

**LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖS KANCELIARIJA
SOCIALINĖS POLITIKOS GRUPĖ**

PAŽYMA

DĖL DARBO KODEKSO 2, 25, 26, 30, 36, 40, 44, 46, 47, 51, 52, 55, 57, 59, 72-1, 75, 79, 107, 113, 117, 126, 133, 134, 136, 137, 138, 169, 171 STRAIPSNIŲ IR PRIEDO PAKEITIMO ĮSTATYMO, LIGOS IR MOTINYSTĖS SOCIALINIO DRAUDIMO ĮSTATYMO NR. IX-110 1, 5, 11-1, 16, 19, 22, 23, 24 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO IR ĮSTATYMO PAPILDYMO PRIEDU ĮSTATYMO, LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮSTATYMO NR. IX-1826 2, 7 STRAIPSNIŲ IR PRIEDO PAKEITIMO ĮSTATYMO, KRAŠTO APSAUGOS SISTEMOS ORGANIZAVIMO IR KARO TARNYBOS ĮSTATYMO NR. VIII-723 21 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMO, SPECIALIŲJŲ TYRIMŲ TARNYBOS ĮSTATYMO NR. VIII-1649 17 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMO, TEISMŲ ĮSTATYMO NR. I-480 44 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMO, KONSTITUCINIO TEISMO ĮSTATYMO NR. I-67 16 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMO, ŽVALGYBOS ĮSTATYMO NR. VIII-1861 70 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMO PROJEKTŲ (TAP-21-1643) (21-27600(3))

2021-11-26 Nr. NV-3026

Vilnius

Rengėjas: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija.

Tikslai: įteisinti neperleidžiamas vaiko priežiūros atostogas ir naują vaiko priežiūros išmokos mokėjimo modelį, sudaryti geresnes galimybes derinti darbo ir šeimos pareigas, užtikrinti tinkamą darbuotojų informavimą apie darbo sąlygas, taip pat patobulinti darbo santykių reguliavimą.

Esama situacija:

Siekiant padėti šeimoms derinti šeiminius ir darbinius santykius, skatinti tėvus bendrai dalintis vaiko priežiūra, įtraukti moteris į darbo rinką, taip pat užtikrinti darbuotojų teisę būti informuotiems apie jų darbo sąlygas, 2019 m. birželio 20 d. buvo priimtos 2 direktyvos: *Direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros* ir *Direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje*, kurios turi būti perkeltos į nacionalinę teisę iki 2022 m. rugpjūčio 2 d. ir numato pareigą valstybėms narėms:

1) įtvirtinti neperleidžiamas apmokamas vaiko priežiūros atostogas moterims ir vyrams (bent 2 mėn. tėvui ir 2 mėn. motinai), o vyrams užtikrinti bent 10 dienų tėvystės atostogas, reikalaujant ne ilgesnio nei 6 mėn. darbo stažo;

2) numatyti lanksčias darbo sąlygas – darbuotojams, auginantiems vaikus iki 8 metų ir prižiūrintiems kartu gyvenantį asmenį, turi būti suteikta galimybė savo darbo grafikus derinti su asmeniniais poreikiais ir prioritetais, taip pat susitariant dėl ne viso darbo laiko ar nuotolinio darbo;

3) įtvirtinti priemones, skirtas apsaugoti darbuotoją nuo diskriminacijos (ypatingai susijusios dėl vyro ir moters vaidmens šeimoje) ar nuo mažiau palankaus požiūrio į juos dėl to, kad naudojami savo teisėmis;

4) užtikrinti adekvatų darbuotojų darbo sąlygų skaidrumą ir nuspėjamumą – darbuotojams turi būti suteikta teisė įdarbinimo pradžioje būti raštu informuotiems apie jų su darbo santykiais susijusias teises ir pareigas.

Lietuvoje vaiko priežiūros atostogos yra vienos ilgiausių ir geriausiai apmokamų. Tėvai gali laisvai pasirinkti, kuris iš jų prižiūrės vaiką, ir kiek laiko gaus vaiko priežiūros išmoką: ar iki vaikai sukaks 1 metai (tuomet mokama 77,58 proc. gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio išmoka) ar iki vaikai sukaks 2 metai (pirmuosius metus išmoka siekia 54,31 proc., antraisiais – 31,03 proc. gavėjo kompensuojamojo uždarbio). Jei pirmaisiais vaiko auginimo metais gaunama darbinės veiklos pajamų ar išmokų, mokamas skirtumas tarp vaiko priežiūros išmokos ir gaunamų pajamų. Antraisiais vaiko auginimo metais išmoka mokama nepriklausomai nuo gaunamų pajamų ir (ar)

išmokų. Vaiko priežiūros išmokos mokėjimas iki vienerių metų tėvų tarpe nėra populiarus – išmoką iki vienerių metų renkasi tik apie 1 tūkst., dviejų metų išmokos mokėjimo laikotarpį – virš 20 tūkst. tėvų. 2021 m. spalio mėn. vaiko priežiūros išmoka buvo mokama 29 tūkst. moterų ir 9,2 tūkst. vyrų.

