

LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖS NUTARIMO
„DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 138 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMO PROJEKTO NR. XVP-184“ PROJEKTO DERINIMO
PAŽYMA

Institucijos raštas	Suinteresuotos institucijos pastabos dėl nepritarimo	Argumentai, kodėl į institucijos ir asociacijų pastabas neatsižvelgta
Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministerija, 2025-04-11 Nr. 25-5807	<p>1. Atkreiptinas dėmesys, kad Įstatymo projekto rengėjai aiškinamajame rašte nenurodo, kiek naujas teisinis reguliavimas sukels papildomų finansinių kaštų Lietuvos verslui (ypač patiems smulkiausiems verslininkams) ir visiems darbdaviams. Aiškinamojo rašto 7 p. „Kaip įstatymo įgyvendinimas atsilieps verslo sąlygoms ir jo plėtrai“ nurodoma, kad <i>Įstatymo projekto įgyvendinimas neturės neigiamos įtakos verslui ir jo plėtrai</i>, o 13 p. „Kiek valstybės, savivaldybių biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų prireiks įstatymui įgyvendinti, ar bus galima sutaupyti (pateikiami prognozuojami rodikliai einamaisiais ir artimiausiais 3 biudžetiniais metais)“ nurodoma, kad <i>Įstatymo projektui įgyvendinti papildomų biudžeto lėšų nereikės</i>. Tačiau Seimo Teisės departamento 2025-03-17 d. išvadoje Nr. XVP-184 dėl Įstatymo projekto nurodoma, kad siūlomas teisinis reguliavimas galimai <i>sukeltų neigiamų ekonominių pasekmių darbdaviams</i> ir manytina, kad Įstatymo projektas turėtų būti suderintas su Lietuvos Respublikos trišale taryba. Todėl Projekte reikėtų nurodyti siūlymą Įstatymo projekto rengėjams <i>atlikti pagrįstą kaštų ir naudos analizę</i> ir įvertinti, kaip bus pasiekti Įstatymo projektu deklaruojami tikslai. Būtina atsižvelgti į faktą, kad siūlomas reguliavimas Lietuvos verslui, visiems darbdaviams <i>sukels reikšmingus papildomus kaštus ir sukurs poreikį samdyti papildomus darbuotojus mažu etatu</i>. Taip pat svarbu paminėti, kad <i>įmonės ne tik tiesiogiai patirtų papildomas išlaidas dėl naujiems ar laikinai samdomiems darbuotojams mokamo darbo užmokesčio, bet tuo pačiu tokiu siūlomu reguliavimu ūkio subjektams būtų sukeliama papildoma administracinė našta, kadangi darbdaviams tektų ilgiau tvarkyti ir administruoti šių papildomų poilsio dienų suteikimą, t. y. pildyti reikalingus dokumentus, koreguoti darbo grafikus ir sekti darbuotojų vaikų amžių ir pan. Atitinkamai reikia įsivertinti, ar nėra geresnių būdų investuoti į darbuotojų gerovę nei kad suteikti papildomus laisvadienius išskirtoms visuomenės grupėms</i>.</p> <p>2. Pažymėtina, kad panašūs siūlymai buvo teikti Seimui ir anksčiau. Pvz., Trišalės tarybos 2024-10-22 protokololas Nr. TTP-12 https://trisaletaryba.lt/trisales-tarybos-posedziai/, kai buvo svarstytas Seimo narės Morganos Danielės pasiūlymas, kuriuo siūloma mamadienius/tėvadienius suteikti tėvams, auginantiems <i>vaikus iki 16 metų, t. y. pailginti laikotarpį nuo šiuo metu esamų 12 metų</i>. Trišalės tarybos nariai pritarė Darbo santykių komisijos išvadai (NUTARTA. Pritarti Darbo santykių komisijos prie Lietuvos Respublikos trišalės tarybos 2024 m. spalio 10 d. posėdyje priimtam nutarimui: „Fiksuoti skirtingas nuomones dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso</p>	<p>Projektui nepritarė Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministerija, Lietuvos verslo konfederacija, Lietuvos pramonininkų konfederacija ir Lietuvos darbdavių konfederacija. Teikiame nepritarimo argumentus į visus raštus:</p> <p>Pirmiausia akcentuotina tai, kad gimstamumas Lietuvoje kasmet sparčiai mažėja. Miršta daugiau žmonių, nei gimsta. Lietuva yra tarp tų Europos šalių, kur gimsta mažiausiai vaikų. Nors Lietuvoje valstybės suteikiamos sąlygos auginti vaikus gana geros, per tris dešimtmečius gimstamumas labai sumažėjo, t. y. bendras gimusiųjų skaičius Lietuvoje nuo 1994 iki 2024 metų rodo, kad bendras gimusiųjų skaičius per šį laikotarpį sumažėjo daugiau nei perpus – beveik 56 %. Suminis gimstamumo rodiklis 2023 m. buvo tik 1,18. Taigi pritardami Įstatymo projektui, kartu yra atsižvelgiama į 2024 m. gruodžio 12 d. nutarimu patvirtintos Devynioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos nuostatas, ypač skirtas gimstamumui didinti (200 p.).</p> <p>Tai pat pritariame Įstatymo projektui, nes juo siekiama praplėsti esamą teisinį reguliavimą sudarant geresnes sąlygas tėvams derinti šeimos poreikius su darbo įsipareigojimais, stiprinant šeimos ryšį, kad tėvai galėtų skirti kokybiškesnį ir didesnį kiekį laiko ne tik mažametėms atžaloms, bet ir paaugliams, tuo pačiu diegiant prevenciją paauglių žalingų įpročių kontekste. Vaikų paauglystės metu tėvams yra itin svarbu išlaikyti artimą ryšį ir skirti kokybišką dėmesį vaikui. Tyrimai įrodo, kad paaugliai, kurie yra užtikrinti, kad iš tėvų sulauks pakankamai dėmesio ir paramos, rečiau bendrauja su bendraamžiais, linkusiais į žalingus įpročius; tėvų parama ir stebėjimas bendrai sumažina narkotikų vartojimo tikimybę, daro įtaką paauglio pasirinkimams, mažina žalingų įpročių tikimybę. Šiuos teiginius patvirtina Islandijoje (o vėliau taikytas ir kitose valstybėse) jaunimo psichoaktyviųjų medžiagų vartojimo prevencijos modelis (Sigfúsdóttir, Inga Dóra, et al. "Substance use prevention for adolescents: the Icelandic model." Health Promotion International 24.1 (2009): 16-25).</p>

