

**DIREKTYVOS (ES) 2019/1158 IR 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 LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮSTATYMO NR. IX-1836 2, 7 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 PROJEKTŲ
ATITIKTIES LENTELĖ**

<p>2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama tarybos direktyva 2010/18/ES</p>	<p>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 – DK projektas)</p> <p>Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo Nr. IX-1836 2, 7 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo projektas (toliau – Lygių galimybių įstatymo projektas)</p> <p>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)</p> <p>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (suvestinė redakcija nuo 2021m. rugpjūčio 1 d.) (toliau – DK)</p> <p>Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas (suvestinė redakcija nuo 2021 m. liepos 15 d.) (toliau – ANK)</p> <p>Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (suvestinė redakcija nuo 2021 m. liepos 30 d.) (toliau – CK)</p> <p>Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas (suvestinė redakcija nuo 2020 m. gegužės 1 d.)</p> <p>Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas (suvestinė redakcija nuo 2019</p>	<p>Europos Sąjungos teisės akto perkėlimo (įgyvendinimo) lygis (visiškas, dalinis)</p>
--	---	---

	<p>m. liepos 1 d.) (toliau – Lygių galimybių įstatymas)</p> <p>Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas (suvestinė redakcija nuo 2021 m. liepos 1 d.) (toliau – Ligos ir motinystės įstatymas)</p>	
<p>1 straipsnis. Dalykas</p> <p>Šioje direktyvoje nustatomi būtiniausi reikalavimai, kad būtų užtikrinta vyrų ir moterų lygybė galimybių darbo rinkoje ir požiūrio darbe atžvilgiu, darbuotojams, kurie yra tėvai, arba prižiūrintiesiems asmenims sudarant palankesnes sąlygas derinti profesinį ir asmeninį gyvenimą. Tuo tikslu šioje direktyvoje nustatomos individualios teisės, susijusios su:</p> <p>a) tėvystės atostogomis, vaiko priežiūros atostogomis ir prižiūrinčiojo asmens atostogomis;</p> <p>b) susitarimais dėl lanksčių darbo sąlygų, skirtais darbuotojams, kurie yra tėvai, arba prižiūrintiesiems asmenims.</p>	<p><i>Šio Direktyvos straipsnio į nacionalinę teisę perkelti nereikia.</i></p>	
<p>2 straipsnis. Taikymo sritis</p> <p>Ši direktyva taikoma visiems darbuotojams, vyrams ir moterims, dirbantiems pagal darbo sutartis ar palaikantiems darbo santykius, kaip apibrėžta pagal teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, galiojančias kiekvienoje valstybėje narėje, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką.</p>	<p>DK</p> <p>1 straipsnis. Lietuvos Respublikos darbo kodekso paskirtis ir reglamentuojami visuomeniniai santykiai</p> <p>1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – Kodeksas) reglamentuoja individualiuosius darbo santykius, kurie atsiranda sudarius darbo sutartį šio kodekso nustatyta tvarka.</p> <p>2. Šis kodeksas taip pat reglamentuoja visuomeninius santykius, kurie susiję su individualiaisiais darbo santykiais (santykiai iki darbo sutarties sudarymo ir po jos nutraukimo, kolektyviniai darbo santykiai, nagrinėjant ginčus tarp darbo santykių dalyvių atsirandantys santykiai, su įstatymo laikymusi ir priežiūra susiję santykiai ir kiti).</p> <p>3. Šio kodekso ir kitų Lietuvos Respublikos įstatymų nustatytais atvejais šis</p>	Visiškas

	<p>kodeksas reglamentuoja ir kitų įstatymų reglamentuojamus visuomeninius santykius, atsirandančius asmenims įgyvendinant profesinę, tarnybinę, kūrybinę ar kitokią veiklą.</p> <p>4. Šio kodekso nuostatos suderintos su Europos Sąjungos teisės aktu, nurodytu šio kodekso priede, nuostatomis.</p> <p>DK projektas 1 straipsnis. 1 straipsnio pakeitimas Pakeisti 1 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip: „1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – Kodeksas šis kodeksas) reglamentuoja individualiuosius darbo santykius, kurie atsiranda sudarius darbo sutartį šio kodekso nustatyta tvarka.“</p>	
<p>3 straipsnis. Terminų apibrėžtys 1. Šioje direktyvoje vartojamų terminų apibrėžtys:</p> <p>a) tėvystės atostogos– galimybė gimus vaikui priežiūros teikimo tikslais atleisti nuo darbo tėvą arba jeigu ir ta apimtimi, kuria tai pripažįstama pagal nacionalinę teisę, tėvui prilyginamą antrąjį partnerį;</p> <p>b) vaiko priežiūros atostogos– galimybė atleisti tėvus nuo darbo gimus vaikui arba jį įsivaikinus, kad tėvai prižiūrėtų tą vaiką;</p>	<p>DK projektas 23 straipsnis. 133 straipsnio pakeitimas Pakeisti 133 straipsnį ir jį išdėstyti taip: „133 straipsnis. Tėvystės atostogos 1. Darbuotojams po vaiko gimimo suteikiamos trisdešimt kalendorinių dienų nepertraukiamos trukmės tėvystės atostogos, kurios gali būti skaidomos ne daugiau kaip į dvi dalis. Šios atostogos suteikiamos bet kuriuo laikotarpiu nuo vaiko gimimo, iki vaikui sukanka vieni metai.“</p> <p>DK projektas 24 straipsnis. 134 straipsnio pakeitimas Pakeisti 134 straipsnį ir jį išdėstyti taip: „134 straipsnis. Atostogos vaikui prižiūrėti 1. Pagal šeimos pasirinkimą, išskyrus šio straipsnio 3 dalyje nurodytos trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalį, motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui arba kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiesiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju, suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti, iki vaikui sukanka treji metai. Atostogas galima imti visas iš karto, arba dalimis. Darbuotojai, turintys teisę gauti šias atostogas, gali jas imti ar pakaitomis. 2. Per vieną mėnesį tris mėnesius nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo (skubaus vykdymo atveju – per vieną mėnesį nuo sprendimo vykdymo pradžios) dienos pagal šeimos pasirinkimą, išskyrus šio straipsnio 3 dalyje nurodytos trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalį, įmotei ar įtėviui, išskyrus atvejus, kai</p>	Visiškas

<p>c) 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;</p> <p>d) 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;</p> <p>e) giminaitis– darbuotojo sūnus, dukra, motina, tėvas, sutuoktinis(-ė) arba civilinis(-ė) partneris(-ė), kai tokia partnerystė pripažįstama pagal nacionalinę teisę;</p>	<p>įvaikintas sutuoktinio vaikas arba kai įmotei (įtėviui) tam pačiam vaikui prižiūrėti jau buvo suteiktos atostogos pagal šio straipsnio 1 dalį, suteikiamos dvidešimt keturių mėnesių trukmės atostogos vaikui prižiūrėti. Jeigu darbuotojas tuo pačiu metu tam pačiam vaikui prižiūrėti turi teisę tiek į atostogas pagal šio straipsnio 1 dalį, tiek pagal šią dalį, darbuotojui suteikiamos atitinkamos atostogos jo pasirinkimu. Darbuotojai, turintys teisę gauti šias atostogas, gali jas imti pakaitomis.</p> <p>3. Kiekvienas iš tėvų (įtėvių, globėjų), imdamas atostogas vaikui prižiūrėti, iki vaikui sukaks aštuoniolika ar dvidešimt keturi mėnesiai, pirmiausia turi teisę pasinaudoti dviejų mėnesių trukmės dalimi, kuri niekam negali būti perleista. Neperleidžiamų dviejų mėnesių trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalį kiekvienas iš tėvų (įtėvių, globėjų) gali imti visą iš karto arba dalimis, pakaitomis su kitu iš tėvų (įtėvių, globėjų). Neperleidžiamų dviejų mėnesių trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalį abu tėvai (įtėviai, globėjai) negali imti tuo pačiu metu.</p> <p>3- 4. Darbuotojas, ketinantis pasinaudoti atostogomis pagal šio straipsnio 1 ar 3 dalį ar grįžti į darbą joms nepasibaigus, apie tai raštu privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika kalendorinių dienų. Darbuotojas, ketinantis pasinaudoti atostogomis pagal šio straipsnio 2 dalį ar grįžti į darbą joms nepasibaigus, apie tai raštu privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ilgesnis įspėjimo terminas. Darbuotojas, ketinantis pasinaudoti atostogomis vaikui prižiūrėti, savo prašyme dėl šių atostogų suteikimo nurodo jų pradžios ir pabaigos datas.</p> <p>5. Už atostogų vaikui prižiūrėti laiką mokamos išmokos Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo nustatytais sąlygomis, trukme ir tvarka.“</p> <p>DK projektas 25 straipsnis. 137 straipsnio pakeitimas Pakeisti 137 straipsnį ir jį išdėstyti taip: „137 straipsnis. Nemokamos atostogos ir nemokamas laisvas laikas 1. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti ne trumpesnės, negu prašo darbuotojas, trukmės nemokamas atostogas, jeigu jį pateikia: 1) darbuotojas, auginantis vaiką iki keturiolikos metų, – iki keturiolikos</p>	
---	--	--

