

**DIREKTYVOS (ES) 2019/1158 IR NACIONALINIŲ TEISĖS AKTŲ  
ATITIKTIES LENTELĖ**

<p><b>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</b></p>	<p>1. Darbo kodekso 1, 2, 25, 26, 30, 36, 40, 44, 46, 51, 52, 55, 56, 57, 59, 72<sup>1</sup>, 75, 79, 107, 113, 117, 126, 133, 134, 137, 138, 169, 171 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymas Nr. XIV-1189 (toliau – DK pakeitimas Nr. XIV-1189)</p> <p>2. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 134 straipsnio pakeitimo įstatymas Nr. XIV-2628 (toliau – DK pakeitimas Nr. XIV-2628)</p> <p>3. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26, 26, 40, 52, 56, 57, 109, 113, 117, 118, 119, 126, 128, 137, 138 ir 158 straipsnių pakeitimo įstatymas Nr. XIV-2704 (toliau – DK pakeitimas Nr. XIV-2704)</p> <p>4. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 14, 30, 35, 36, 41, 42, 56, 57, 59, 62, 72<sup>1</sup>, 112, 119, 134, 140, 141, 144, 171, 179, 181, 182, 185, 193, 194, 222, 223, 225, 226, 228, 237, 240, 241 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymas Nr. XIV-3034 (toliau – DK pakeitimas Nr. XIV-3034)</p> <p><b>5. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 33, 36, 40, 41, 49, 52, 58, 59, 60, 112, 113, 118, 119, 127, 133, 134, 140, 146, 147, 156, 166, 175, 181, 192, 193, 194, 197, 210, 211, 217, 236, 237, 244, 245, 247, 250, 251, 252 ir 253 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas (toliau – DK projektas)</b></p> <p>6. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas patvirtintas Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymu Nr. XII-2603 (suvestinė redakcija nuo 2022 m. liepos 12 d. iki 2022 m. liepos 31 d.) (toliau – DK)</p> <p>7. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo Nr. IX-1826 2, 7 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymas Nr. XIV-1192 (toliau – LGĮ pakeitimas)</p> <p>8. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 1, 5, 11<sup>1</sup>, 16, 19, 20, 22, 23, 24 straipsnių pakeitimo ir Įstatymo</p>	<p><b>Europos Sąjungos teisės akto perkėlimo (įgyvendinimo) lygis (visiškas, dalinis)</b></p>
---	--	---

	<p>papildymo priedu įstatymas Nr. XIV-1190 (toliau – LMI pakeitimas Nr. XIV-1190)</p> <p>9. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 22 straipsnio pakeitimo įstatymas Nr. XIV-2629 (toliau – LMI pakeitimas Nr. XIV-2629)</p> <p><b>10. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 5 ir 23 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas (toliau – LMI projektas)</b></p> <p>11. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas Nr. IX-110 (suvestinė redakcija nuo 2022 m. liepos 12 d. iki 2022 m. gruodžio 31 d.) (toliau – Ligos ir motinystės įstatymas)</p>	
<p><b>3 straipsnis. Terminų apibrėžtys</b></p> <p>b) vaiko priežiūros atostogos – galimybė atleisti tėvus nuo darbo gimus vaikui arba jį įsivaikinus, kad tėvai prižiūrėtų tą vaiką;</p>	<p><b>DK pakeitimas Nr. XIV-1189</b></p> <p><b>24 straipsnis. 134 straipsnio pakeitimas</b></p> <p>Pakeisti 134 straipsnį ir jį išdėstyti taip:</p> <p><b>„134 straipsnis. Atostogos vaikui prižiūrėti</b></p> <p>&lt;...&gt;</p> <p>4. Darbuotojas, ketinantis pasinaudoti atostogomis vaikui prižiūrėti pagal šio straipsnio 1 ar 3 dalį ar grįžti į darbą šioms atostogoms nepasibaigus, apie tai raštu privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika kalendorinių dienų. Darbuotojas, ketinantis pasinaudoti atostogomis vaikui prižiūrėti pagal šio straipsnio 2 dalį ar grįžti į darbą šioms atostogoms 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 mokama išmoka Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo nustatytomis sąlygomis ir tvarka.“</p> <p><b>DK pakeitimas Nr. XIV-2628</b></p> <p><b>1 straipsnis. 134 straipsnio pakeitimas</b></p> <p>Pakeisti 134 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:</p>	Visiškas