138 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-3741 (Seimo valdybos 2024 m. birželio 12 d. sprendimas Nr. SV-S-1436 „Dėl įstatymų projektų išvadų“): 1. Darbdavių organizacijų atstovai nepritaria įstatymo projektui; 2. Vyriausybės atstovai nepritaria įstatymo projektui; 3. Profesinių sąjungų atstovai, išskyrus Respublikinę jungtinę profesinę sąjungą, pritaria įstatymo projektui. 3.1. Respublikinė jungtinė profesinė sąjunga siūlo palikti dėl to tartis kolektyvinėse sutartyse.“). Svarstant šį klausimą buvo nutarta, kad įmonėms šis pasiūlymas *sukeltų nemažą finansinę naštą, o teigiamas poveikis ir siekiamas tikslas labai abejotinas, nes 12-16 metų vaikai darbo dienomis būna mokykloje ir neformalaus ugdymo veiklose, todėl nėra pilnai aišku, kaip šis pasiūlymas gali ilginti tėvų su vaikais praleistą laiką.*

3. Lietuvos verslo atstovai, darbdaviai jau ne kartą teikė savo nuomonę dėl siūlymų keisti Darbo kodekso 138 straipsnį. Buvo raginami Įstatymo projektų rengėjai atlikti kaštų ir naudos analizę, siūloma įvertinti, ar mamadienių/tėvadienių apimčių didinimas gerins santykių kokybę šeimose ir pasieks įstatymo projektų deklaruojamus tikslus. Buvo akcentuojama, kad būtina atsižvelgti į faktą, kad siūlomas reguliavimas Lietuvos verslui sukels reikšmingus papildomus kaštus. Lietuvos pramonės konfederacija 2021 metais atliko siūlomo įstatymo projekto sukeliamų kaštų analizę, kuriuo buvo siūloma amžių didinti nuo 12 iki 16 metų. Šiuo atveju buvo įvertinta papildomi 46 mln. EUR tiesioginių kaštų darbdaviams. Ekonomikos ir inovacijų ministerija perskaičiavo šio pakeitimo poveikį verslui remiantis šiuo vertinimu. Atsižvelgiant į vidutinio darbo užmokesčio augimą ir dabartinį siūlymą amžių didinti iki 14 metų, papildomi kaštai darbdaviams galėtų siekti apie 26 mln. EUR.

4. Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad gamybos įmonėms *trūksta darbuotojų, todėl mamadienių/tėvadienių suteikimo išplėtimas lems, kad per mėnesį bus dirbama mažiau laiko nei anksčiau, o tai netiesiogiai dar labiau didins darbuotojų poreikį* arba *mažins įmonės pagaminamos produkcijos kiekį.*

5. Pasak šio siūlymo iniciatorių, pagrindinės Įstatymo projektą paskatinusios priežastys yra susijusios su poreikiu užtikrinti didesnes galimybes derinti šeiminius poreikius su darbo įsipareigojimais, skatinti tėvus kokybiškai rūpintis savo vaikais ir skirti jiems kuo didesnę ir kokybiškesnę dėmesį. Tačiau profesinių ir asmeninių įsipareigojimų derinimas reikalauja kur kas kompleksiškesnių priemonių nei papildomų laisvadienių suteikimas daliai vaikų iki 14 m. auginančių tėvų. Be to Įstatymo projekto lydimajame *medžiagoje stinga pagrindimo, mokslinių įrodymų. Asmeninio gyvenimo ir darbo balansas pasiekiamas ne vien tėvams suteikiant laisvadinius, bet priklauso nuo darbuotojo pasitenkinimo darbu, darbo sąlygų lankstumo, paslaugų vaikams prieinamumo valstybėje ir kitų priemonių komplekso.* Artimo ryšio su paaugliais vaikais skatinimo priemonės turėtų būti orientuotos į kitus galimus ir svarstytinus metodus, o ne papildomus laisvadinius tėvams, kai vaikai tuo metu yra mokymo įstaigose, dalyvauja popamokinėje veikloje.

Atkreipiame dėmesį, kad šiuo metu jau yra nustatyta teisė į papildomas poilsio dienas visiems dirbantiems tėvams, auginantiems vieną vaiką iki 12 m. Tokiu atveju, suteikiama viena papildoma poilsio diena per tris mėnesius (arba sutrumpinamas darbo laikas aštuoniomis valandomis per tris mėnesius), darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki 18 m. arba du vaikus iki 12 m., suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o darbuotojams, auginantiems tris ir daugiau vaikų iki 12 m. arba auginantiems du vaikus iki 12 m., kai vienas arba abu vaikai yra neįgalūs, – dvi dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant jiems vidutinį jų darbo užmokestį. Atsižvelgiant į tai, siūlymas minėtas garantijas numatyti vaikams papildomai 2 metais ilgiau, darbdaviams neturėtų būti pernelyg didelė našta, nes jie jau yra pritaikę arba turėjo būti specialiai pritaikę darbuotojų, kurie augina vaikus, darbo grafikus.

Todėl nors Lietuvoje valstybės suteikiamos sąlygos auginti vaikus yra geros, tačiau išlieka labai aštri gimstamumo mažėjimo problema ir paauglystės metu paaštrėjęs polinkis į žalingus įpročius, todėl Lietuvos teisinis reguliavimas šiame kontekste negali būti lyginamas su ES esama praktika. Turime dėti visas įmanomas pastangas bendromis jėgomis dėl Lietuvos ateities.

Atsižvelgdami į nurodytus argumentus teikiamas išvados siūlymas dėl Įstatymo projekto pritarimo.

