostogų laikotarpį, jeigu tėvystės atostogos prasideda ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo negyvo vaiko gimimo arba vaiko mirties;

7.2. mirus vaikui prasidėjusių tėvystės atostogų laikotarpį, tėvystės išmoka skiriama ir mokama iki suteiktų tėvystės atostogų pabaigos.

Įteisinus nuostatas dėl tėvystės išmokos mokėjimo gimus negyvam vaikui arba mirus vaikui, kurio priežiūrai apdraustajam asmeniui dar neprasidėjo tėvystės atostogos ar jau prasidėjusių tėvystės atostogų laikotarpį, teisinis reguliavimas taps aiškesnis, bus užtikrintos asmenų socialinės garantijos netekus kūdikio.

8. Nustatyti, kad pagal Valstybinio socialinio draudimo įstatymą motinystės socialiniu draudimu draudžiami asmenys, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka tėvystės ir vaiko priežiūros atostogos nesuteikiamos, prilyginami asmenims, kuriems suteiktos tėvystės ar vaiko priežiūros atostogos, ne tik remiantis Lietuvos Respublikos gyventojų registro duomenimis apie vaiko gimimą, tačiau ir tokių asmenų Fondo valdybos teritoriniam skyriui pateiktu pranešimu apie pasirinktą tėvystės ar vaiko priežiūros laikotarpį.

Tokiu būdu bus lengviau nustatyti savarankiškai dirbančių asmenų tėvystės ar vaiko priežiūros laikotarpį vaikui prižiūrėti.

Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 2, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 11¹, 14, 16, 22, 23 ir 30 straipsnių pakeitimo įstatymo Nr. XIV-752 11 straipsnio pakeitimo įstatymo projektu siūloma atlikti redakcinio pobūdžio pakeitimus – atsižvelgiant į 2021 m. gruodžio 14 d. priimtą Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 2, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 11¹, 14, 16, 22, 23 ir 30 straipsnių pakeitimo įstatymą Nr. XIV-752 ir Ligos ir motinystės įstatymo projektu siūlomus Ligos ir motinystės įstatymo 22 straipsnio pakeitimus, patikslinti nuodytu įstatymo projektu keičiamų Ligos ir motinystės įstatymo 22 straipsnio 5 ir 6 dalių numeraciją į atitinkamai 10 ir 11 dalis.

Lygių galimybių įstatymo projektu siūloma:

1. Direktyvos (ES) 2019/1158 11 straipsnis nustato, kad valstybės narės imasi būtinų priemonių, kad būtų uždraustas mažiau palankus požiūris į darbuotojus dėl to, kad jie pateikė prašymą suteikti Direktyvos (ES) 2019/1158 4, 5 ar 6 straipsnyje nurodytas atostogas ar atleisti nuo darbo, kaip nurodyta Direktyvos (ES) 2019/1158 7 straipsnyje, arba pasinaudojo Direktyvos (ES) 2019/1158 9 straipsnyje numatytomis teisėmis.

Įgyvendinant šias nuostatas ir siekiant uždrausti mažiau palankų požiūrį, yra papildomas Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnyje įtvirtintas socialinės padėties sąvokos apibrėžimas, į ją įtraukiant ir šeiminių padėčių, bei 7 straipsnis, nustatant pareigą darbdaviui darbe ir valstybės tarnyboje imtis priemonių, kad darbuotojas ar valstybės tarnautojas darbo vietoje nebūtų diskriminuojamas dėl Direktyvoje (ES) 2019/1158 įtvirtintų tėvystės atostogų, vaiko priežiūros atostogų, nemokamų atostogų, skirtų slaugyti sergantį šeimos narį ar kartu su darbuotoju ar valstybės tarnautoju gyvenantį asmenį, suteikimo bei lankstaus darbo grafiko nustatymo. Priėmus Lygių galimybių įstatymo projektu teikiamus siūlymus, numatytas naujas diskriminavimą darbe

draudžiantis pagrindas, apimantis šioje direktyvoje numatytas garantijas, kuris padės darbuotojams derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus ir užtikrinti jų lygias galimybes darbe.