Taip pat turime ir vienas ilgiausių apmokamų tėvystės atostogų, trunkančias net 30 dienų, kurias vyrai gali išnaudoti iki vaiku sukanka 1 metai (pvz. Nyderlandai, Malta, Graikija suteikia tik 2 d. apmokamų tėvystės atostogų, Rumunija ir Vengrija – 5 d., Latvija, Estija, Belgija – 10 d., Slovėnija, Portugalija, Lenkija – 15 d.). Suomija ir Švedija pasižymi ilgomis apmokamomis tėvystės atostogomis, tačiau jos nėra išskirtos kaip atskira rūšis ir yra integruotos į vaiko priežiūros atostogas, kurių dalis skiriamas tik tėvui (pvz., Švedijoje neperleidžiamos vaiko priežiūros atostogos yra 90 dienų), o kitos šalys neperleidžiamųjų mėnesių neturi.

Lietuvoje tėčiai gana noriai naudojami apmokamų tėvystės mėnesių (2021 m. spalio mėn. tėvystės išmoka buvo mokama 1,3 tūkst. tėvų), daugėja vyrų, kurie išeina vaiko priežiūros atostogų, bet dažniausiai jie išeina antraisiais vaiko auginimo metais ir toliau dirba, o vaiką vis tiek prižiūri mama (2020 m. 40 proc. vaiko priežiūros išmokos gavėjų antrais vaiko auginimo metais yra vyrai ir beveik visi jie – 90 proc. arba 7,5 tūkst. – dirba).

Nors Darbo kodekse įtvirtintos nuostatos, kurios leidžia derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus, praktikoje kai kurios galimybės nėra plačiau naudojamos. Darbo aplinka vis dar nėra draugiška šeimai. Darbuotojas informaciją apie darbo sąlygas paprastai gauna sudarydamas darbo sutartį (pavyzdinėje darbo sutarties formoje yra aptarti visi privalomi teiktinos informacijos elementai), tačiau atsižvelgiant į direktyvą jie turėtų būti papildyti.

Lygių galimybių įstatyme darbdaviui nėra įtvirtinta pareiga imtis priemonių, kad darbuotojas ar valstybės tarnautojas darbo vietoje nebūtų diskriminuojamas dėl tėvystės atostogų, vaiko priežiūros atostogų, nemokamų atostogų, skirtų slaugyti sergantį šeimos narį, suteikimo bei lankstaus darbo grafiko nustatymo.

Esmė, nauda: Siūlomi šie pakeitimai (įsigalioję 2022 m. rugpjūčio 1 d.):

• **Neperleidžiamos vaiko priežiūros atostogos – 2 mėn. mamai ir 2 mėn. tėčiui**

Kiekvienas iš tėvų (įtėvių, globėjų), imdamas atostogas vaikui prižiūrėti, pirmiausia turės teisę pasinaudoti 2 mėn. trukmės dalimi, kuri niekam negali būti perleista. Neperleidžiamas atostogų mėnesius bus galima imti visus iš karto arba dalimis, pakaitomis su kitu iš tėvų (įtėvių, globėjų). Abu tėvai (įtėviai, globėjai) jų negalės imti tuo pačiu metu. Jei kuris nors iš tėvų (įtėvių, globėjų) nepasinaudos savo 2 mėn. privalomomis atostogomis, kitas jų perimti negalės ir apmokamų atostogų terminas sumažės. Seneliai negalės pasinaudoti būtinaisiais vaiko priežiūros mėnesiais, tačiau likusį laiką galės prižiūrėti vaiką ir gauti išmoką, jeigu atitinka įstatyme nustatytas sąlygas ir teisę gauti vaiko priežiūros išmoką turi bent vienas iš tėvų.