	<p>Atsižvelgiant į aukščiau nurodytus argumentus, pažymėtina kad Įstatymo projekto lydimajame medžiagoje pasigendama aiškos, įrodymais ir kitų šalių patirtimi grįstos argumentacijos, kodėl yra poreikis keisti šiuo metu esantį reguliavimą. Siekiant tikslo pagerinti galimybes darbuotojams derinti darbo ir šeimyninius įsipareigojimus, reikalingas kompleksinis požiūris, aiškiai įvardijant naujo reguliavimo finansavimo šaltinius. Siūlome Projekto rengėjams patikslinti Projekto nuostatas nurodytu aspektu. Taip pat, Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministerija, įgyvendindama 2024 m. gruodžio 12 d. Nutarimu patvirtintos Devynioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos 7 ir 126 punktus, siūlome į socialinį dialogą įtraukti darbuotojų, darbdavių, bei verslo atstovus, siekiant pirmiausiai dėl papildomų garantijų tartis kolektyvinėse sutartyse.</p>
Lietuvos verslo konfederacija, 2025 m. balandžio 14 d., Nr. 25-069AR	<p>Reiškia esminį nepritarimą šiam projektui, pagrįstą žemiau išdėstytais argumentais.</p> <p>Pirma, pasak Įstatymo projekto iniciatorių, pokyčius paskatino poreikis Lietuvos piliečiams numatyti didesnes galimybes derinti darbo įsipareigojimus su šeimyniniais poreikiais, užtikrinant ilgesnį laiko praleidimą su savo atžalomis, tuo pat metu užkertant kelią žalingiems įpročiams ankstyvoje paauglystėje. Įstatymo projekto siūlymo pagrindu papildomas poilsio dienas gautų nebe iki 12 m., bet iki 14 m. vaikus auginantys tėvai. Pažymėtina, kad siūlymas nesiremia jokiais duomenimis, kurie parodytų, kaip plačiai tėvai naudojami šia („mamadienių“/ „tėvadienių“) priemone. Žinomi atvejai, kai priemonė naudojama aplink savaitgalius ar šventines dienas, siekiant taip pasidaryti ilgesnį nepertraukiamo poilsio laiką. Pažymėtina, kad laisvas dienas gauna tėvai, bet ne vaikai, todėl kyla rimtų abejonių, kiek realaus savo laiko tėvams pavyktų skirti paaugliams, kai pastarieji didžiąją darbo savaitės dienos dalį paprastai praleidžia mokykloje bei užklausinėje veikloje.</p> <p>Antra, papildomų poilsio dienų išplėtimas, suteikiant galimybę daugiau asmenų pasinaudoti papildomos poilsio dienos teise, dar labiau išaugintų darbdavių tiesioginius kaštus, kurie už papildomą poilsio dieną („mamadienį“ ar „tėvadienį“) darbuotojui moka pilną atlyginimą. Priemonės, kurios turi įtakos darbo kaštų augimui, turėtų būti itin atsakingai planuojamos, nes vienas iš svarbesnių tikslų yra ir darbo vietų kūrimasis bei išsilaikymas Lietuvoje.</p> <p>Trečia, žvelgiant į Europos valstybių pavyzdžius, matoma, kad Lietuvoje šiuo metu dirbantiems tėvams yra sudarytos geros sąlygos, lyginant su kitomis ES šalimis, kuriose tėvai neturi „mamadienių“/„tėvadienių“. Vaikus auginantiesiems darbuotojams kaimyninėse šalyse (Latvija, Estija, Lenkija) yra suteikiamos papildomos dienos prie kasmetinių atostogų. Latvijoje auginant tris ar daugiau vaikų yra suteikiamos 3 papildomos dienos prie kasmetinių atostogų, auginant mažiau nei 3 – 1 diena. Estijoje tėvai individualiai iš viso gauna po 10 dienų atostogoms už vieną vaiką, kurias galima išnaudoti iki kol vaikui sueis 14 metų. Lenkijoje auginant bent vieną vaiką iki 14 m. suteikiamos dvi papildomos atostogų dienos per metus. Panašūs pavyzdžiai egzistuoja Slovakijoje, Slovėnijoje ir Vengrijoje.</p>

Ketvirta, Darbo kodekso 28 straipsnyje įtvirtinta nuostata, įpareigojanti darbdavį visapusiškai įgyvendinti darbo ir šeimos darnos principą. Darbdavys privalo imtis priemonių padėti darbuotojui vykdyti jo šeiminius įsipareigojimus. Darbo kodeksas suteikia darbuotojams papildomas galimybes šiam tikslui pasiekti: šeimos nariui slaugyti panaudoti nemokamas atostogas, pasirinkti individualų darbo laiko režimą, lankstų darbo grafiką ar suskaidytos darbo dienos laiko režimą; darbo sutarties šalys gali susitarti dėl darbo laiko perkėlimo į kitą darbo dieną (pamainą), nepažeidžiant maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų, gali susitarti dirbti nuotoliniu būdu ar pagal projektinio darbo sutartį. Dėl papildomų garantijų taip pat galima tartis nacionalinėse, šakos, teritorinėse ar darbdavio lygmeniu sudarytose kolektyvinėse sutartyse, kuriose darbuotojų ir darbdavių atstovai susitaria dėl darbuotojų darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų bei garantijų, nustato abipuses teises, pareigas ir šalių atsakomybę. Atsižvelgiant į tai, darytina išvada, kad esantis teisinis reguliavimas yra pakankamas, sudarantis sąlygas lanksčiai derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus ir pasiekti Įstatymo projekto aiškinamajame rašte numatytą tikslą.