2. Papildžius Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnį nauju diskriminacijos pagrindu, įgyvendinamas ir Direktyvos (ES) 2019/1158 15 straipsnis, kuris nustato, kad nedarant poveikio darbo inspekcijų ar kitų įstaigų, užtikrinančių darbuotojų teisių taikymą, valstybės narės turi užtikrinti, kad vienodam požiūriui į visus asmenis, nediskriminuojant dėl lyties, skatinti, analizuoti, stebėti ir remti pagal 2006 m. liepos 5 d. priimtos Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija) (toliau – Direktyva 2006/54/EB) 20 straipsnį paskirta įstaiga ar įstaigos būtų kompetentinga (- os) sprendžiant klausimus, susijusius su diskriminacija, kuriems taikoma ši direktyva.

Lietuvos Respublikoje pagal Direktyvos 2006/54/EB 20 straipsnį paskirta įstaiga yra Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, todėl ši imperatyvi Direktyvos (ES) 2019/1158 nuostata įpareigoja nustatyti kompetenciją Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai sprendžiant klausimus, susijusius su diskriminacija, kuriems taikoma Direktyva (ES) 2019/1158. Vadovaujantis Lygių galimybių įstatymo 10 straipsniu ir 12 straipsnio 1 dalimi, papildžius Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnį, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba būtų kompetentinga sprendžiant klausimus, susijusius su diskriminacija, kuriems taikoma Direktyva (ES) 2019/1158.

Priėmus Lygių galimybių įstatymo projektu teikiamus siūlymus, bus įtvirtinta galimybė asmenims kreiptis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą dėl galimai pažeistų lygių galimybių šiame projekte numatytais pagrindais, o Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba atitinkamai bus kompetentinga tirti skundus, atlikti tyrimus savo iniciatyva ir teikti konsultacijas dėl paklausimų.

Atsižvelgiant į tai, kad valstybės narės turi užtikrinti, kad įsigalioję įstatymai ir kiti teisės aktai, būtini, kad Direktyvos (ES) 2019/1152 būtų laikomasi ne vėliau kaip 2022 m. rugpjūčio 1 d., o Direktyvos (ES) 2019/1158 būtų laikomasi ne vėliau kaip 2022 m. rugpjūčio 2 d., siūloma nustatyti, kad Įstatymų projektais siūlomi pakeitimai įsigalioję 2022 m. rugpjūčio 1 d.

5. Numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimo rezultatai, galimos neigiamos priimtų Įstatymų projektų pasekmės ir kokių priemonių reikia imtis, kad tokių pasekmių būtų išvengta

Priėmus Lygių galimybių įstatymo, Vadovybės apsaugos įstatymo, Teismų įstatymo, Žvalgybos įstatymo pakeitimus neigiamų pasekmių nenumatoma.

Priėmus Darbo kodekso pakeitimus, kuriais darbdaviai, įdarbinantys užsieniečius, įpareigojami išversti darbo sutartį ir darbo teisės normas darbuotojui suprantama kalba, bei laikinojo įdarbinimo įmonės kas mėnesį Valstybinei darbo inspekcijai turės pranešti informaciją apie laikinųjų darbuotojų skaičių, padidės administracinė našta darbdaviams (277470,3 eurų). Pakeitimai, susiję su vertimu, yra būtini, nes šiuo metu darbuotojai, kurie atvyksta iš užsienio ir nežino lietuvių kalbos, neturėdami į jiems suprantama kalba išverstos darbo sutarties ir darbo teisės normų, nežino savo teisių ir tuo pačiu negali apginti savo pažeistų teisių. Dėl laikinojo įdarbinimo įmonių pranešimų dažnumo buvo sutarta su visais socialiniais partneriais, siekiant žinoti veikiančias laikinojo įdarbinimo įmones, tuo pačiu efektyviau jas kontroliuojant.

Priėmus Ligos ir motinystės įstatymo pakeitimus, gali kilti asmenų nepasitenkinimas dėl pasikeitusio teisinio reguliavimo (pvz., dėl nustatytų neperleidžiamų vaiko priežiūros atostogų mėnesių tėčiams, vaiko priežiūros išmokų trukmės ir dydžių pasikeitimų, galimybės dirbti ir gauti viso dydžio vaiko priežiūros išmoką antrais vaiko auginimo metais panaikinimo), dėl to:

1) Ligos ir motinystės įstatymo projekte siūloma vaiko priežiūros išmokos dydį neperleidžiamais vaiko priežiūros atostogų mėnesiais nustatyti tokį, kuris nesiskirtų nuo asmens gauto darbo užmokesčio ar netgi būtų didesnis.