• **Papildomi mėnesiai vienišiams tėvams**

Tais atvejais, kai vaiką augina vienas tėvų (įtėvių) ar globėjų (t.y. kai kitas tėvas (įtėvis, globėjas) yra miręs, pripažintas mirusiu ar nežinia kur esančiu, jam terminuotai ar neterminuotai yra apribota tėvų valdžia arba vaikui nenustatyta tėvystė), jis galės pasinaudoti visais vaiko priežiūros mėnesiais be išimčių (t.y. gauti išmoką ir už papildomą 2 mėn. vaiko priežiūros atostogų dalį).

• **Naujas vaiko priežiūros išmokų modelis ir dydžiai**

Vaiko priežiūros išmoka būtų mokama pasirinktinai:

- iki vaikui sueina 18 mėn. – 60 proc. kompensuojamojo uždarbio dydžio;
- iki vaikui sueina 24 mėn. – pirmaisiais metais – 45 proc., antraisiais – 25 proc. kompensuojamojo uždarbio dydžio.

Neperleidžiamų vaiko priežiūros atostogų metu būtų mokama 78 proc. kompensuojamojo uždarbio dydžio išmoka

(Dabar pasirinkus mokėjimą iki vaikui sukaks 1 metai mokama 77,58 proc. uždarbio, o pasirinkus mokėjimą iki vaikui sukaks 2 metai: pirmuosius metus – 54,31 proc., antruosius – 31,03 proc. uždarbio (bet ne didesnė nei 2 vidutiniai šalies darbo užmokesčiai).

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

• **Galimybė dirbti vaiko priežiūros atostogų metu**

Neperleidžiamais vaiko priežiūros atostogų mėnesiais išliktų galimybė dirbti, tačiau papildomai gaunamos pajamos proporcingai sumažintų vaiko priežiūros išmoką. Jei gaunamos pajamos būtų didesnės už paskirtą vaiko priežiūros išmoką, ji nebūtų mokama. Visais kitais likusiais vaiko priežiūros mėnesiais suteikiama galimybė užsidirbti iki 100 proc. buvusio atlyginimo.

• **Trumpesnis stažas tėvystės išmokai gauti**

Vietoj šiuo metu reikalaujamo 12 mėn. per paskutinius 24 mėn. socialinio draudimo stažo tėvystės išmokai gauti nustatomas 6 mėn. stažo reikalavimas. Įteisinamas tėvystės išmokos mokėjimas gimus negyvam vaikui arba mirus vaikui tėvystės atostogų laikotarpiu.

• **Didesnės garantijos ir lankstesnės darbo sąlygos Darbo kodekse**

- ✓ Įtvirtinama, kad diskriminacija yra draudžiama ir dėl to, kad darbuotojas naudojasi DK numatytais garantijomis (pvz., ne visu darbo laiku, nuotoliniu darbu, lanksčiu darbo grafiku, atostogomis ir kt.). Darbo sutartis dėl to negalės būti nutraukta darbdavio valia.
- ✓ Ne visas darbo laikas nustatomas, taip pat nemokamos atostogos suteikiamos ne tik kai slaugomas šeimos narys, bet ir kai slaugomas kartu su darbuotoju gyvenantis asmuo.
- ✓ Pailginama teisė į ne viso darbo laiko nustatymą darbuotojams, auginantiems vaikus iki 8 m. (vietoj 3 m.). Darbdavys privalės tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu to pareikalavus darbuotojui, auginančiam vaiką iki 8 m. (dabar iki 3 m.) ar turinčiam slaugyti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, taip pat privalės suteikti nemokamą laisvą laiką darbuotojui, jei darbuotojo prašymas susijęs su skubiomis šeiminiėmis priežastimis ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju, kai darbuotojas privalo betarpiškai dalyvauti.
- ✓ Darbdavys taip pat turės informuoti darbuotoją apie išbandymo termino, jei toks yra, trukmę ir sąlygas, darbo sutarties pasibaigimo tvarką, viršvalandžių nustatymo ir apmokėjimo tvarką ir, jei taikoma, darbo (pamainos) pasikeitimo tvarką, teisę į mokymo paslaugas, socialinio draudimo institucijų pavadinimą ir jų teikiamą socialinę apsaugą (lydimuosiuose įstatymuose atitinkamai įtvirtinama darbuotojų/pareigūnų/teisėjų teisė būti informuotiems apie darbo sąlygas pagal DK nuostatas, išbandymo termino trukmę ir sąlygas, numatomą tarnybos/pareigų atlikimo pabaigą).
- ✓ Darbdaviai privalės darbo sutartis su darbuotojais iš kitų šalių pasirašyti ne tik lietuvių kalba, bet ir kita jiems suprantama kalba ir kt.