Penkta, papildomų garantijų darbuotojams reglamentavimas Darbo kodekse neskatina sudaryti kolektyvinių sutarčių. Socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų skatinimo 2024–2028 metų veiksmų plane, patvirtintame Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2024 m. spalio 25 d. įsakymu Nr. A1-709, nurodyta, kad „kolektyvinių derybų aprėptis Lietuvoje nedidelė ir nekintanti, pvz., 2023 m. iš 1 349 709 dirbančiųjų 304 337 darbuotojams buvo taikomos kolektyvinės sutartys (22,5 proc.). Šis Lietuvos rodiklis – vienas žemiausių, palyginti su kitomis Europos Sąjungos valstybėmis narėmis. Nuo 2020 m. kolektyvinių sutarčių taikymo aprėptis Lietuvoje reikšmingai nekito – kolektyvinės sutartys taikomos maždaug penktadaliui Lietuvos darbuotojų“. Pažymėtina, kad Devynioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos nuostatų įgyvendinimo plano, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2025 m. kovo 12 d. nutarimu Nr. 151 „Dėl Devynioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos nuostatų įgyvendinimo plano patvirtinimo“, 2.2.2 papunktyje nurodytas veiksmas „Sustiprinti darbdavių bei darbuotojų atstovavimą ir padidinti kolektyvinių sutarčių aprėptį bent iki 30 proc. nuo visų darbuotojų, kuriems gali būti taikomos kolektyvinės sutartys“. Kadangi Lietuvos Respublikoje kolektyvinių sutarčių aprėptis yra viena mažiausių Europos Sąjungos valstybėse narėse ir siekiama ją didinti, socialiniai partneriai dėl papildomų garantijų darbuotojams (taip pat ir dėl papildomų poilsio dienų) turėtų būti skatinami susitarti kolektyvinėse sutartyse.

Atsižvelgiant į tai, kas aukščiau išdėstyta, prašome nepalaikyti Įstatymo projekto, tuo pačiu siūlome peržiūrėti esamos „mamadienių“ ir „tėvadienių“ sistemos suteikiamą vertę. Užsienyje taikomos praktikos gali tapti gera alternatyva, užtikrinant galimybę tėvams ir vaikams daugiau laiko praleisti kartu.