	<p>„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 auginantiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju, ar buvusiam vienam iš vaiko tėvų nuolatinių globėjų (rūpintojų), išskyrus atvejus, kai nuolatinis globėjas (rūpintojas) buvo teismo nutartimi nušalintas nuo nuolatinio globėjo (rūpintojo) pareigų, suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti, iki vaikui sukanka treji metai. Šias atostogas galima imti visas iš karto, dalimis ar pakaitomis.“</p> <p><b>DK pakeitimas Nr. XIV-3034</b>  <b>14 straipsnis. 134 straipsnio pakeitimas</b>  1. Pakeisti 134 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:  „2. Per tris mėnesius nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo (skubaus vykdymo atveju – per tris mėnesius 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. Darbuotojui, kuris tuo pačiu metu tam pačiam vaikui prižiūrėti turi teisę į atostogas tiek pagal šio straipsnio 1 dalį, tiek pagal šią dalį, suteikiamos atitinkamos atostogos jo pasirinkimu. Darbuotojai, turintys teisę gauti šias atostogas, gali jas imti pakaitomis.“  2. Pakeisti 134 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:  „3. Kiekvienas iš tėvų (įtėvių, globėjų), imdamas atostogas vaikui prižiūrėti, bet kuriuo metu, iki vaikui sukaks aštuoniolika ar dvidešimt keturi mėnesiai, pirmiausia turi teisę pasinaudoti neperleidžiamų dviejų mėnesių trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalimi, kuri niekam negali būti perleista. Neperleidžiamų dviejų mėnesių trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalį sudaro 62 kalendorinės dienos, kurias 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 dalies abu tėvai (įtėviai, globėjai) negali imti tuo pačiu metu.“</p> <p><b>DK projektas</b></p>	
--	--	--

	<p><b>16 straipsnis. 134 straipsnio pakeitimas</b>  <b>1. Papildyti 134 straipsnį nauja 5 dalimi:</b>  <b>„5. Atostogos vaikui prižiūrėti nutraukiamos, jei vaikui, kurio priežiūrai suteiktos atostogos vaikui prižiūrėti, nustatoma laikinoji ar nuolatinė globa arba jei vaiką globojantis darbuotojas, kuriam suteiktos atostogos vaikui prižiūrėti, atleidžiamas ar nušalinamas nuo globėjo pareigų.“</b></p> <p><b>DK</b>  <b>132 straipsnis. Nėštumo ir gimdymo atostogos</b>  1. Darbuotojoms suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos – septyniasdešimt kalendorinių dienų iki gimdymo ir penkiasdešimt šešios kalendorinės dienos po gimdymo (komplikuoto gimdymo atveju arba gimus dviem ir daugiau vaikų – septyniasdešimt kalendorinių dienų). Šios atostogos apskaičiuojamos bendrai ir suteikiamos darbuotojai visos, nepaisant faktiškai iki gimdymo panaudotų dienų skaičiaus. Jeigu darbuotoja nesinaudoja nėštumo ir gimdymo atostogomis, darbdavys privalo suteikti keturiolikos dienų atostogų dalį iš karto po gimdymo, nepriklausomai nuo darbuotojos prašymo.</p>	
<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><b>DK pakeitimas Nr. XIV-1189</b>  <b>25 straipsnis. 137 straipsnio pakeitimas</b>  Pakeisti 137 straipsnį ir jį išdėstyti taip:  <b>„137 straipsnis. Nemokamos atostogos ir nemokamas laisvas laikas</b>  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 kalendorinių dienų;  &lt;...&gt;  3) vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu ir atostogų vaikui prižiūrėti metu tėvas jo pageidavimu (motina – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti metu); šių atostogų bendra trukmė negali viršyti trijų mėnesių;  4) darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, arba darbuotojas, pateikęs sveikatos priežiūros įstaigos išvadą apie jo sveikatos būklę, – tiek laiko, kiek rekomenduoja sveikatos priežiūros įstaiga;  5) darbuotojas santuokai sudaryti, – iki trijų kalendorinių dienų;</p>	Visiškas