2) Vaiko priežiūros išmokos mokėjimo trukmė ir dydžiai pasirinkti tokie, kad vaiko priežiūros išmokų gavėjai nenukentėtų ir, susumavus vaiko priežiūros išmokos sumą už visus metus, gautų tokio pat dydžio ar net didesnes vaiko priežiūros išmokas, nei gauna šiuo metu.

6. Kokią įtaką priimti Įstatymų projektai turės kriminogeninei situacijai, korupcijai

Priimti įstatymai neturės įtakos kriminogeninei situacijai ir korupcijai.

7. Kaip Įstatymų projektų įgyvendinimas atsilieps verslo sąlygoms ir plėtrai

Darbdaviai, įdarbinantys užsieniečius, turės skirti lėšas darbo sutarčių ir darbo teisės normų išvertimui.

Laikinojo įdarbinimo įmonės dažniau turės teikti informaciją Valstybinei darbo inspekcijai (vietoj 2 kartų į metus, 12 kartų).

8. Ar Įstatymų projektai neprieštarauja strateginio lygmens planavimo dokumentams

Įstatymų projektai neprieštarauja strateginio lygmens planavimo dokumentams.

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

Kartu su Darbo kodekso projektu parengti Ligos ir motinystės įstatymo, Lygių galimybių įstatymo, Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 2, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 11¹, 14, 16, 22, 23 ir 30 straipsnių pakeitimo įstatymo Nr. XIV-752 11 straipsnio pakeitimo įstatymo, Vadovybės apsaugos įstatymo, Teismų įstatymo ir Žvalgybos įstatymo projektai.

10. Įstatymų projektų atitiktis Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos, Teisėkūros pagrindų įstatymų reikalavimams ir Įstatymų projektų sąvokų bei jas įvardijančių terminų įvertinimas Terminų banko įstatymo ir jo įgyvendinamųjų teisės aktų nustatyta tvarka

Įstatymų projektai parengti laikantis Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos, Lietuvos Respublikos teisėkūros pagrindų įstatymų reikalavimų, atitinka bendrinės lietuvių kalbos normas.

Įstatymų projektuose, išskyrus Lygių galimybių įstatymo projekte, naujų sąvokų nepateikiama, galiojančios sąvokos nekeičiamos. Lygių galimybių įstatymo projekte papildyta „socialinės padėties“ sąvoka įvertinta Terminų banko įstatymo nustatyta tvarka.

11. Įstatymų projektų atitiktis Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatomis ir Europos Sąjungos teisei

Įstatymų projektai atitinka Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatas ir Europos Sąjungos dokumentų nuostatas.

12. Įstatymų projektams įgyvendinti reikalingi įgyvendinamieji teisės aktai, šių aktų rengėjai ir terminai

1. Įgyvendindami Darbo kodekso projektu teikiamus pasiūlymus, iki 2022 m. birželio 30 d.:

1.1. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija turės parengti, o Lietuvos Respublikos Vyriausybė turės priimti Pavyzdinės darbo sutarties su jūrininku formos, patvirtintos Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 115 „Dėl pavyzdinės darbo sutarties su jūrininku formos patvirtinimo“, pakeitimą.

1.2. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija turės parengti, o Lietuvos Respublikos Vyriausybė turės priimti Darbo laiko režimo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustatymo aprašo, Laikinojo įdarbinimo įmonių atitikties kriterijams, kuriuos turi atitikti laikinojo įdarbinimo įmonė, nustatymo tvarkos aprašo ir Papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos aprašo, patvirtintų Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“, pakeitimus.

1.3. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija turės parengti, o socialinės apsaugos ir darbo ministras turės priimti Pavyzdinės darbo sutarties formos, patvirtintos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymu Nr. A1-343 „Dėl pavyzdinės darbo sutarties formos patvirtinimo“, pakeitimą.