<p>f) susitarimas dėl lanksčių darbo sąlygų–darbuotojams suteikiama galimybė koreguoti savo darbo režimą, įskaitant naudojantis susitarimais dėl nuotolinio darbo, lanksčiu darbo grafiku ar sutrumpintu darbo laiku.</p> <p>2. 4 ir 6 straipsniuose minimos darbo dienos turėtų būti suprantamos kaip nuorodos į darbo visą darbo dieną režimą, kaip apibrėžta atitinkamoje valstybėje narėje.</p> <p>Darbuotojo teisė į atostogas gali būti apskaičiuojama proporcingai darbuotojo darbo</p>	<p>kalendorinių dienų;</p> <p>2) neįgalus darbuotojas, taip pat darbuotojas, auginantis neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų ar slaugantis neįgalų asmenį, kuriam nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas, – iki trisdešimties kalendorinių dienų;</p> <p>3) vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu ir vaiko priežiūros atostogų vaikui prižiūrėti metu tėvas jo pageidavimu (motina – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti metu); šių atostogų bendra trukmė negali viršyti trijų mėnesių;</p> <p>4) darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, arba darbuotojas, pateikęs sveikatos priežiūros įstaigos išvadą apie jo sveikatos būklę, – tokiam laikui, kurį rekomenduoja sveikatos priežiūros įstaiga;</p> <p>5) darbuotojas santuokai sudaryti, – iki trijų kalendorinių dienų;</p> <p>6) darbuotojas dalyvauti mirusio šeimos nario laidotuvėse, – iki penkių kalendorinių dienų;</p> <p>7) darbuotojas kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais ir tvarka, – joje nustatytos trukmės.</p> <p>2. Ilgiau negu vieną Visą darbo dieną (pamainą) ir ilgiau truncančios nemokamos atostogos gali būti suteikiamos darbuotojo prašymu, ir su darbdavio sutikimu darbdaviui sutikus.</p> <p>3. Darbo dienos (pamainos) metu darbuotojo prašymu, ir darbdavio sutikimu darbdaviui sutikus, suteikiamas nemokamas laisvas laikas darbuotojo asmeniniams poreikiams tenkinti. 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. Darbo sutarties šalys gali susitarti dėl darbo laiko perkėlimo į kitą darbo dieną (pamainą), nepažeidžiant maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų.</p> <p>4. Įstatymų nustatyta tvarka darbuotojas atleidžiamas nuo pareigos dirbti išsaugant jam darbo vietą, jeigu tai būtina visuomeninėms valstybinėms, piliečio ar kitoms pareigoms vykdyti.“</p> <p>DK projektas 13 straipsnis. 56 straipsnio pakeitimas Pakeisti 56 straipsnio 1 dalies 3 punktą ir jį išdėstyti taip:</p>	
--	--	--

<p>laikui, laikantis darbuotojo darbo sutartyje ar darbo santykių sąlygose nurodyto darbo režimo.</p>	<p>„3) darbuotojas negali tinkamai atlikti savo darbo funkcijos dėl ligos ar neįgalumo arba dėl to, kad namuose slaugo šeimos narį (vaiką, tėvą (įtėvį, rūpintoją), motiną (įmotę, rūpintoją), vyrą, žmoną) ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, kuriam nustatytas specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis;“.</p> <p>DK projektas 7 straipsnis. 40 straipsnio pakeitimas Pakeisti 40 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip: „5. Šio straipsnio 4 dalyje nustatyti ribojimai dėl ne viso darbo laiko trukmės ir jo nustatymo negalioja, kai jei darbdavys sutinka su kitokiomis darbuotojo pasiūlytomis ne viso darbo laiko sąlygomis arba jeigu jei darbuotojo prašymas pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą pagrįstas darbuotojo sveikatos būkle, neįgalumu arba būtinybe slaugyti 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 pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų. Šie asmenys grįžti dirbti viso darbo laiko sąlygomis gali raštu įspėję darbdavį prieš dvi savaites, išskyrus atvejus, kai darbdavys sutinka nesilaikyti šio termino.“</p> <p>DK projektas 11 straipsnis. 52 straipsnio pakeitimas Pakeisti 52 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip: „2. Dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu. Darbuotojo atsisakymas dirbti nuotoliniu būdu negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį ar pakeisti darbo sąlygas. Jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu ne mažiau kaip penktadalį visos darbo laiko normos, to pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų aštuonerių metų, ir darbuotojui, vienam</p>	
---	--	--

	<p>auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, arba darbuotojui pateikus prašymą, pagrįstą pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvada išvada pateikus prašymą, pagrįstą apie jo sveikatos būklę sveikatos būkle, neįgalumu arba būtinybe slaugyti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį.</p> <p>20 straipsnis. 113 straipsnio pakeitimas 1. Pakeisti 113 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip: „1. Darbo laiko režimas – darbo laiko normos paskirstymas per darbo dieną (pamainą), savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį, kuris negali viršyti trijų paeiliui einančių mėnesių. Jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti jo pageidaujamu darbo laiko režimu, to pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki aštuonerių metų, ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką, darbuotojui pateikus prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę arba būtinybe slaugyti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį.“</p>	
<p>4 straipsnis. Tėvystės atostogos 1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad tėvai vyrai, arba, jeigu ir ta apimtimi, kuria tai pripažįstama pagal nacionalinę teisę, tėvui prilyginami antrieji partneriai turėtų teisę į 10 darbo dienų tėvystės atostogas, kurios turi būti paimtos, kai darbuotojui gimsta vaikas. Valstybės narės gali nustatyti, ar tėvystės atostogų dalį galima paimti prieš vaiko gimimą, ar tik po vaiko gimimo ir ar galima tokias atostogas imti lanksčiu būdu. 2. Teisė į tėvystės atostogas suteikiama netaikant reikalavimo turėti ankstesnio darbo ar tarnybos stažo.</p>	<p>DK projektas</p> <p>23 straipsnis. 133 straipsnio pakeitimas Pakeisti 133 straipsnį ir jį išdėstyti taip: „133 straipsnis. Tėvystės atostogos 1. Darbuotojams po vaiko gimimo suteikiamos trisdešimt kalendorinių dienų nepertraukiamos trukmės tėvystės atostogos, kurios gali būti skaidomos ne daugiau kaip į dvi dalis. Šios atostogos suteikiamos bet kuriuo laikotarpiu nuo vaiko gimimo, iki vaikui sukanka vieni metai.“</p> <p><i>Tėvystės atostogos suteikiamos visiems tėvams be apribojimų dėl santuokinės ar šeiminės padėties. Darbo kodeksas nenustato reikalavimo turėti darbo stažo.</i></p>	Visiškas

<p>3. Teisė į tėvystės atostogas suteikiama neatsižvelgiant į darbuotojo santuokinę ar šeiminę padėtį, kaip ji apibrėžta nacionaline teise.</p>		
<p>5 straipsnis. Vaiko priežiūros atostogos</p> <p>1. 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.</p> <p>2. Valstybės narės užtikrina, kad nebūtų galima perduoti dviejų mėnesių vaiko priežiūros atostogų.</p> <p>3. Valstybės narės nustato pagrįstą perspėjimo laikotarpį, iki kurio darbuotojai darbdaviui privalo pranešti apie savo ketinimą pasinaudoti teise į vaiko priežiūros atostogas. Tai darydamos valstybės narės atsižvelgia tiek į darbdavių, tiek į darbuotojų poreikius.</p> <p>Valstybės narės užtikrina, kad darbuotojo prašyme suteikti vaiko priežiūros atostogas būtų nurodyta numatoma atostogų laikotarpio pradžia ir pabaiga.</p> <p>4. Valstybės narės gali nustatyti reikalavimą, kad teisė į vaiko priežiūros atostogas būtų suteikiama tik turint tam tikrą ankstesnio darbo arba tarnybos stažą, kuris neturi būti ilgesnis nei vieni metai. Jeigu su tuo pačiu darbdaviu paeiliui</p>	<p>DK projektas</p> <p>24 straipsnis. 134 straipsnio pakeitimas</p> <p>Pakeisti 134 straipsnį ir jį išdėstyti taip:</p> <p>„134 straipsnis. Atostogos vaikui prižiūrėti</p> <p>1. Pagal šeimos pasirinkimą, išskyrus šio straipsnio 3 dalyje nurodytos trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalį, motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui arba kitiems giminei, faktiškai auginantys vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju, suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti, iki vaikui sukanka treji metai. Atostogas galima imti visas iš karto, arba dalimis. Darbuotojai, turintys teisę gauti šias atostogas, gali jas imti ar pakaitomis.</p> <p>2. Per vieną mėnesį tris mėnesius nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo (skubaus vykdymo atveju – per vieną mėnesį nuo sprendimo vykdymo pradžios) dienos pagal šeimos pasirinkimą, išskyrus šio straipsnio 3 dalyje nurodytos trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalį, įmotei ar įtėviui, išskyrus atvejus, kai įvaikintas sutuoktinio vaikas arba kai įmotei (įtėviui) tam pačiam vaikui prižiūrėti jau buvo suteiktos atostogos pagal šio straipsnio 1 dalį, suteikiamos dvidešimt keturių mėnesių trukmės atostogos vaikui prižiūrėti. Jeigu darbuotojas tuo pačiu metu tam pačiam vaikui prižiūrėti turi teisę tiek į atostogas pagal šio straipsnio 1 dalį, tiek pagal šią dalį, darbuotojui suteikiamos atitinkamos atostogos jo pasirinkimu. Darbuotojai, turintys teisę gauti šias atostogas, gali jas imti pakaitomis.</p> <p>3. Kiekvienas iš tėvų (įtėvių, globėjų), imdamas atostogas vaikui prižiūrėti, iki vaikui sukaks aštuoniolika ar dvidešimt keturi mėnesiai, pirmiausia turi teisę pasinaudoti dviejų mėnesių trukmės dalimi, kuri niekam negali būti perleista. Neperleidžiamų dviejų mėnesių trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalį kiekvienas iš tėvų (įtėvių, globėjų) gali imti visą iš karto arba dalimis, pakaitomis su kitu iš tėvų (įtėvių, globėjų). Neperleidžiamų dviejų mėnesių trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalį abu tėvai (įtėviai, globėjai) negali imti tuo pačiu metu.</p> <p>3. 4. Darbuotojas, ketinantis pasinaudoti atostogomis pagal šio straipsnio 1 ar 3</p>	<p>Visiškas</p>