	<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. Visą darbo dieną (pamainą) ir ilgiau truncančios nemokamos atostogos gali būti suteikiamos darbuotojo prašymu, jeigu darbdavys sutinka.</p> <p>3. Darbo dienos (pamainos) metu darbuotojo prašymu, jeigu darbdavys sutinka, suteikiamas nemokamas laisvas laikas darbuotojo asmeniniams poreikiams tenkinti. Darbdavys privalo suteikti nemokamą laisvą laiką darbuotojui, jei darbuotojo prašymas susijęs su skubiomis šeiminiomis 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><b>DK pakeitimas Nr. XIV-2704</b>  <b>14 straipsnis. 137 straipsnio pakeitimas</b>  Pakeisti 137 straipsnio 1 dalies 2 punktą ir jį išdėstyti taip:  „2) darbuotojas su negalia, taip pat darbuotojas, auginantis vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų arba slaugantis ar prižiūrintis asmenį su negalia, kuriam nustatytas individualios pagalbos teikimo išlaidų kompensacijos poreikis (iki 2023 m. gruodžio 31 d. – specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis), – iki trisdešimties kalendorinių dienų;“.</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><b>DK pakeitimas Nr. XIV-1189</b>  <b>25 straipsnis. 137 straipsnio pakeitimas</b>  Pakeisti 137 straipsnį ir jį išdėstyti taip:  „<b>137 straipsnis. Nemokamos atostogos ir nemokamas laisvas laikas</b>  1. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti ne trumpesnės, negu prašo darbuotojas, trukmės nemokamos atostogos, jeigu jį pateikia:  1) darbuotojas, auginantis vaiką iki keturiolikos metų, – iki keturiolikos kalendorinių dienų;  &lt;...&gt;</p>	Visiškas

	<p>3) vaiko motinos nštumo ir gimdymo atostogų metu ir 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, – tiek laiko, kiek 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. Visą darbo dieną (pamainą) ir ilgiau truncančios nemokamos atostogos gali būti suteikiamos darbuotojo prašymu, jeigu darbdavys sutinka.</p> <p>3. Darbo dienos (pamainos) metu darbuotojo prašymu, jeigu darbdavys sutinka, suteikiamas nemokamas laisvas laikas darbuotojo asmeniniams poreikiams tenkinti. Darbdavys privalo suteikti nemokamą laisvą laiką darbuotojui, jei darbuotojo prašymas susijęs su skubiomis šeimnėmis 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><b>DK pakeitimas Nr. XIV-2704</b></p> <p><b>5 straipsnis. 56 straipsnio pakeitimas</b></p> <p>Pakeisti 56 straipsnio 1 dalies 3 punktą ir jį išdėstyti taip:</p> <p>„3) darbuotojas negali tinkamai atlikti savo darbo funkcijos dėl ligos ar negalios arba dėl to, kad slaugo ar prižiūri šeimos narį (vaiką, tėvą (tėvį, rūpintoją), motiną (įmotę, rūpintoją), sutuoktinį, sutuoktinę) ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, kuriam nustatytas individualios pagalbos teikimo išlaidų kompensacijos poreikis (iki 2023 m. gruodžio 31 d. – specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis);“.</p>	
--	--	--