Lygių galimybių įstatyme į socialinės padėties apibrėžimą įtraukiama ir šeiminė padėtis bei nustatoma pareiga darbdaviui imtis priemonių, kad darbuotojas ar valstybės tarnautojas darbo vietoje nebūtų diskriminuojamas dėl tėvystės atostogų, vaiko priežiūros atostogų, nemokamų atostogų, skirtų slaugyti sergantį šeimos narį ar kartu gyvenantį asmenį, suteikimo bei lankstaus darbo grafiko nustatymo. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba bus kompetentinga tirti skundus, atlikti tyrimus ir teikti konsultacijas dėl diskriminacijos šiais klausimais.

Papildomų lėšų poreikis (dėl patikslintų vaiko priežiūros išmokos dydžių, neperleidžiamų mėnesių apskaičiavimo tvarkos, sutrumpinto draudimo stažo tėvystės išmokai) 2022 m. sudarys apie 8,5 mln. Eur Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto lėšų. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai vieno darbuotojo darbo vietai reikės papildomų valstybės biudžeto lėšų (30 tūkst. Eur kasmet).

Numatoma nauda: bus įgyvendintos Direktyvų nuostatos, sudarytos palankesnės sąlygos moterims grįžti į darbo rinką, o vyrams įsitraukti į šeiminių gyvenimą, bendrai dalytis vaiko priežiūros pareigomis, derinti šeimos gyvenimą ir profesinę veiklą. Siūlomas reguliavimas atitiks motinystės socialinio draudimo paskirtį – kompensuoti prarastas pajamas, nebebus paskatos tėvams keistis antraisiais vaiko auginimo metais ir vaiko priežiūros išmoką gaus tas iš tėvų, kuris realiai prižiūri

vaiką. Neperleidžiami vaiko priežiūros mėnesiai stiprins vaiko ir tėvo ryšį, o 2 mėn. laikotarpiu mokamas vaiko priežiūros išmokos dydis bus paskata tuo pasinaudoti. Taip pat bus aiškiau sureguliuotos Darbo kodekso normos, užtikrintas geresnis darbuotojų informavimas apie jų darbo sąlygas, aiškiau reglamentuotos gynimo priemonės, esant pažeidimams.

Atitiktis Vyriausybės programai: atitinka Vyriausybės programos 87 p. (įgyvendinsime pokyčius siekdami socialinio draudimo sistemos tvarumo, socialinės paramos išmokų adekvatumo, darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimo, socialinių paslaugų efektyvumo), 89.4 p. (siekiame, kad tėvams (globėjams, rūpintojams) būtų užtikrintos reikiamos galimybės derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus), 101.3 p. (darbo ir šeimos derinimo priemonių skatinimas) bei 101.4 p. (lygios galimybės visiems) nuostatas ir Vyriausybės programos nuostatų įgyvendinimo plano 3.4.3 p. (priimti Darbo kodekso ir Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo pakeitimo įstatymų projektus – atitinkamai numatyti neperleidžiamas vaiko priežiūros atostogas, naujas lanksčių darbo sąlygų galimybes ir galimybes tėvams, auginantiems vaikus ir esantiems vaiko priežiūros atostogose, visą vaiko priežiūros atostogų laikotarpį dirbti ir gauti vaiko priežiūros išmoką tuo atveju, kai išmokos ir darbo užmokesčio suma neviršija buvusio darbo užmokesčio dydžio).

Derinimas: Dėl projektų išvadas pateikė Aplinkos, Ekonomikos ir inovacijų, Finansų, Krašto apsaugos, Teisingumo, Užsienio reikalų, Vidaus reikalų ministerijos, Teisėjų taryba, Specialiųjų tyrimų tarnyba, Valstybės saugumo departamentas, Generalinė prokuratūra, Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, Lietuvos savivaldybių asociacija, Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba, Valstybinė darbo inspekcija, Valstybės tarnybos departamentas, Lietuvos pramonės profesinių sąjungų federacija, Investuotojų forumas, Lietuvos pramonininkų konfederacija, Lietuvos verslo konfederacija, Nacionalinė šeimos taryba.

Projektai patikslinti, įvertinus gautas pastabas bei atsižvelgus į Darbo santykių komisijoje (2021 m. rugsėjo 7 ir 14 d. posėdžiuose) ir Trišalėje taryboje (2021 m. rugpjūčio 17 d., rugsėjo 21 d. ir 29 d. posėdžiuose) priimtus susitarimus.

