

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo  
ministerijai

2025 m. balandžio 14 d., Nr. 25-069AR

## **DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖS NUTARIMO „DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 138 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMO PROJEKTO NR. XVP-184“ PROJEKTO (NR. 25-5807)**

Lietuvos verslo konfederacija (toliau – LVK), susipažinusi su Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 138 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XVP-184“ projektu (Nr. 25-5807) (toliau – Nutarimo projektas), kuriuo siūloma pritarti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 138 straipsnio pakeitimo įstatymo projektui Nr. XVP-184 (toliau – Įstatymo projektas), reiškia esminį nepritarimą šiam projektui, pagrįstą žemiau išdėstytais argumentais.

**Pirma**, pasak Įstatymo projekto iniciatorių, pokyčius paskatino poreikis Lietuvos piliečiams numatyti didesnes galimybes derinti darbo įsipareigojimus su šeiminiiais 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 užklasinėje veikloje.

**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.

**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 auginantiems 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](#).

**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 Lietuvoje 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.

Dėkojame už bendradarbiavimą.

Pagarbiai

Generalinė direktorė

Ineta Rizgelė

Originalas nebus siunčiamas. Akvilė Razumienė, el.p. [akvile@lvk.lt](mailto:akvile@lvk.lt), mob. +37060151897.