<p>sudaromos terminuotos darbo sutartys Tarybos direktyvos 1999/70/EB (14) prasme, apskaičiuojant darbo stažą atsižvelgiama į bendrą tų sutarčių trukmę.</p> <p>5. Valstybės narės gali nustatyti aplinkybes, kuriomis 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.</p> <p>6. Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad darbuotojai turėtų teisę prašyti suteikti vaiko priežiūros atostogas lanksčiais būdais. Valstybės narės gali nustatyti šių priemonių prašymo pateikimo būdus. Darbdavys svarsto tokius prašymus ir į juos atsako, atsižvelgdamas tiek į savo, tiek ir į darbuotojo poreikius. Darbdavys bet kokį atsisakymą patenkinti tokį prašymą motyvuoja raštu per pagrįstą laiką po prašymo pateikimo.</p> <p>7. Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad, svarstydami prašymus suteikti vaiko priežiūros atostogas visą darbo dieną, darbdaviai, prieš bet kokį atidėjimą laikantis 5 dalies, kiek įmanoma, siūlytų lanksčius būdus imti vaiko priežiūros atostogas pagal 6 dalį.</p> <p>8. Valstybės narės įvertina būtinybę galimybių naudotis vaiko priežiūros atostogomis sąlygas ir išsamią tokių atostogų prašymo pateikimo tvarką pritaikyti prie tėvų, neįgalių tėvų ir tėvų,</p>	<p>dalį ar grįžti į darbą joms nepasibaigus, apie tai raštu privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika kalendorinių dienų. Darbuotojas, ketinantis pasinaudoti atostogomis pagal šio straipsnio 2 dalį ar grįžti į darbą joms nepasibaigus, apie tai raštu privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ilgesnis įspėjimo terminas.</p> <p>Darbuotojas, ketinantis pasinaudoti atostogomis vaikui prižiūrėti, savo prašyme dėl šių atostogų suteikimo nurodo jų pradžios ir pabaigos datas.</p> <p>5. Už atostogų vaikui prižiūrėti laiką mokamos išmokos Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo nustatytais sąlygomis, trukme ir tvarka.“</p> <p><i>Darbo kodeksas atostogoms vaikui prižiūrėti darbo stažo reikalavimų nenumato. Nuostatos pasirinkta neįgyvendinti.</i></p>	
--	--	--

turinčių neįgalių ar lėtine liga sergančių vaikų, poreikių.		
<p>6 straipsnis. Prižiūrinčiojo asmens atostogos</p> <p>1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į penkių darbo dienų per metus prižiūrinčiojo asmens atostogas. Valstybės narės gali nustatyti papildomus prižiūrinčiojo asmens atostogų taikymo srities elementus ir sąlygas pagal nacionalinę teisę ar praktiką. Norint pasinaudoti ta teise, pagal nacionalinę teisę ar praktiką gali būti reikalaujama pateikti tinkamus įrodymus.</p> <p>2. Valstybės narės gali paskirstyti prižiūrinčiųjų asmenų atostogas kito nei ataskaitiniai metai laikotarpio pagrindu – asmens, kuriam reikalinga priežiūra ar pagalba, arba atvejo pagrindu.</p>	<p>DK projektas</p> <p>25 straipsnis. 137 straipsnio pakeitimas</p> <p>Pakeisti 137 straipsnį ir jį išdėstyti taip:</p> <p>„137 straipsnis. Nemokamos atostogos ir nemokamas laisvas laikas</p> <p>1. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti ne trumpesnės, negu prašo darbuotojas, trukmės nemokamas atostogas, jeigu jį pateikia:</p> <p>1) darbuotojas, auginantis vaiką iki keturiolikos metų, – iki keturiolikos kalendorinių dienų;</p> <p>2) neįgalus darbuotojas, taip pat darbuotojas, auginantis neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų ar slaugantis neįgalų asmenį, kuriam nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas, – iki trisdešimties kalendorinių dienų;</p> <p>3) vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu ir vaiko priežiūros atostogų metu vaikui prižiūrėti metu tėvas jo pageidavimu (motina – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti metu); šių atostogų bendra trukmė negali viršyti trijų mėnesių;</p> <p>4) darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, arba darbuotojas, pateikęs sveikatos priežiūros įstaigos išvadą apie jo sveikatos būklę, – tokiam laikui, kurį rekomenduoja sveikatos priežiūros įstaiga;</p> <p>5) darbuotojas santuokai sudaryti, – iki trijų kalendorinių dienų;</p> <p>6) darbuotojas dalyvauti mirusio šeimos nario laidotuvėse, – iki penkių kalendorinių dienų;</p> <p>7) darbuotojas kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais ir tvarka, – joje nustatytos trukmės.</p> <p>2. Ilgiau negu vieną Visą darbo dieną (pamainą) ir ilgiau trunkančios nemokamos atostogos gali būti suteikiamos darbuotojo prašymu, ir su darbdavio sutikimu darbdaviui sutikus.</p> <p>3. Darbo dienos (pamainos) metu darbuotojo prašymu, ir darbdavio sutikimu darbdaviui sutikus, suteikiamas nemokamas laisvas laikas darbuotojo asmeniniams poreikiams tenkinti. 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. Darbo sutarties šalys gali susitarti dėl</p>	Visiškas

	<p>darbo laiko perkėlimo į kitą darbo dieną (pamainą), nepažeidžiant maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų.</p> <p>4. Įstatymų nustatyta tvarka darbuotojas atleidžiamas nuo pareigos dirbti išsaugant jam darbo vietą, jeigu tai būtina visuomeninėms valstybinėms, piliečio ar kitoms pareigoms vykdyti.“</p>	
<p>7 straipsnis. Atleidimas nuo darbo dėl force majeure priežasčių</p> <p>Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę būti atleistas nuo darbo dėl force majeure aplinkybių, susijusių su skubiomis šeiminių priežastimis ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju, kai darbuotojui būtina betarpiškai dalyvauti. Valstybės narės gali apriboti kiekvieno darbuotojo teisę būti atleistam nuo darbo dėl force majeure priežasčių, nustatydamos galimybę ją pasinaudoti tam tikrą laiką kartą per metus arba tam tikrą laiką kiekvienu konkrečiu atveju arba abi šias galimybes.</p>	<p>DK projektas</p> <p>25 straipsnis. 137 straipsnio pakeitimas</p> <p>Pakeisti 137 straipsnį ir jį išdėstyti taip:</p> <p>„137 straipsnis. Nemokamos atostogos ir nemokamas laisvas laikas</p> <p>1. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti ne trumpesnės, negu prašo darbuotojas, trukmės nemokamas atostogas, jeigu jį pateikia:</p> <p>1) darbuotojas, auginantis vaiką iki keturiolikos metų, – iki keturiolikos kalendorinių dienų;</p> <p>2) neįgalus darbuotojas, taip pat darbuotojas, auginantis neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų ar slaugantis neįgalų asmenį, kuriam nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas, – iki trisdešimties kalendorinių dienų;</p> <p>3) vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu ir vaiko priežiūros vaikui prižiūrėti metu tėvas jo pageidavimu (motina – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti metu); šių atostogų bendra trukmė negali viršyti trijų mėnesių;</p> <p>4) darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, arba darbuotojas, pateikęs sveikatos priežiūros įstaigos išvadą apie jo sveikatos būklę, – tokiam laikui, kurį rekomenduoja sveikatos priežiūros įstaiga;</p> <p>5) darbuotojas santuokai sudaryti, – iki trijų kalendorinių dienų;</p> <p>6) darbuotojas dalyvauti mirusio šeimos nario laidotuvėse, – iki penkių kalendorinių dienų;</p> <p>7) darbuotojas kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais ir tvarka, – joje nustatytos trukmės.</p> <p>2. Ilgiau negu vieną Visą darbo dieną (pamainą) ir ilgiau truncančios nemokamos atostogos gali būti suteikiamos darbuotojo prašymu, ir su darbdavio sutikimu darbdaviui sutikus.</p> <p>3. Darbo dienos (pamainos) metu darbuotojo prašymu, ir darbdavio sutikimu darbdaviui sutikus, suteikiamas nemokamas laisvas laikas darbuotojo asmeniniams poreikiams tenkinti. Darbdavys privalo suteikti nemokamą</p>	Visiškas

	<p>laisvą laiką darbuotojui, jei darbuotojo prašymas susijęs su skubiomis šeiminiemis priežastimis ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju, kai darbuotojas privalo tiesiogiai dalyvauti. Darbo sutarties šalys gali susitarti dėl darbo laiko perkėlimo į kitą darbo dieną (pamainą), nepažeidžiant maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų.</p> <p>4. Įstatymų nustatyta tvarka darbuotojas atleidžiamas nuo pareigos dirbti išsaugant jam darbo vietą, jeigu tai būtina visuomeninėms valstybinėms, piliečio ar kitoms pareigoms vykdyti.“</p>	
<p>8 straipsnis. Apmokėjimas arba pašalpa</p> <p>1. Remdamosi nacionalinėmis aplinkybėmis, pavyzdžiui, nacionaline teise, kolektyvinėmis sutartimis arba praktika, ir atsižvelgdamos į socialiniams partneriams deleguotus įgaliojimus, valstybės narės užtikrina, kad darbuotojai, besinaudojantys teisėmis į 4 straipsnio 1 dalyje ar 5 straipsnio 2 dalyje numatytas atostogas, gautų apmokėjimą arba pašalpą pagal šio straipsnio 2 ir 3 dalis.</p>	<p>Ligos ir motinystės įstatymo projektas</p> <p>5 straipsnis. 19 straipsnio pakeitimas</p> <p>1. Pakeisti 19 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip: „1. Teisę gauti tėvystės išmoką turi tėvas (tėvis), kuris: 1) yra apdraustas motinystės socialiniu draudimu; 2) įstatymų nustatyta tvarka yra išleistas išėjęs jam suteiktų tėvystės atostogų, išskyrus atvejus, kai apdraustasis asmuo pagal šio įstatymo 5 straipsnio 4 dalį prilyginamas asmeniui, išleistam kuriam suteiktos tėvystės atostogų atostogos; 3) iki pirmosios tėvystės atostogų dienos turi ne trumpesnę kaip 12 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius motinystės socialinio draudimo stažą, išskyrus šio straipsnio 2 dalyje numatytą atvejį.“</p> <p>6 straipsnis. 22 straipsnio pakeitimas</p> <p>Pakeisti 22 straipsnį ir jį išdėstyti taip: „22 straipsnis. Teisę gauti vaiko priežiūros išmoką 1. Teisę gauti vaiko priežiūros išmoką turi vienas iš tėvų (tėvių) ar globėjas, ar šio straipsnio 6 dalyje nustatytas sąlygas atitinkantis vienas iš vaiko senelių (jeigu jis atitinka šioje dalyje nustatytas sąlygas ir tik tuo atveju, jeigu teisę gauti vaiko priežiūros išmoką tam pačiam vaikui prižiūrėti turi bent vienas iš vaiko tėvų (tėvių), kuris: 1) yra apdraustas motinystės socialiniu draudimu, išskyrus atvejus, numatytus nustatytus šio straipsnio 5 10, 6 11 ir 7 12 dalyse; 2) įstatymų nustatyta tvarka išleistas išėjęs jam suteiktų vaiko priežiūros atostogų, išskyrus atvejus pirmaisiais vaiko auginimo metais (iki vaikui sueis vieni metai arba pirmaisiais įvaikinto vaiko auginimo metais), kai vaiko priežiūros atostogos nutraukiamos dėl grįžimo į darbą ar tarnybą, ar antraisiais</p>	Visiškas