	<p><b>14 straipsnis. 137 straipsnio pakeitimas</b>  Pakeisti 137 straipsnio 1 dalies 2 punktą ir jį išdėstyti taip:  „2) darbuotojas su negalia, taip pat darbuotojas, auginantis vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų arba slaugantis ar prižiūrintis asmenį su negalia, kuriam nustatytas individualios pagalbos teikimo išlaidų kompensacijos poreikis (iki 2023 m. gruodžio 31 d. – specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis), – iki trisdešimties kalendorinių dienų;“.</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><b>DK pakeitimas Nr. XIV-1189</b>  <b>25 straipsnis. 137 straipsnio pakeitimas</b>  Pakeisti 137 straipsnį ir jį išdėstyti taip:  <b>„137 straipsnis. Nemokamos atostogos ir nemokamas laisvas laikas</b>  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 kalendorinių dienų;  &lt;...&gt;  3) vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu ir atostogų vaikui prižiūrėti metu tėvas jo pageidavimu (motina – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti metu); šių atostogų bendra trukmė negali viršyti trijų mėnesių;  4) darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, arba darbuotojas, pateikęs sveikatos priežiūros įstaigos išvadą apie jo sveikatos būklę, – tiek laiko, kiek rekomenduoja sveikatos priežiūros įstaiga;  5) darbuotojas santuokai sudaryti, – iki trijų kalendorinių dienų;  6) darbuotojas dalyvauti mirusio šeimos nario laidotuvėse, – iki penkių kalendorinių dienų;  7) darbuotojas kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais ir tvarka, – joje nustatytos trukmės.  2. Visą darbo dieną (pamainą) ir ilgiau truncančios nemokamos atostogos gali būti suteikiamos darbuotojo prašymu, jeigu darbdavys sutinka.  3. Darbo dienos (pamainos) metu darbuotojo prašymu, jeigu darbdavys sutinka, suteikiamas nemokamas laisvas laikas darbuotojo asmeniniams poreikiams tenkinti. Darbdavys privalo suteikti nemokamą laisvą laiką darbuotojui, jei darbuotojo prašymas susijęs su skubiomis šeiminiomis priežastimis ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju, kai darbuotojas privalo tiesiogiai dalyvauti. Darbo</p>	Visiškas

	<p>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><b>DK pakeitimas Nr. XIV-2704</b>  <b>5 straipsnis. 56 straipsnio pakeitimas</b>  Pakeisti 56 straipsnio 1 dalies 3 punktą ir jį išdėstyti taip:  „3) darbuotojas negali tinkamai atlikti savo darbo funkcijos dėl ligos ar negalios arba dėl to, kad slaugo ar prižiūri šeimos narį (vaiką, tėvą (įtėvį, rūpintoją), motiną (įmotę, rūpintoją), sutuoktinį, sutuoktinę) ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, kuriam nustatytas individualios pagalbos teikimo išlaidų kompensacijos poreikis (iki 2023 m. gruodžio 31 d. – specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis);“.</p> <p><b>14 straipsnis. 137 straipsnio pakeitimas</b>  Pakeisti 137 straipsnio 1 dalies 2 punktą ir jį išdėstyti taip:  „2) darbuotojas su negalia, taip pat darbuotojas, auginantis vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų arba slaugantis ar prižiūrintis asmenį su negalia, kuriam nustatytas individualios pagalbos teikimo išlaidų kompensacijos poreikis (iki 2023 m. gruodžio 31 d. – specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis), – iki trisdešimties kalendorinių dienų;“.</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><b>DK pakeitimas Nr. XIV-2704</b>  <b>3 straipsnis. 40 straipsnio pakeitimas</b>  Pakeisti 40 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip:  „5. Šio straipsnio 4 dalyje nustatyti ribojimai dėl ne viso darbo laiko nustatymo ir jo trukmės negalioja, jeigu darbdavys sutinka su kitokiomis darbuotojo pasiūlytomis ne viso darbo laiko sąlygomis arba jeigu darbuotojo prašymas pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą pagrįstas darbuotojo sveikatos būkle, negalia arba būtinybe slaugyti ar prižiūrėti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, taip pat jeigu to reikalauja nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, ar darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia</p>	Visiškas