<p>Lietuvos pramonininkų konfederacija, 2025-04-14 Nr. S.99</p>	<p>Nepritaria šiam projektui ir teikia žemiau nurodytas pastabas bei pasiūlymus:</p> <p>Atkreipiame dėmesį, kad vaiko amžiaus pailginimo klausimas (kai darbuotojams mokant vidutinį darbo užmokestį suteikiamos papildomos poilsio dienos ar trumpinamas darbo laikas) buvo svarstytas dar 2022 m. Trišalėje taryboje. Tuomet darbdavių pusė pasiūlymui nepritarė, ir bendru sutarimu buvo nuspręsta siūlyti Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai inicijuoti darbo grupę sisteminiams pokyčiams ir bendros koncepcijos parengimui, dalyvaujant darbdavių ir profesinių sąjungų atstovams. Panašiai šis klausimas buvo svarstytas ir 2024 m. spalio 10 d. Darbo santykių komisijos posėdyje. Vėlgi, tiek darbdavių, tiek Vyriausybės atstovai nepritarė siūlymui ilginti vaikų amžių ir išplėsti socialines garantijas darbuotojams, mokant vidutinį darbo užmokestį.</p> <p>Atkreipiame dėmesį į darbdavių organizacijų anksčiau išsakytus ir šiuo metu pakartojamus nepritarimo motyvus dėl siūlymo ilginti vaikų amžių, kuriam esant darbuotojams būtų suteikiama papildoma poilsio diena arba trumpinamas darbo laikas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siūlymas yra populistinis ir nepagrįstas aiškiais duomenimis. Darbo kodekso 138 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XVP-184 aiškinamajame rašte nepateikiama nei mokslinių tyrimų, nei psichologų ar edukologų vertinimų, kurie pagrįstų, kaip papildoma poilsio diena prisidėtų prie kokybiškesnio bendravimo su vaikais iki 14 metų, ypač turint omenyje, kad mokymosi metu vaikai didžiąją dienos dalį praleidžia mokyklose ar būreliuose. Taip pat nėra pateikta apklausų rezultatų, atskleidžiančių, ar tėvai šiuo metu suteikiamus „mamadienius“ išnaudoja būtent laikui su vaikais, o ne asmeninių reikalų tvarkymui. • Siūlymas didintų darbdavių kaštus – tiek kompensuojant papildomus laisvadienius darbuotojams, tiek užtikrinant veiklos tęstinumą darbuotojų nebuvimo metu. • Lietuvos pramonininkų konfederacijos narių patirtis rodo, kad nemaža dalis darbuotojų papildomomis poilsio dienomis naudojasi ne laikui su vaikais, bet asmeniniams reikalams spręsti. Todėl kyla klausimas – kodėl darbdavys turėtų už tai mokėti? • Dabartinėje situacijoje darbdaviai susiduria su kvalifikuotos darbo jėgos trūkumu. Įmonėms, kuriose dirba daug darbuotojų, auginančių 12–14 metų vaikus, tektų ieškoti papildomų darbuotojų, kas dar labiau didintų darbo užmokesčio kaštus. • Šiuo metu galioja Darbo kodekso 28 straipsnis, įtvirtinantis darbuotojų šeiminių įsipareigojimų gerbimo principą. Darbdaviai jau dabar gali teikti papildomas socialines garantijas darbuotojams, konkuruodami dėl jų su kitomis įmonėmis. Todėl tokias garantijas tikslinga palikti spręsti įmonės viduje, o ne įtvirtinti įstatymu. • Darbdaviams neaišku, kodėl valstybė socialinę atsakomybę dėl tėvų ir vaikų santykių stiprinimo perkelia darbdaviams. Įmonių paskirtis – kurti pridėtinę vertę ir mokėti mokesčius, kuriuos valstybė skirsto pagal prioritetus. Tad jei papildomos poilsio dienos būtų įtvirtintos įstatymu, jos turėtų būti finansuojamos ne iš darbdavio lėšų, bet iš valstybės biudžeto ar Valstybinio socialinio draudimo fondo lėšų.
---	--