<p>2. Tėvystės atostogų, kaip nurodyta 4 straipsnio 1 dalyje, apmokėjimas arba pašalpa turi užtikrinti pajamas, kurios būtų bent lygiavertės pajamoms, kurias darbuotojas gautų padaręs veiklos pertrauką dėl priežasčių, susijusių su jo sveikatos būkle, priklausomai nuo nacionalinėje teisėje nustatytos viršutinės ribos. Valstybės narės gali nustatyti, kad teisė į apmokėjimą ar pašalpą būtų suteikiama tik turint tam tikrą ankstesnio darbo stažą, kuris negali būti ilgesnis nei šeši mėnesiai prieš pat numatomą vaiko gimimo datą.</p>	<p>vaiko auginimo metais (iki vaikai sueis 2 metai arba antraisiais įvaikinto vaiko auginimo metais), taip pat atvejus, kai apdraustasis asmuo pagal šio įstatymo 5 straipsnio 4 dalį prilyginamas asmeniui, išleistam kuriam suteiktos vaiko priežiūros atostogų atostogos, ir atvejus, numatytus šio straipsnio 5 10 ir 6 11 dalyse;</p> <p>3) iki pirmosios vaiko priežiūros atostogų dienos turi ne trumpesnę kaip 12 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius motinystės socialinio draudimo stažą, išskyrus šio straipsnio 2 7 dalyje numatytą atvejį.</p> <p>2. Teisę gauti vaiko priežiūros išmoką už dviejų mėnesių trukmės vaiko priežiūros atostogų, išskyrus atvejus, nustatytus šio straipsnio 1 dalies 2 punkte, dalį, numatytą Darbo kodekso 134 straipsnio 3 dalyje, turi kiekvienas iš vaiko tėvų (tėvių) ar globėjų, atitinkančių šio straipsnio 1 dalyje nustatytas sąlygas. Jeigu apdraustajam asmeniui gimsta du ir daugiau vaikų ar apdraustasis asmuo įvaikina arba globoja du ir daugiau vaikų, šioje dalyje nustatytą teisę turintis apdraustasis asmuo turi teisę gauti vaiko priežiūros išmoką už kiekvieną vaiką atskirai, atsižvelgiant į vienu metu gimusių, įvaikintų arba globojamų vaikų skaičių.</p> <p><...>“.</p> <p>Ligos ir motinystės įstatymas</p> <p>14 straipsnis. Ligos išmokos dydis</p> <p><...></p> <p>2. Ligos išmoka, mokama iš Valstybinio socialinio draudimo fondo lėšų, yra lygi 62,06 procento išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio.</p> <p><...>.</p> <p>21 straipsnis. Tėvystės išmokos dydis</p> <p>1. Tėvystės išmoka mokama 77,58 procento išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio.</p> <p><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i></p> <p><i>Nr. XIII-1338, 2018-06-28, paskelbta TAR 2018-07-05, i. k. 2018-11433</i></p> <p><...>.</p> <p>Ligos ir motinystės įstatymo projektas</p>	
--	---	--

<p>3. Vaiko priežiūros atostogų, kaip nurodyta 5 straipsnio 2 dalyje, atveju tokį apmokėjimą arba pašalpą apibrėžia valstybė narė arba socialiniai partneriai ir jie nustatomi tokiu būdu, kad abiem tėvams būtų sudarytos palankesnės sąlygos panaudoti vaiko priežiūros atostogas.</p>	<p>5 straipsnis. 19 straipsnio pakeitimas 1. Pakeisti 19 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip: „1. Teisę gauti tėvystės išmoką turi tėvas (itėvis), kuris: 1) yra apdraustas motinystės socialiniu draudimu; 2) įstatymų nustatyta tvarka yra išleistas išėjęs jam suteiktų tėvystės atostogų, išskyrus atvejus, kai apdraustasis asmuo pagal šio įstatymo 5 straipsnio 4 dalį prilyginamas asmeniui, išleistam kuriame suteiktos tėvystės atostogų atostogos; 3) iki pirmosios tėvystės atostogų dienos turi ne trumpesnę kaip 12 6 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius motinystės socialinio draudimo stažą, išskyrus šio straipsnio 2 dalyje numatytą atvejį.“</p> <p>8 straipsnis. 24 straipsnio pakeitimas Pakeisti 24 straipsnį ir jį išdėstyti taip: „24 straipsnis. Vaiko priežiūros išmokos dydis 1. Jeigu apdraustasis asmuo pasirenka gauti vaiko priežiūros išmoką, kol vaikui sueis 18 mėnesių, vaiko priežiūros išmoka jam skiriama ir mokama, iki vaikui sueis 18 mėnesių, išskyrus atvejį, numatytą šio įstatymo 22 straipsnio 3 dalyje, iš kurių šio įstatymo 22 straipsnio 2 ir 4 dalyse nustatytais laikotarpiais jam skiriamos ir mokamos vaiko priežiūros išmokos dydis yra 78 procentai šios išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio, o likusius mėnesius, Vaiko priežiūros išmokos dydis iki vaikui sueis vieni metai 18 mėnesių, yra 77,58 procento – 60 procentų šios išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio, jeigu apdraustasis pasirenka gauti šią išmoką, kol vaikui sueis vieni metai. 2. Jeigu apdraustasis asmuo asmuo pasirenka gauti vaiko priežiūros išmoką, kol vaikui sueis 2 metai 24 mėnesiai, vaiko priežiūros išmoka jam skiriama ir mokama, iki vaikui sueis 24 mėnesiai, išskyrus atvejį, numatytą šio įstatymo 22 straipsnio 3 dalyje, iš kurių šio įstatymo 22 straipsnio 2 ir 4 dalyse nustatytais laikotarpiais jam skiriamos ir mokamos vaiko priežiūros išmokos dydis yra 78 procentai šios išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio, likusius mėnesius, šios išmokos dydis iki vaikui sueis vieni metai 12 mėnesių, yra 54,31 procento – 45 procentai, o nuo 12 mėnesių, iki vaikui sueis 2 metai 24 mėnesiai, – 31,03 procento 25 procentai šios išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio.</p>	
--	--	--

	<p>3. Jeigu apdraustajam asmeniui vaiko priežiūros atostogos suteikiamos pagal Darbo kodekso 134 straipsnio 2 dalį, išskyrus atvejus, nustatytus šio įstatymo 22 straipsnio 1 dalies 2 punkte, ir jis pasirenka gauti vaiko priežiūros išmoką 18 mėnesių, Vaiko vaiko priežiūros išmokos dydis pirmaisiais įvaikinto vaiko auginimo metais išmoka jam skiriama ir mokama 18 mėnesių vaiko priežiūros atostogų, suteiktų pagal Darbo kodekso 134 straipsnio 2 dalį, laikotarpiu (išskyrus atvejus, numatytus šio įstatymo 22 straipsnio 1 dalies 2 punkte), išskyrus atvejį, numatytą šio įstatymo 22 straipsnio 3 dalyje, iš kurių šio įstatymo 22 straipsnio 2 ir 4 dalyse nustatytais laikotarpiais jam skiriamos ir mokamos vaiko priežiūros išmokos dydis yra 78 procentai šios išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio, o likusius mėnesius – yra 77,58 procento 60 procentų šios išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio, jeigu apdraustasis pasirenka gauti šią išmoką 12 mėnesių.</p> <p>4. Jeigu apdraustasis apdraustajam asmeniui vaiko priežiūros atostogos suteikiamos pagal Darbo kodekso 134 straipsnio 2 dalį, išskyrus atvejus, nustatytus šio įstatymo 22 straipsnio 1 dalies 2 punkte, ir jis pasirenka gauti vaiko priežiūros išmoką 24 mėnesius, vaiko priežiūros išmoka jam skiriama ir mokama 24 mėnesius, išskyrus atvejį, numatytą šio įstatymo 22 straipsnio 3 dalyje, iš kurių šio įstatymo 22 straipsnio 2 ir 4 dalyse nustatytais laikotarpiais jam skiriamos ir mokamos vaiko priežiūros išmokos dydis yra 78 procentai šios išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio, likusius pirmųjų įvaikinto vaiko auginimo metų mėnesius šios išmokos dydis pirmaisiais įvaikinto vaiko auginimo metais vaiko priežiūros atostogų, suteiktų pagal Darbo kodekso 134 straipsnio 2 dalį, laikotarpiu (išskyrus atvejus, numatytus šio įstatymo 22 straipsnio 1 dalies 2 punkte) yra 54,31 procento – 45 procentai, o antraisiais įvaikinto vaiko auginimo metais – 31,03 procento 25 procentai šios išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio.</p> <p><...>“.</p>	
<p>9 straipsnis. Susitarimai dėl lanksčių darbo sąlygų</p> <p>1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad darbuotojai, kurie turi vaikų iki tam tikro amžiaus, ne mažesnio nei</p>	<p>DK projektas</p> <p>7 straipsnis. 40 straipsnio pakeitimas</p> <p>Pakeisti 40 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„5. Šio straipsnio 4 dalyje nustatyti ribojimai dėl ne viso darbo laiko trukmės ir jo nustatymo negalioja, kai jei darbdavys sutinka su kitokiais darbuotojo</p>	<p>Visiškas</p>