	<p>iki aštuoniolikos metų. Šie darbuotojai grįžti dirbti viso darbo laiko sąlygomis gali raštu įspėti darbdavį prieš dvi savaites, išskyrus atvejus, kai darbdavys sutinka nesilaikyti šio termino.“</p> <p><b>DK projektas</b>  <b>6 straipsnis. 52 straipsnio pakeitimas</b>  <b>1. Pakeisti 52 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:</b>  <b>„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. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu, jeigu to reikalauja nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, arba darbuotojas, pagal sveikatos priežiūros įstaigos dokumentą pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos būkle, negalia arba būtinybe slaugyti ar prižiūrėti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, išskyrus atvejus, kai negalima tenkinti darbuotojo prašymo dėl darbdavio darbo organizavimo ar gamybos proceso ypatumų, nebent kolektyvinėje sutartyje susitarta kitaip.“</b></p> <p><b>11 straipsnis. 113 straipsnio pakeitimas</b>  <b>Pakeisti 113 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:</b>  <b>„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. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti jo pageidaujamu darbo laiko režimu, jei to prašo nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, taip pat darbuotojas, pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos dokumentu apie jo sveikatos būklę arba būtinybę slaugyti ar prižiūrėti šeimos narį ar kartu su juo gyvenantį asmenį, išskyrus atvejus, kai</b></p>	
--	---	--

	<b>darbuotojo prašymo negalima tenkinti dėl darbdavio darbo organizavimo ar gamybos proceso ypatumų.“</b>	
<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 laikui, laikantis darbuotojo darbo sutartyje ar darbo santykių sąlygose nurodyto darbo režimo.</p>	<p><b>DK pakeitimas Nr. XIV-1189</b>  <b>23 straipsnis. 133 straipsnio pakeitimas</b>  Pakeisti 133 straipsnį ir jį išdėstyti taip:  <b>„133 straipsnis. Tėvystės atostogos</b>  1. Darbuotojams po vaiko gimimo suteikiamos trisdešimt kalendorinių dienų 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><b>25 straipsnis. 137 straipsnio pakeitimas</b>  Pakeisti 137 straipsnį ir jį išdėstyti taip:  <b>„137 straipsnis. Nemokamos atostogos ir nemokamas laisvas laikas</b>  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 kalendorinių dienų;  &lt;...&gt;  3) vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu ir atostogų vaikui prižiūrėti metu tėvas jo pageidavimu (motina – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti metu); šių atostogų bendra trukmė negali viršyti trijų mėnesių;  4) darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, arba darbuotojas, pateikęs sveikatos priežiūros įstaigos išvadą apie jo sveikatos būklę, – tiek laiko, kiek rekomenduoja sveikatos priežiūros įstaiga;  5) darbuotojas santuokai sudaryti, – iki trijų kalendorinių dienų;  6) darbuotojas dalyvauti mirusio šeimos nario laidotuvėse, – iki penkių kalendorinių dienų;  7) darbuotojas kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais ir tvarka, – joje nustatytos trukmės.</p> <p><b>DK pakeitimas Nr. XIV-2704</b>  <b>14 straipsnis. 137 straipsnio pakeitimas</b>  Pakeisti 137 straipsnio 1 dalies 2 punktą ir jį išdėstyti taip:</p>	Visiškas