Rengiant projektus buvo organizuotos 2 viešosios konsultacijos:

- 1) su visuomene „Kaip paskatinti tėčius įsitraukti į vaiko priežiūrą: 2 alternatyvos, kaip siūloma keisti vaiko priežiūros atostogų tvarką“. Dalyvavo beveik 2 tūkst. žmonių. Pirmąją alternatyvą (24 mėn.) pasirinko 61 proc., antrąją (18 mėn.) – 39 proc. apklausos dalyvių;
- 2) nuotolinė apskritojo stalo ekspertų diskusija „Tėčių įtraukimas į šeimos gyvenimą: kaip keisis vaiko priežiūros atostogos?“, kurioje analizuoti siūlymai dėl Direktyvos (ES) 2019/1158 įgyvendinimo Lietuvoje.

Dėl pastabų, į kurias neatsižvelgta arba atsižvelgta iš dalies, pateiktos derinimo pažymos.

Dėl Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo pakeitimų: *Finansų ministerija* siūlo nustatyti tokius vaiko priežiūros išmokos dydžius ir neperleidžiamų mėnesių apskaičiavimo tvarką, kurie atitiktų „Sodros“ biudžeto finansines galimybes juos įgyvendinti (išlaidos motinystės išmokoms kasmet viršija pajamas iš motinystės socialinio draudimo; 2021 m. viršys 16,3 mln. Eur); *Vidaus reikalų ministerija* siūlo suvienodinti sąvokas (tėvų, tėvių, globėjų, senelių); *Lietuvos verslo konfederacija* siūlo: tvarkyti ne tik išmokų dalį, bet viską vertinti kompleksiskai (kartu su mokesčiais dirbantiems); nediskriminuoti darbuotojų pagal jų uždirbamas pajamas, o įvertinti galimybę mokėti bent jau proporcingai mažesnes išmokas; *Nacionalinė šeimų ir tėvų asociacija* siūlo du neperleidžiamus mėnesius tėvams ar mamoms apmokėti papildomai prie pagrindinės vaiko priežiūros atostogų išmokos (18 ar 24 mėn. trukmės); palikti dabar galiojančius vaiko priežiūros išmokos dydžius ir leisti kitais, ne neperleidžiamų atostogų mėnesiais dirbti ir užsidirbti, neribojant šios galimybės ankstesnio darbo užmokesčio suma; leisti tėvams rinktis išmokos skaičiavimą pagal abiejų tėvų darbo užmokesčio vidurkį; antraisiais metais paramą šeimai mokėti ir iš valstybės biudžeto; *Darbdavių ir darbuotojų organizacijos Trišalėje taryboje* nepritaria nuostatai, kad vaiko priežiūros atostogų metu bus leidžiama dirbti ir išmoka nebus mažinama tik tuo atveju, jeigu išmokos ir darbo užmokesčio suma neviršys darbo užmokesčio, iš kurio paskaičiuota išmoka; siūloma išmokų „lubas“ (2 VDU dydžio) suvienodinti su įmokų „lubomis“ (5 VDU dydžio).

Argumentai dėl *Teisingumo ministerijos, Valstybinės darbo inspekcijos, Teisėjų tarybos, Valstybės saugumo departamento, Specialiųjų tyrimų tarnybos* pastabų ir pasiūlymų Darbo kodeksui, į kuriuos nebuvo atsižvelgta, išdėstyti derinimo pažymoje.

Valstybės saugumo departamentas, Specialiųjų tyrimų tarnyba, Teisėjų taryba, Krašto apsaugos ministerija pateikė pastabas dėl lydimųjų įstatymų papildymų, numatančių atitinkamų valstybės pareigūnų teisę būti informuotiems apie DK 44 ir 107 straipsnio nuostatas, išbandymo termino trukmę ir sąlygas, numatomą tarnybos ar pareigų atlikimo pabaigą.

Dalykinio vertinimo išvada: Siūlome įstatymų projektus **svarstyti tarpinstituciniame pasitarime ir patikslinti pagal Vyriausybės kanceliarijos Teisės grupės išvadoje pateiktas pastabas ir pasiūlymus.**

Socialinės politikos grupės patarėja

Aušra Gratulevičienė

Aušra Gratulevičienė tel. 8 706 61 803, el.p. ausra.gratuleviciene@lr.lt