<p>aštuoneri metai, ir prižiūrintieji asmenys turėtų teisę prašyti susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų priežiūros tikslais. Tokių susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų trukmė gali būti pagrįstai ribojama.</p> <p>2. Darbdaviai per priimtina laikotarpį apsvarsto prašymus dėl susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų, kaip nurodyta 1 dalyje, ir į juos atsako, atsižvelgdami tiek į savo, tiek ir į darbuotojo poreikius. Darbdaviai turi motyvuoti bet kokį atsisakymą patenkinti tokį prašymą arba atidėti tokių susitarimų sudarymą.</p> <p>3. Jeigu susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų, kaip nurodyta 1 dalyje, trukmė yra ribota, pasibaigus sutartam laikotarpiui darbuotojas turi teisę grįžti į pradinį darbo režimą. Darbuotojas taip pat turi teisę bet kuriuo metu prašyti, kad jam būtų leista grįžti į pradinį darbo režimą dar nepasibaigus sutartam laikotarpiui, jeigu tai pagrįsta pasikeitusių aplinkybių pagrindu. Darbdavys svarsto prašymus leisti anksčiau grįžti į pradinį darbo režimą ir į juos atsako, atsižvelgdamas tiek į savo, tiek ir į darbuotojo poreikius.</p> <p>4. Valstybės narės gali nustatyti, kad teisė prašyti lanksčių darbo sąlygų būtų suteikiama tik taikant reikalavimą turėti tam tikrą ankstesnio darbo arba tarnybos stažą, kuris negali būti ilgesnis nei šeši mėnesiai. Jeigu su tuo pačiu darbdaviu paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys Direktyvos 1999/70/EB prasme, apskaičiuojant darbo stažą atsižvelgiama į bendrą tų sutarčių trukmę.</p>	<p>pasiūlytomis ne viso darbo laiko sąlygomis arba jeigu jei darbuotojo prašymas pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą pagrįstas darbuotojo sveikatos būkle, neįgalumu arba būtinybe slaugyti 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 pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų. Šie asmenys grįžti dirbti viso darbo laiko sąlygomis gali raštu įspėję darbdavį prieš dvi savaites, išskyrus atvejus, kai darbdavys sutinka nesilaikyti šio termino.“</p> <p>11 straipsnis. 52 straipsnio pakeitimas</p> <p>Pakeisti 52 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„2. Dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu. Darbuotojo atsisakymas dirbti nuotoliniu būdu negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį ar pakeisti darbo sąlygas. Jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu ne mažiau kaip penktadalį visos darbo laiko normos, to pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų aštuonerių metų, ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, arba darbuotojui pateikus prašymą, pagrįstą pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą išvadą pateikus prašymą, pagrįstą apie jo sveikatos būklę sveikatos būkle, neįgalumu arba būtinybe slaugyti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį.“</p> <p>20 straipsnis. 113 straipsnio pakeitimas</p> <p>1. Pakeisti 113 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„1. Darbo laiko režimas – darbo laiko normos paskirstymas per darbo dieną (pamainą), savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį, kuris negali viršyti trijų paeiliui einančių mėnesių. Jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio</p>
---	---

	<p>būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti jo pageidaujamu darbo laiko režimu, to pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki aštuonerių metų, ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką, darbuotojui pateikus prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę arba būtinybę slaugyti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį.“</p> <p>DK 46 straipsnis. Darbo sąlygų keitimas darbuotojo iniciatyva <...> 2. Atsisakymas patenkinti darbuotojo raštu pateiktą prašymą pakeisti būtinąsias ar darbo sutarties šalių sulygtas papildomas darbo sutarties sąlygas turi būti motyvuotas ir pateiktas raštu ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo darbuotojo prašymo pateikimo. 3. Darbdaviui atsisakius tenkinti darbuotojo prašymą pakeisti darbo sąlygas, dėl šių sąlygų pakeitimo darbuotojas pakartotinai gali kreiptis ne anksčiau kaip po vieno mėnesio nuo darbuotojo prašymo pakeisti darbo sąlygas pateikimo.</p> <p>DK projektas 9 straipsnis. 46 straipsnio pakeitimas Pakeisti 46 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip: „4. Darbdaviui sutikus su darbuotojo prašymu ar darbdaviui pateikus kitą pasiūlymą ir darbuotojui sutikus, laikoma, kad darbo sąlygos yra pakeistos, padarius atitinkamą darbo sutarties pakeitimą. Jei susitarimas pakeisti darbo sąlygas yra terminuotas, darbuotojas, pasibaigus terminui, grįžta dirbti buvusiomis darbo sąlygomis.“</p>	
<p>10 straipsnis. Darbo teisės 1. 4, 5 ar 6 straipsnyje nurodytų atostogų arba 7 straipsnyje nurodyto atleidimo nuo darbo pradžios dieną darbuotojų įgytos arba įgyjamos teisės išlaikomos iki tokių atostogų arba</p>	<p>DK 131 straipsnis. Tikslinės atostogos 2. Darbdavys užtikrina darbuotojo teisę po tikslinių atostogų grįžti į tą pačią ar lygiavertę darbo vietą (pareigas) ne mažiau palankiomis negu buvusios darbo sąlygomis, įskaitant darbo užmokestį, ir naudotis visomis geresnėmis sąlygomis,</p>	Visiškas

<p>atleidimo nuo darbo pabaigos. Tos teisės, įskaitant visus pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką padarytus pakeitimus, yra taikomos pasibaigus tokioms atostogoms arba atleidimui nuo darbo.</p> <p>2. Valstybės narės užtikrina, kad pasibaigus 4, 5 ar 6 straipsnyje nurodytoms atostogoms darbuotojai turėtų teisę grįžti į savo darbą arba lygiavertes pareigas tokiomis sąlygomis, kurios jiems nėra mažiau palankios, ir naudotis visomis geresnėmis darbo sąlygomis, į kurias jie būtų turėję teisę, jeigu nebūtų išėję atostogų.</p> <p>3. Valstybės narės apibrėžia darbo sutarties ar darbo santykių statusą 4, 5 ar 6 straipsnyje nurodytų atostogų arba 7 straipsnyje nurodyto atleidimo nuo darbo laikotarpiu, be kita ko, tam, kad būtų galima nustatyti teises į socialinės apsaugos išmokas, įskaitant pensijos įmokas, ir kartu užtikrina, kad darbo santykiai tuo laikotarpiu būtų išlaikyti.</p>	<p>įskaitant teisę į darbo užmokesčio padidėjimą, į kurias jis būtų turėjęs teisę, jeigu būtų dirbęs.</p> <p>DK projektas 9 straipsnis. 46 straipsnio pakeitimas Pakeisti 46 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip: „4. Darbdaviui sutikus su darbuotojo prašymu ar darbdaviui pateikus kitą pasiūlymą ir darbuotojui sutikus, laikoma, kad darbo sąlygos yra pakeistos, padarius atitinkamą darbo sutarties pakeitimą. Jei susitarimas pakeisti darbo sąlygas yra terminuotas, darbuotojas, pasibaigus terminui, grįžta dirbti buvusiomis darbo sąlygomis.“</p> <p>DK 131 straipsnis. Tikslinės atostogos 2. Darbdavys užtikrina darbuotojo teisę po tikslinių atostogų grįžti į tą pačią ar lygiavertę darbo vietą (pareigas) ne mažiau palankiomis negu buvusios darbo sąlygomis, įskaitant darbo užmokestį, ir naudotis visomis geresnėmis sąlygomis, įskaitant teisę į darbo užmokesčio padidėjimą, į kurias jis būtų turėjęs teisę, jeigu būtų dirbęs.</p>	
<p>11 straipsnis. Diskriminacija Valstybės narės imasi būtinų priemonių, kad būtų uždraustas mažiau palankus požiūris į darbuotojus dėl to, kad jie pateikė prašymą suteikti 4, 5 ar 6 straipsnyje nurodytas atostogas ar atleisti nuo darbo, kaip nurodyta 7 straipsnyje, arba pasinaudojo 9 straipsnyje numatytomis teisėmis.</p>	<p>DK projektas 4 straipsnis. 26 straipsnio pakeitimas 1. Pakeisti 26 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip: „1. Darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Tai reiškia, kad, esant bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais, tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, , amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminių padėties, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, dėl asmens išpažįtamos religijos, tikėjimo ar</p>	Visiškas