2. Įgyvendindami Ligos ir motinystės įstatymo projekto teikiamus pasiūlymus, iki 2022 m. birželio 30 d.:

2.1. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija turės parengti, o Lietuvos Respublikos Vyriausybė turės priimti Ligos ir motinystės socialinio draudimo išmokų nuostatų, patvirtintų Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimu Nr. 86 „Dėl Ligos ir motinystės socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo“, pakeitimą;

2.2. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija turės parengti, o Lietuvos Respublikos Vyriausybė turės priimti Lietuvos Respublikos apdraustųjų valstybiniu socialiniu draudimu ir valstybinio socialinio draudimo išmokų gavėjų registro nuostatų, patvirtintų Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. balandžio 25 d. nutarimu Nr. 435 „Dėl Lietuvos Respublikos apdraustųjų valstybiniu socialiniu draudimu ir valstybinio socialinio draudimo išmokų gavėjų registro steigimo, jo nuostatų patvirtinimo ir veiklos pradžios nustatymo“, pakeitimą dėl duomenų ir informacijos apie savarankiškai dirbančio asmens pasirinktą tėvystės ar vaiko priežiūros laikotarpį teikimo registro tvarkytojui;

2.3. Fondo valdybos direktorius turės parengti ir patvirtinti Duomenų apie apdraustuosius ir draudėjus pateikimo ir tikslinimo taisyklių bei Pranešimo apie apdraustojo asmens tėvystės ar vaiko priežiūros laikotarpius (9-SD formos), patvirtintų Fondo valdybos direktoriaus 2010 m. birželio 4 d. įsakymu Nr. V-243 „Dėl Duomenų apie apdraustuosius ir draudėjus pateikimo ir tikslinimo taisyklių, socialinio draudimo pranešimų/prašymo formų ir jų elektroninių duomenų struktūros aprašų patvirtinimo“, pakeitimus, nustatančius savarankiškai dirbantiems asmenims prievolę teikti Fondo valdybos teritoriniams skyriams duomenis ir informaciją apie tėvystės ar vaiko priežiūros laikotarpius bei šių duomenų ir informacijos pateikimo tvarką.

3. Lygių galimybių įstatymo projektu siūlomiems pakeitimams įgyvendinti įgyvendinamųjų teisės aktų parengti nereikės.

4. Įgyvendinant Vadovybės apsaugos įstatymo projektu teikiamus pasiūlymus, iki 2022 m. birželio 30 d. turės būti parengta ir priimta Vadovybės apsaugos tarnybos direktoriaus nustatyta tvarka dėl pareigūnų informavimo apie jų tarnybos sąlygas.

5. Įgyvendinant Žvalgybos įstatymo projektu pateiktus pasiūlymus, iki 2022 m. birželio 30 d. turės būti parengtos ir priimtos Lietuvos Respublikos valstybės saugumo departamento direktoriaus ir Antrojo operatyvinių tarnybų departamento direktoriaus prie Krašto apsaugos ministerijos tvarkos dėl žvalgybos pareigūnų informavimo apie jų tarnybos sąlygas.

6. Įgyvendinant Teismų įstatymo projektu pateiktus pasiūlymus, iki 2022 m. birželio 30 d. turės būti parengta ir priimta Teisėjų tarybos tvarka dėl teisėjų informavimo apie jų darbo sąlygas.

13. Kiek valstybės, savivaldybių biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų prireiks Įstatymų projektams įgyvendinti, ar bus galima sutaupyti

Darbo kodekso projektu teikiamiems pasiūlymams įgyvendinti papildomų lėšų iš valstybės ir (ar) savivaldybių biudžetų nereikės, jų sutaupyti nenumatoma.

Ligos ir motinystės įstatymo projektu teikiamiems pasiūlymams dėl sutrumpinto motinystės socialinio draudimo stažo tėvystės išmokai gauti, patikslintų vaiko priežiūros išmokos dydžių ir neperleidžiamų mėnesių apskaičiavimo tvarkos pakeitimų, preliminariais Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2021 m. I ketvirčio skaičiavimais, 2022 metams reikės apie 8,5 mln. Eur Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto lėšų, kurios numatytos Lietuvos Respublikos Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto 2022 metų rodiklių patvirtinimo įstatyme.

Įvertinus tai, kad Ligos ir motinystės įstatymo projektu teikiami kompleksiniai siūlymai (pvz., dėl vaiko priežiūros išmokos mokėjimo turint darbinės veiklos pajamų antraisiais vaiko auginimo metais), lėšų poreikis nurodytu įstatymo projektu teikiamiems siūlymams įgyvendinti bus mažesnis. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad priimtam Ligos ir motinystės įstatymui įgyvendinti reikalingų papildomų lėšų suma priklausys nuo kelių kintamųjų:

1) dėl tėvystės ir / ar vaiko priežiūros išmokos skyrimo besikreipiančių asmenų skaičiaus (ypatingai dėl vaiko priežiūros išmokos neperleidžiamaisiais vaiko priežiūros atostogų mėnesiais);