	Atsižvelgiant į išdėstytus motyvus, nepritariame Vyriausybės nutarimo projektui. Siūlome grįžti prie sisteminio požiūrio ir inicijuoti holistinę nacionalinio poilsio režimo reglamentavimo peržiūrą, o ne fragmentiškai taisyti atskirus aspektus, nematant visos sistemos visumos.
Lietuvos darbdavių konfederacija, 2025 04 14 Nr.A-25-04-022	Lietuvos darbdavių konfederacija pateiktam pasiūlymui dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 138 str. 3 d. pakeitimo siūlo nepritarti. Atkreiptinas dėmesys, kad Projekto aiškinamajame rašte nėra pateikta objektyvių argumentų dėl poreikio koreguoti šiuo metu esamą teisinį reguliavimą. Pažymėtina, kad Projekto aiškinamajame rašte minimame Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatyme numatyti tam tikri apribojimai palikti vaikus iki 6 metų be priežiūros, jokių kitų apribojimų Įstatymas nenumato. Todėl Projekto aiškinamajame rašte dėstomi argumentai apie tai, kad mažametis vaikas iki 14 metų negali likti vienas namuose ir būti saugus neturi jokio teisinio pagrindo. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 138 str. 3 d. nustatytos garantijos – papildoma poilsio diena/dienos darbuotojams, kurie augina vaikų iki 12 metų yra visiškai pakankamos. Rinkoje nusistovėjusios taisyklės yra priimtinos tiek darbuotojams, tiek darbdaviams, esminių problemų dėl garantijos įgyvendinimo nekyla. Projekto aiškinamajame rašte dėstomi argumentai dėl to, kad neva pakeitimais yra skatinamas vaiko bendravimas su tėvais taip pat nėra pagrįstas objektyviais duomenimis. Vaikams iki 16 metų mokslas yra privalomas, taigi, vaikai iki 16 metų privalo lankyti mokyklą, todėl visiškai neaišku, kokiais atvejais turėtų būti suteikiama galimybė mokslo metų eigoje atitraukti vaiką nuo mokslų ir panaudoti tėvams suteikiama garantija pasinaudoti papildoma poilsio diena buvimui su vaiku. Mokslo atostogų metu darbo įstatymai numato kitas galimybes derinti darbuotojo kasmetinio poilsio laiką su vaikų atostogomis (kas praktikoje labai sėkmingai ir vykdoma). Siūlomais pakeitimais siūloma išplėsti darbuotojų, kurie galėtų pasinaudoti papildomomis 4-12 (ar 24, jeigu darbuotojas augina tris ir daugiau vaikų) poilsio dienomis per metus. Pagal Valstybės duomenų agentūros duomenis vaikų nuo 12 iki 14 metų skaičius yra apie 60 000. Vertinant duomenis labiau apibendrintai (suprantama, kad gali būti įvairių atvejų, kai vaikus augina vienas asmuo, ar šeimoje auga keli vaikai, iš kurių vienas jau yra vyresnis, nei 12 metų, bet nesulaukęs 14 metų), įvertinant galimas paklaidas, galime teigti, kad siūlomi pakeitimai gali būti taikomi papildomai prie esamo teisinio reguliavimo dar apie 120 000 darbuotojų. Kai jau buvo minėta, toks papildomas skaičius darbuotojų įgytų teisę į papildomas 4-12 (24) papildomų poilsio dienų per metus. Skaičiuojant medianą tarp minimalaus darbo užmokesčio ir vidutinio šalies darbo užmokesčio galima daryti prielaidą, kad teisę į garantiją darbuotojų vidutinis darbo užmokestis galėtų būti apie 1700 EUR neatskaičius mokesčių. Visa darbo vietos kaina tokiam darbuotojui yra apie 1730 EUR per mėnesį, apie 85 EUR per dieną. Tokiu būdu, įgyvendinant siūlomus pakeitimus šalies verslas papildomai turėtų minėtam skaičiui darbuotojų planuoti ir sumokėti už suteiktas papildomo poilsio dienas nuo 41,5 mln. EUR (su sąlyga, kad visi darbuotojai naudotųsi tik 4 papildomomis poilsio dienomis) iki 123,8 mln. (jeigu papildoma

	<p>poilsio diena darbuotojui priklausytų kiekvieną mėnesį). Darbuotojų, kurie turi tris ir daugiau vaikų atvejo nevertinome, kadangi duomenų apie tai, kiek yra tokių darbuotojų neturime, galimai tai nebūtų labai reikšminga dalis. Atsižvelgiant į aukščiau nurodytus argumentus ir paskaičiavimus akivaizdu, kad Projekto aiškinamajame rašte nurodytas argumentas, kad Projekto įgyvendinimas neturės neigiamos įtakos verslui ir jo plėtrai yra akivaizdžiai neteisingas. Priešingai, nesant jokio objektyvaus pagrindimo, darbuotojų, kuriems galėtų būti taikomos papildomos garantijos – papildomos poilsio dienos per metus, skaičiaus išplėtimas turėtų reikšmingą įtaką verslui ir ženkliai padidintų kaštus. Be to, prielaidomis grįsti pateikti skaičiavimai yra optimistiniai, kadangi nesančių darbuotojų darbo funkcijas turės atlikti kiti darbuotojai (didėja darbo krūvis), atsiranda papildomi kaštai apmokant/kompensuojant laikinai nesančių darbuotojų darbą, kurį atlieka kiti darbuotojai. Taigi, akivaizdu, kad realūs Projekto įgyvendinimo kaštai verslui bus ženkliai didesni. Atsižvelgiant į tai, kad šiuo metu nekyla jokių problemų, susijusių su Lietuvos Respublikos darbo kodekso 138 str. 3 d. įgyvendinimu, siūlomu Projektu nėra siekiama pašalinti teisinio reguliavimo trūkumų, projekto įgyvendinimas pareikalaus reikšmingų resursų (kaštų), sukels darbo organizavimo organizacijose problemų (reikės pakeisti laikinai nesančius darbuotojus/kompensuoti jų darbą kitiems jį atliksiantiems darbuotojams), Projektui nepritariame ir siūlome jo nepriimti.</p>
--	--