	<p>įsitikinimų dirbantiems religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas, ketinimo turėti vaiką, pagrindu, taip pat dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytais garantijomis, bei dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.“</p> <p>2. Pakeisti 26 straipsnio 2 dalies nuostatą iki dvitaškio ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„2. Įgyvendindamas lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbdavys, neatsižvelgdamas į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, sveikatos būklę, etninę priklausomybę, religiją, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, sveikatos būklę, santuokinę ir šeiminę padėtį, išskyrus atvejus dėl asmens išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų dirbantiems kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas, ketinimą turėti vaiką, taip pat į tai, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytais garantijomis, ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, privalo.“.</p> <p>3. Pakeisti 26 straipsnio 2 dalies 6 punktą ir jį išdėstyti taip:</p> <p>„6) imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų darbo sąlygų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.“</p> <p>Lygių galimybių įstatymo projektas 2 straipsnis. 7 straipsnio pakeitimas Papildyti 7 straipsnį 10 punktu: „10) imtis priemonių, kad darbuotojas ar valstybės tarnautojas darbo vietoje nebūtų diskriminuojamas dėl tėvystės atostogų, atostogų vaikui prižiūrėti, nemokamų atostogų, skirtų sergančiam šeimos nariui ar kartu su</p>	
--	---	--

	darbuotoju ar valstybės tarnautoju gyvenančiam asmeniui slaugyti, suteikimo ir lankstaus darbo grafiko nustatymo.“	
<p>12 straipsnis. Apsauga nuo atleidimo ir pareiga įrodyti</p> <p>1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių, kad būtų uždrausta darbuotojus atleisti arba rengtis juos atleisti dėl to, kad jie pateikė prašymą suteikti 4, 5 ar 6 straipsnyje numatytas atostogas ar išėjo tokių atostogų, arba pasinaudojo 9 straipsnyje nurodyta teise prašyti lanksčių darbo sąlygų.</p> <p>2. Darbuotojai, manantys, kad buvo atleisti dėl to, kad pateikė prašymą suteikti 4, 5 ar 6 straipsnyje numatytas atostogas ar išėjo tokių atostogų, arba pasinaudojo 9 straipsnyje nurodyta teise prašyti lanksčių darbo sąlygų, gali prašyti darbdavio tinkamai pagrįsti jų atleidimą. Darbuotojo, pateikusio prašymą suteikti 4, 5 ar 6 straipsnyje numatytas atostogas arba išėjusio tokių atostogų, atleidimo atveju darbdavys atleidimą turi pagrįsti raštu.</p> <p>3. Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad, kai darbuotojai, kurie mano buvę atleisti dėl to, kad pateikė prašymą suteikti 4, 5 ar 6 straipsnyje numatytas atostogas arba išėjo tokių atostogų, teisme arba kitoje kompetentingoje institucijoje nustato faktus, kuriais remiantis galima daryti prielaidą, kad jie iš tiesų buvo atleisti dėl tokių priežasčių, įrodyti, jog darbuotojas buvo atleistas dėl kitų priežasčių, privalo darbdavys.</p> <p>4. 3 dalis netrukdo valstybėms narėms nustatyti darbuotojams palankesnes įrodymų pateikimo taisykles.</p>	<p>DK projektas</p> <p>15 straipsnis. 59 straipsnio pakeitimas</p> <p>Pakeisti 59 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„2. Darbo sutartis šio straipsnio pagrindu negali būti nutraukta dėl informacijos apie pažeidimą pateikimo Pranešėjų apsaugos įstatymo nustatyta tvarka, dalyvavimo byloje prieš darbdavį, kaltinamą teisės pažeidimais, taip pat dėl kreipimosi į administracinius organus dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, santuokinės ir šeiminės padėties, ketinimo turėti vaiką, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės priklausymo politinėms partijoms ir asociacijoms, amžiaus, dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytomis garantijomis, ar kitų diskriminacinių motyvų.“</p> <p>DK</p> <p>64 straipsnis. Įspėjimas nutraukti darbo sutartį</p> <p>1. Jeigu šis kodeksas ar kiti įstatymai nustato darbdavio pareigą įspėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą, šis įspėjimas turi būti pateiktas raštu.</p> <p>2. Įspėjime nutraukti darbo sutartį turi būti nurodytos darbo sutarties nutraukimo priežastis ir įstatymo norma, kurioje nurodytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas, darbo santykių pasibaigimo diena.</p> <p>4. Jeigu darbuotojas įteikto įspėjimo termino pabaigos metu yra laikinai nedarbingas, yra išėjęs suteiktų atostogų, įspėjimo termino pabaiga nukeliama iki laikinojo nedarbingumo ar atostogų pabaigos.</p> <p>5. Darbdavys su darbuotojo sutikimu turi teisę bet kada iki įspėjimo termino pabaigos priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį, nukeldamas darbo santykių pasibaigimo dieną į paskutinę įspėjimo termino dieną ir neleisdamas darbuotojui įspėjimo metu dirbti, tačiau sumokėdamas už visą įspėjimo laikotarpį jam priklausančią darbo užmokestį.</p> <p>6. Darbuotojo prašymu įspėjimo termino laikotarpiu jam turi būti suteikta ne mažiau kaip dešimt procentų buvusios darbo laiko normos naujo darbo paieškoms, kurio metu darbuotojui paliekamas jo darbo užmokestis. Šalims susitarus dėl didesnės negu dešimt procentų buvusios darbo laiko normos, šios</p>	Visiškas

<p>5. Nereikalaujama, kad valstybės narės 3 dalį taikytų procedūroms, kai bylos faktinės aplinkybės turi ištirti teismas ar kompetentinga institucija.</p> <p>6. 3 dalis netaikoma baudžiamajame procese, nebent valstybės narės nustatytų kitaip.</p>	<p>darbo laiko dalies apmokėjimas yra sprendžiamas šalių susitarimu.</p> <p>7. Sudarytas susitarimas dėl darbo sutarties nutraukimo ar šalies raštu išreikštas sutikimas su pasiūlymu nutraukti darbo sutartį pabaigia darbo sutartį juose nurodytomis sąlygomis ir darbdavys ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną privalo įforminti darbo sutarties pasibaigimą.</p> <p>DK</p> <p>65 straipsnis. Darbo sutarties pasibaigimo įforminimas</p> <p>3. Darbdavio sprendimas nutraukti darbo sutartį ar konstatuoti darbo sutarties pasibaigimą turi būti išreikštas raštu. Sprendime nurodoma darbo sutarties nutraukimo pagrindas ir įstatymo norma, kurioje nurodytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas, darbo santykių pasibaigimo diena.</p> <p>DK</p> <p>214 straipsnis. Darbo ginčų nagrinėjimo principai</p> <p>1. Darbo ginčai nagrinėjami remiantis pagarbos kitos šalies teisėtiems interesams, ekonomiško, koncentruotumo, šalių kooperacijos (bendradarbiavimo) principais, siekiant kuo greičiau išspręsti ginčą abiem šalims priimtinausiomis sąlygomis.</p> <p>2. Šalių lygiateisiškumo ir rungimosi principai darbo ginčiuose dėl teisės taikomi tiek, kiek tai nepažeidžia įstatymų ir darbo teisės normų nustatytų teisinių prezumpcijų.</p> <p>3. Jeigu darbuotojas kreipiasi į darbo ginčus nagrinėjantį organą dėl individualaus ginčo dėl teisės, darbdavys privalo įrodinėti tam tikras ginčui išspręsti svarbias aplinkybes ir pateikti įrodymus, jeigu jis juos turi arba jie jam lengviau prieinami. Atleidimo iš darbo bylose ir bylose dėl neteisėto atsisakymo priimti į darbą, atleidimo iš darbo arba atsisakymo priimti į darbą teisėtumą privalo įrodyti darbdavys. Įstatymuose gali būti nurodyti kiti atvejai, kai įrodinėjimo našta paskirstoma tarp darbo ginčo šalių skirtingai.</p>	
<p>13 straipsnis. Sankcijos</p> <p>Valstybės narės nustato sankcijų, taikomų pažeidus pagal šią direktyvą priimtas nacionalines nuostatas, arba kitų jau galiojančių nuostatų, susijusių su teisėmis, kurioms taikoma</p>	<p>ANK</p> <p>81 straipsnis. Moterų ir vyrų lygių teisių ir lygių galimybių pažeidimas</p> <p>1. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme nustatytų moterų ir vyrų lygių teisių bei Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme nustatytų lygių galimybių pažeidimas</p>	<p>Visiškas</p>

<p>ši direktyva, taisyklės ir imasi visų būtinų priemonių užtikrinti, kad šios sankcijos būtų įgyvendinamos. Numatytos sankcijos turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasomos.</p>	<p>užtraukia baudą juridinių asmenų vadovams, darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo keturiasdešimt iki penkių šimtų šešiasdešimt eurų.</p> <p>2. Šio straipsnio 1 dalyje numatytas administracinis nusižengimas, padarytas pakartotinai, užtraukia baudą nuo penkių šimtų šešiasdešimt iki vieno tūkstančio dviejų šimtų eurų.</p> <p>96 straipsnis. Darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimas</p> <p>1. Darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimas užtraukia baudą darbuotojui nuo trisdešimt iki devyniasdešimt eurų.</p> <p>2. Darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimas užtraukia baudą juridinių asmenų vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo dviejų šimtų keturiasdešimt iki aštuonių šimtų aštuoniasdešimt eurų.</p> <p>3. Šio straipsnio 2 dalyje numatytas administracinis nusižengimas, jeigu dėl to galėjo įvykti nelaimingas atsitikimas darbe, avarija ar atsirasti kitų sunkių padarinių, užtraukia baudą juridinių asmenų vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo vieno tūkstančio iki dviejų tūkstančių eurų.</p> <p><i>Straipsnio pakeitimai:</i> Nr. XIII-2830, 2020-03-31, paskelbta TAR 2020-04-02, i. k. 2020-06899</p>	
<p>14 straipsnis. Apsauga nuo priešiško požiūrio ar neigiamų pasekmių</p> <p>Valstybės narės nustato būtinas priemones, kad apsaugotų darbuotojus, įskaitant darbuotojus, kurie yra darbuotojų atstovai, nuo bet kokio darbdavio priešiško požiūrio ar neigiamų pasekmių pateikus skundą pačioje įmonėje arba pradėjus teismo procesą siekiant užtikrinti, kad būtų vykdomi šioje direktyvoje nustatyti reikalavimai.</p>	<p>DK projektas</p> <p>4 straipsnis. 26 straipsnio pakeitimas</p> <p>1. Pakeisti 26 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„1. Darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Tai reiškia, kad, esant bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais, tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminės padėties, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse,</p>	<p>Visiškas</p>