2) minėtų asmenų gautų draudžiamųjų pajamų (darbo užmokesčio);

3) vaiko priežiūros išmokos trukmės pasirinkimo (18 mėn. ar 24 mėn.);

4) dirbančiųjų ir gaunančių vaiko priežiūros išmoką asmenų skaičiaus pirmaisiais ir antraisiais vaiko auginimo metais;

5) kada kitas iš tėvų pasinaudos neperleidžiamais vaiko priežiūros mėnesiais.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba nurodė, kad Lygių galimybių įstatymo projektui įgyvendinti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai reikėtų papildomo finansavimo vieno darbuotojo darbo vietai – t. y., 30 000 Eur valstybės biudžeto lėšų kasmet. Atsižvelgiant į įsigaliojimo datą (2022 m. rugpjūčio 1 d.) Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai Finansų ministerija siūlo 2022 m. įgyvendinti Lygių galimybių įstatymo projektą iš jau skirtų biudžeto asignavimų.

14. Įstatymų projektų rengimo metu gauti specialistų vertinimai, rekomendacijos ir išvados

Rengiant Įstatymų projektus, specialistų vertinimų nebuvo gauta.

Rengiant Ligos ir motinystės įstatymo projektą ir Darbo kodekso projektą, buvo organizuotos dvi viešosios konsultacijos. Pirmoji viešoji konsultacija su visuomene „Kaip paskatinti tėčius įsitraukti į vaiko priežiūrą: 2 alternatyvos, kaip siūloma keisti vaiko priežiūros atostogų tvarką“ vyko apklausos būdu nuo 2020 m. birželio 29 d. iki 2020 m. liepos 16 d., konsultacijos tikslas buvo supažindinti visuomenę su vaiko priežiūros išmokų mokėjimo neperleidžiamais vaiko priežiūros atostogų mėnesiais alternatyvomis, išsiaiškinti, kuri alternatyva visuomenei yra priimtinesnė (18 mėn. ar 24 mėn.), sulaukti visuomenės pasiūlymų dėl Direktyvos (ES) 2019/1158 nuostatų įgyvendinimo mūsų šalyje. Apklausoje dalyvavo beveik 2000 žmonių, pirmąją alternatyvą (24 mėn.) pasirinko 61 proc., antrąją (18 mėn.) – 39 proc. apklausos dalyvių. Išsamesnė informacija apie apklausos rezultatus: <https://epilietis.lrv.lt/lt/konsultacijos/kaip-paskatinti-tecius-isisitraukti-i-vaiku-prieziura-2-alternatyvos-kaip-siuloma-keisti-vaiko-prieziuros-atostogu-tvarka>.

Antrasis viešųjų konsultacijų etapas – nuotolinė ekspertų diskusija „Tėčių įtraukimas į šeimos gyvenimą: kaip keisis vaiko priežiūros atostogos?“, vyko 2021 m. vasario 15 d. Tai apskritojo stalo diskusija su ekspertais, kurios tikslas buvo išanalizuoti visuomenės pateiktus siūlymus, kaip įgyvendinti Direktyvą (ES) 2019/1158 mūsų šalyje. Viešosios konsultacijos rezultatai: <https://epilietis.lrv.lt/lt/konsultacijos/nuotoline-ekspertu-diskusija-teciu-itrukimas-i-seimos-gyvenima-kaip-keisis-vaiko-prieziuros-atostogos>.

Po abiejų konsultacijų etapų gauti rezultatai buvo analizuojami su Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos vadovybe, Europos Komisijos atstovais.

15. Reikšminiai žodžiai, kurių reikia Įstatymų projektams įtraukti į kompiuterinę paieškos sistemą, įskaitant Europos žodyno *Eurovoc* terminus, temas bei sritis

Reikšminiai Įstatymų projektų žodžiai, kurių reikia Įstatymų projektams įtraukti į kompiuterinę paieškos sistemą, įskaitant reikšminius žodžius pagal Europos žodyną *Eurovoc*, yra „darbuotojas“, „darbdavys“, „atostogos“, „darbo sąlygos“, „darbo grafikas“, „bandomasis laikotarpis“, „komandiruotė“, „vaiko priežiūros išmoka“, „tėvystės išmoka“, „diskriminavimas“, „lygios galimybės“.

16. Kiti, iniciatorių nuomone, reikalingi pagrindimai ir paaiškinimai

Nėra.