	<p>bendrijose ar centruose, dėl asmens išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų dirbantiems religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas, ketinimo turėti vaiką, pagrindu, taip pat dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytais garantijomis, bei dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.“</p> <p>2. Pakeisti 26 straipsnio 2 dalies nuostatą iki dvitaškio ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„2. Įgyvendindamas lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbdavys, neatsižvelgdamas į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, sveikatos būklę, etninę priklausomybę, religiją, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, sveikatos būklę, santuokinę ir šeiminių padėtį, išskyrus atvejus dėl asmens išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų dirbantiems kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas, ketinimą turėti vaiką, taip pat į tai, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytais garantijomis, ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, privalo:“.</p> <p>3. Pakeisti 26 straipsnio 2 dalies 6 punktą ir jį išdėstyti taip:</p> <p>„6) imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų darbo sąlygų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.“</p> <p>DK projektas 15 straipsnis. 59 straipsnio pakeitimas Pakeisti 59 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„2. Darbo sutartis šio straipsnio pagrindu negali būti nutraukta dėl informacijos apie pažeidimą pateikimo Pranešėjų apsaugos įstatymo nustatyta tvarka,</p>	
--	---	--

	<p>dalyvavimo byloje prieš darbdavį, kaltinamą teisės pažeidimais, taip pat dėl kreipimosi į administracinius organus dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, santuokinės ir šeiminės padėties, ketinimo turėti vaiką, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės priklausymo politinėms partijoms ir asociacijoms, amžiaus, dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytais garantijomis, ar kitų diskriminacinių motyvų.“</p> <p>DK</p> <p>168 straipsnis. Darbuotojų atstovavimą darbdavio lygmeniu įgyvendinančių asmenų garantijos ir apsauga nuo diskriminacijos</p> <p>1. Darbdavio lygmeniu veikiančių profesinių sąjungų valdymo organų ir darbo tarybų nariai, taip pat darbuotojų patikėtinis (toliau – darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys) pareigas paprastai atlieka darbo metu. Tuo tikslu darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys jų pareigų vykdymo laikui atleidžiami nuo darbo ne mažiau kaip šešiasdešimt darbo valandų per metus. Už šį laiką jiems paliekamas jų vidutinis darbo užmokestis.</p> <p>2. Darbdavys sudaro sąlygas savo darbuotojų – darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų – mokymui ir švietimui. Tam su darbdaviu suderintu laiku jiems turi būti suteikiamos ne mažiau kaip penkios darbo dienos per metus. Už šį laiką darbuotojams paliekamas vidutinis darbo užmokestis ne mažiau kaip už dvi darbo dienas, nebent darbo teisės normos, socialinių partnerių susitarimai nustato kitaip. Mokymui ir švietimui gali būti naudojamas ir šio straipsnio 1 dalyje nustatytas laikas atstovavimo funkcijoms atlikti.</p> <p>3. Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir šešis mėnesius po jų kadencijos pabaigos negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir jų būtiniosios darbo sutarties sąlygos negali būti pablogintos, palyginti su ankstesnėmis jų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis ar palyginti su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, be Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įgalioto Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kuriam priklausančioje teritorijoje yra darbdavio darbovietė, vadovo sutikimo. Darbdavio motyvuotą prašymą suteikti sutikimą nutraukti darbo sutartį ar pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas Valstybinės darbo inspekcijos</p>	
--	--	--

	<p>teritorinio skyriaus vadovas turi išnagrinėti ir darbdaviui pateikti atsakymą per dvidešimt darbo dienų nuo pareiškimo gavimo dienos. Darbuotojai ar jų atstovai savo iniciatyva arba Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo prašymu turi teisę pateikti savo nuomonę. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas suteikia sutikimą nutraukti darbo sutartį ar pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas, jeigu darbdavys pateikia duomenis apie tai, kad darbo sutarties nutraukimas ar būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimas nėra susijęs su darbuotojo vykdoma darbuotojų atstovavimo veikla, darbuotojo nediskriminuoja dėl jo vykdomos darbuotojų atstovavimo veiklos ar narystės profesinėje sąjungoje. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas, gavęs darbdavio motyvuotą prašymą, apie tai informuoja darbuotojų atstovaujамąjį organą ir patį darbuotoją, dėl kurio pateiktas prašymas, ir nustato ne trumpesnę kaip penkių darbo dienų terminą darbuotojų atstovų ir paties darbuotojo nuomonei pateikti. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo sprendimas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka. Darbo sutartis su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis negali būti nutraukta tol, kol vyksta darbo ginčas. Per dešimt darbo dienų nuo Darbo kodekso įsigaliojimo dienos darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos raštu pateikia valdymo organų narių, kuriems taikomos šios dalies garantijos, sąrašus darbdaviui, o naujai įsteigtos – ne vėliau kaip per dešimt dienų nuo įsteigimo dienos.</p> <p><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> Nr. XIII-413, 2017-06-06, paskelbta TAR 2017-06-14, i. k. 2017-10021</p> <p>4. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo sprendimą atsisakyti duoti sutikimą nutraukti darbo sutartį darbdavys gali ginčyti Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka per trisdešimt dienų. Teismo sprendimo dėl Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo sprendimo atsisakyti duoti sutikimą įsiteisėjimas suteikia teisę darbdaviui per vieną mėnesį pradėti darbo sutarties nutraukimo procedūrą šio kodekso nustatyta tvarka. Teismo sprendimo dėl Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo sprendimo atsisakyti duoti sutikimą įsigaliojimas savaime nenustato darbo sutarties pasibaigimo teisėtumo.</p> <p>5. Šio straipsnio 1, 2 ir 3 dalyse nustatytos garantijos taikomos tokiam kiekvienos darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos valdymo organų narių skaičiui, koks būtų (yra) darbo tarybos narių skaičius, nustatytas pagal šio</p>	
--	--	--

	<p>kodekso 170 straipsnio 1 dalį, atsižvelgiant į vidutinį darbdavio darbuotojų skaičių.</p> <p><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> Nr. XIII-413, 2017-06-06, paskelbta TAR 2017-06-14, i. k. 2017-10021</p> <p>6. Kitas garantijas gali nustatyti darbo teisės normos arba socialinės partnerystės šalių susitarimai.</p> <p>7. Darbuotojo narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ar darbuotojų atstovaujamosiose organuose negali būti laikomas darbuotojo darbo pareigų pažeidimu.</p>	
<p>15 straipsnis. Lygybės įstaigos</p> <p>Nedarant poveikio darbo inspekcijų ar kitų įstaigų, užtikrinančių darbuotojų teisių taikymą, įskaitant socialinius partnerius, kompetencijai, valstybės narės užtikrina, kad vienodam požiūriui į visus asmenis, nediskriminuojant dėl lyties, skatinti, analizuoti, stebėti ir remti pagal Direktyvos 2006/54/EB 20 straipsnį paskirta įstaiga ar įstaigos būtų kompetentinga (-os) sprendžiant klausimus, susijusius su diskriminacija, kuriems taikoma ši direktyva.</p>	<p>Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas</p> <p>4 straipsnis. Valstybinės darbo inspekcijos kompetencija</p> <p>Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijai priskiriama nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų, darbuotojų saugos ir sveikatos, norminių darbo teisės aktų pažeidimų prevencija ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų kontrolė įmonėse, įstaigose, organizacijose ar kitose organizacinėse struktūrose, nepaisant jų nuosavybės formos, rūšies, veiklos pobūdžio, taip pat tais atvejais, kai darbdavys yra fizinis asmuo (toliau – darbdaviai).</p> <p><i>Straipsnio pakeitimai:</i> Nr. XIII-1160, 2018-05-17, paskelbta TAR 2018-05-28, i. k. 2018-08533</p> <p>Lygių galimybių įstatymo projektas</p> <p>2 straipsnis. 7 straipsnio pakeitimas</p> <p>Papildyti 7 straipsnį 10 punktu:</p> <p>„10) imtis priemonių, kad darbuotojas ar valstybės tarnautojas darbo vietoje nebūtų diskriminuojamas dėl tėvystės atostogų, atostogų vaikui prižiūrėti, nemokamų atostogų, skirtų sergančiam šeimos nariui ar kartu su darbuotoju ar valstybės tarnautoju gyvenančiam asmeniui slaugyti, suteikimo ir lankstaus darbo grafiko nustatymo.“</p> <p>Lygių galimybių įstatymas</p> <p>10 straipsnis. Lygių galimybių pažeidimas</p> <p>Lygių galimybių pažeidimu laikomas šiame įstatyme nustatytų pareigų nevykdymas ar netinkamas jų vykdymas ir draudimų nesilaikymas.</p>	Visiškas

	<p>12 straipsnis. Diskriminuojamo asmens teisių apsauga 1. Asmuo, manantis, kad buvo pažeistos jo lygios galimybės, turi teisę kreiptis į lygių galimybių kontrolierių. Kreipimasis į lygių galimybių kontrolierių neapriboja galimybės ginti savo teises teisme.</p> <p>17 straipsnis. Lygių galimybių kontrolieriaus kompetencija 1. Lygių galimybių kontrolierius, vadovaudamasis teisėtumo, nešališkumo ir teisingumo principais, šio įstatymo nustatyta tvarka tiria skundus, atlieka tyrimus savo iniciatyva ir teikia konsultacijas dėl paklausimų.</p>	
<p>16 straipsnis. Apsaugos lygis 1. Valstybės narės gali priimti arba palikti galioti nuostatas, kurios darbuotojams yra palankesnės nei nustatytosios šioje direktyvoje. 2. Šios direktyvos įgyvendinimas neturi būti pagrindas pateisinti bendro darbuotojų apsaugos lygio srityse, kurioms taikoma ši direktyva, sumažinimą. Draudimu sumažinti apsaugos lygį nedaromas poveikis valstybių narių ir socialinių partnerių teisei nustatyti – atsižvelgiant į kintančias aplinkybes – kitą teisinę, reglamentavimo ar sutartinę tvarką negu ta, kuri galioja 2019 m. rugpjūčio 1 d., su sąlyga, kad laikomasi būtiniausių šioje direktyvoje nustatytų reikalavimų.</p>	<p><i>Šio Direktyvos straipsnio į nacionalinę teisę perkelti nereikia.</i></p>	
<p>17 straipsnis. Informacijos sklaida Valstybės narės užtikrina, kad visoje jų teritorijoje darbuotojams ir darbdaviams, įskaitant tokius darbdavius, kaip MVI, visomis tinkamomis priemonėmis būtų pranešta apie nacionalines priemones, kuriomis ši direktyva perkeliama į nacionalinę teisę, ir jau galiojančias nuostatas, susijusias su šios direktyvos 1 straipsnyje nustatytu dalyku.</p>	<p>DK projektas 29 straipsnis. Kodekso priedo pakeitimas Pakeisti Kodekso priedą ir jį išdėstyti taip:</p> <p style="text-align: right;">„Lietuvos Respublikos darbo kodekso priedas</p> <p>ĮGYVENDINAMI EUROPOS SĄJUNGOS TEISĖS AKTAI</p>	Visiškas

	<p>16. 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES.“</p> <p><i>Pastaba. Įstatymai skelbiami Teisės aktų registre.</i></p> <p>Lygių galimybių įstatymo projektas 3 straipsnis. Įstatymo priedo pakeitimas Pakeisti įstatymo priedą ir jį išdėstyti taip:</p> <p style="text-align: right;">„Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo priedas</p> <p>ĮGYVENDINAMI EUROPOS SĄJUNGOS TEISĖS AKTAI</p> <p><...></p> <p>6. 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES.“</p> <p>Ligos ir motinystės įstatymo projektas 9 straipsnis. Įstatymo papildymas priedu Papildyti Įstatymą priedu:</p> <p style="text-align: right;">„Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo priedas</p> <p>ĮGYVENDINAMI EUROPOS SĄJUNGOS TEISĖS AKTAI</p>	
--	---	--

	1. 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES.“	
<p>18 straipsnis. Ataskaitų teikimas ir peržiūra</p> <p>1. Ne vėliau kaip 2027 m. rugpjūčio 2 d. valstybės narės pateikia Komisijai visą informaciją apie šios direktyvos įgyvendinimą, būtina, kad Komisija galėtų parengti ataskaitą. Ta informacija apima prieinamus bendrus duomenis apie tai, kaip vyrai ir moterys naudojami įvairių rūšių atostogomis ir lanksčiomis darbo sąlygomis pagal šią direktyvą, kad būtų galima deramai stebėti ir įvertinti šios direktyvos įgyvendinimą, visų pirma lyčių lygybės atžvilgiu.</p> <p>2. 1 dalyje nurodytą ataskaitą Komisija pateikia Europos Parlamentui ir Tarybai. Jei tikslinga, kartu su ataskaita pateikiamas pasiūlymas dėl teisėkūros procedūra priimamo akto.</p> <p>Kartu su ataskaita pateikiama:</p> <p>a) šioje direktyvoje numatytų įvairių rūšių atostogų, taip pat kitų rūšių atostogų dėl šeiminių priežasčių, pvz., įvaikinimo atostogos, sąveikos tyrimas ir</p> <p>b) teisių į atostogas dėl šeiminių priežasčių, kurios suteikiamos savarankiškai dirbantiems asmenims, tyrimas.</p>	<p><i>Šio Direktyvos straipsnio į nacionalinę teisę perkelti nereikia.</i></p> <p><i>Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija pateiks informaciją apie direktyvos įgyvendinimą.</i></p>	
<p>19 straipsnis. Panaikinimas</p> <p>1. Direktyva 2010/18/ES panaikinama 2022 m. rugpjūčio 2 d. Nuorodos į panaikintą direktyvą laikomos nuorodomis į šią direktyvą ir skaitomos pagal priede nustatytą atitikties lentelę.</p> <p>2. Nepaisant Direktyvos 2010/18/ES</p>	<p><i>Šio Direktyvos straipsnio į nacionalinę teisę perkelti nereikia.</i></p>	

<p>panaikinimo pagal šio straipsnio 1 dalį, bet kuris vaiko priežiūros atostogų laikotarpis ar atskiri susumuoti vaiko priežiūros atostogų laikotarpiai, kuriuos darbuotojas pagal tą direktyvą pasiėmė arba perdavė anksčiau nei 2022 m. rugpjūčio 2 d., gali būti išskaičiuoti iš to darbuotojo vaiko priežiūros atostogų pagal šios direktyvos 5 straipsnį.</p>		
<p>20 straipsnis. Perkėlimas į nacionalinę teisę</p> <p>1. Valstybės narės užtikrina, kad įsigaliojusių įstatymai ir kiti teisės aktai, būtini, kad šios direktyvos būtų laikomasi ne vėliau kaip 2022 m. rugpjūčio 2 d. Apie tai jos nedelsdamos praneša Komisijai.</p> <p>2. Nepaisant šio straipsnio 1 dalies, kai tai susiję su apmokėjimu arba pašalpa už dvi paskutiniąsias vaiko priežiūros atostogų savaites, kaip numatyta 8 straipsnio 3 dalyje, valstybės narės užtikrina, kad įsigaliojusių įstatymai ir kiti teisės aktai, būtini, kad šios direktyvos būtų laikomasi ne vėliau kaip 2024 m. rugpjūčio 2 d. Apie tai jos nedelsdamos praneša Komisijai.</p> <p>3. Valstybės narės, priimdamos nuostatas, nurodytas 1 ir 2 dalyse, daro jose nuorodą į šią direktyvą arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai skelbiant. Nuorodos darymo tvarką nustato valstybės narės.</p> <p>4. Valstybės narės pateikia Komisijai šios direktyvos taikymo srityje priimtų nacionalinės teisės pagrindinių nuostatų tekstus.</p> <p>5. Išsamūs šios direktyvos taikymo taisyklės ir būdai nustatomi pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką tol, kol laikomasi būtiniausių šios direktyvos</p>	<p>DK projektas</p> <p>30 straipsnis. Įstatymo įsigaliojimas, įgyvendinimas ir taikymas</p> <p>1. Šis įstatymas, išskyrus šio straipsnio 7 dalį, įsigalioja 2022 m. rugpjūčio 1 d. <...>.</p> <p>Lygių galimybių įstatymo projektas</p> <p>4 straipsnis. Įstatymo įsigaliojimas</p> <p>Šis įstatymas įsigalioja 2022 m. rugpjūčio 1 d.</p> <p>Ligos ir motinystės įstatymo projektas</p> <p>10 straipsnis. Įstatymo įsigaliojimas, įgyvendinimas ir taikymas</p> <p>1. Šis įstatymas, išskyrus šio straipsnio 3 dalį, įsigalioja 2022 m. rugpjūčio 1 d. <...>.</p> <p>DK projektas</p> <p>29 straipsnis. Kodekso priedo pakeitimas</p> <p>Pakeisti Kodekso priedą ir jį išdėstyti taip:</p> <p style="text-align: right;">„Lietuvos Respublikos darbo kodekso priedas</p> <p>ĮGYVENDINAMI EUROPOS SĄJUNGOS TEISĖS AKTAI</p> <p>16. 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES.“</p>	<p>Visiškas</p>

<p>reikalavimų ir tikslų.</p> <p>6. Šios direktyvos 4, 5, 6 ir 8 straipsnių ir Direktyvos 92/85/EEB laikymosi tikslais valstybės narės gali atsižvelgti į bet kurį nacionaliniu lygmeniu nustatytą atleidimo nuo darbo dėl šeiminių priežasčių – visų pirma motinystės atostogų, tėvystės atostogų, vaiko priežiūros atostogų ir prižiūrinčiojo asmens atostogų – laikotarpį bei su tuo susijusį apmokėjimą ar pašalpą, kurie viršija šioje direktyvoje arba Direktyvoje 92/85/EEB numatytus minimalius standartus, su sąlyga, kad būtų laikomasi būtiniausių tokioms atostogoms taikomų reikalavimų ir kad nebūtų sumažinamas bendras darbuotojams suteikiamos apsaugos lygis srityse, kurias apima tos direktyvos.</p> <p>7. Kai valstybės narės bent šešis mėnesius trunkančių vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu kiekvienam iš tėvų užtikrina apmokėjimą ar pašalpą, sudarančią ne mažiau nei 65 proc. darbuotojo grynojo (neto) darbo užmokesčio, kuriam gali būti nustatyta viršutinė riba, jos gali pasirinkti išsaugoti tokią sistemą, o ne skirti 8 straipsnio 2 dalyje nurodytą apmokėjimą ar išmoką.</p> <p>8. Valstybės narės gali patikėti įgyvendinti šią direktyvą socialiniams partneriams, jeigu socialiniai partneriai to bendrai paprašo ir jeigu valstybės narės imasi visų būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad bet kuriuo metu būtų garantuota, jog bus pasiekti pagal šią direktyvą siektini rezultatai.</p>		
<p>21 straipsnis. Įsigaliojimas</p> <p>Ši direktyva įsigalioja dvidešimtą dieną po jos</p>	<p><i>Šio Direktyvos straipsnio į nacionalinę teisę perkelti nereikia.</i></p>	

paskelbimo Europos Sąjungos oficialiajame leidinyje. 22 straipsnis Adresatai Ši direktyva skirta valstybėms narėms. Priimta Briuselyje 2019 m. birželio 20 d.		
---	--	--