	<p>„2) darbuotojas su negalia, taip pat darbuotojas, auginantis vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų arba slaugantis ar prižiūrintis asmenį su negalia, kuriam nustatytas individualios pagalbos teikimo išlaidų kompensacijos poreikis (iki 2023 m. gruodžio 31 d. – specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis), – iki trisdešimties kalendorinių dienų;“.</p> <p><b>DK projektas</b>  <b>11 straipsnis. 113 straipsnio pakeitimas</b>  <b>Pakeisti 113 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:</b>  <b>„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. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti jo pageidaujamu darbo laiko režimu, jei to prašo nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, taip pat darbuotojas, pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos dokumentu apie jo sveikatos būklę arba būtinybę slaugyti ar prižiūrėti šeimos narį ar kartu su juo gyvenantį asmenį, išskyrus atvejus, kai darbuotojo prašymo negalima tenkinti dėl darbdavio darbo organizavimo ar gamybos proceso ypatumų.“</b></p> <p><b>DK</b>  <b>40 straipsnis. Susitarimas dėl ne viso darbo laiko</b>          6. Darbas ne viso darbo laiko sąlygomis dirbantiems darbuotojams nesukelia ribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, tobulinant kvalifikaciją, neapriboja kitų darbuotojo darbo teisių, palyginti su darbuotojais, kurie dirba tokį patį ar lygiavertį darbą viso darbo laiko sąlygomis, atsižvelgiant į darbo stažą, kvalifikaciją ir kitas aplinkybes. Už darbą ne viso darbo laiko sąlygomis mokama proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui, palyginti su darbu, dirbamu viso darbo laiko sąlygomis.</p>	
<b>4 straipsnis. Tėvystės atostogos</b> 1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad tėvai vyrai, arba, jeigu	<b>DK pakeitimas Nr. XIV-1189</b> <b>23 straipsnis. 133 straipsnio pakeitimas</b> <b>Pakeisti 133 straipsnį ir jį išdėstyti taip:</b>	Visiškas

<p>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.</p>	<p><b>„133 straipsnis. Tėvystės atostogos</b>  1. Darbuotojams po vaiko gimimo suteikiamos trisdešimties kalendorinių dienų trukmės tėvystės atostogos, kurios gali būti skaidomos į ne daugiau kaip dvi dalis. Šios atostogos suteikiamos bet kuriuo laikotarpiu nuo vaiko gimimo, iki vaikui sukanka vieni metai.“  &lt;...&gt;</p> <p><b>DK projektas</b>  <b>15 straipsnis. 133 straipsnio pakeitimas</b>  Pakeisti 133 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:  <b>„2. Per vieną mėnesį nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo (skubaus vykdymo atveju – per vieną mėnesį nuo sprendimo vykdymo pradžios) dienos darbuotojams suteikiamos trisdešimties kalendorinių dienų trukmės tėvystės atostogos, kurios gali būti skaidomos į ne daugiau kaip dvi dalis. Šioje dalyje nurodytos atostogos nesuteikiamos tuo atveju, kai įvaikintas sutuoktinio vaikas.“</b></p>	
<p><b>5 straipsnis. Vaiko priežiūros atostogos</b>  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><b>DK</b>  <b>132 straipsnis. Nėštumo ir gimdymo atostogos</b>  1. Darbuotojoms suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos – septyniasdešimt kalendorinių dienų iki gimdymo ir penkiasdešimt šešios kalendorinės dienos po gimdymo (komplikuoto gimdymo atveju arba gimus dviem ir daugiau vaikų – septyniasdešimt kalendorinių dienų). Šios atostogos apskaičiuojamos bendrai ir suteikiamos darbuotojai visos, nepaisant faktiškai iki gimdymo panaudotų dienų skaičiaus. Jeigu darbuotoja nesinaudoja nėštumo ir gimdymo atostogomis, darbdavys privalo suteikti keturiolikos dienų atostogų dalį iš karto po gimdymo, nepriklausomai nuo darbuotojos prašymo.</p> <p><b>DK pakeitimas Nr. XIV-1189</b>  <b>24 straipsnis. 134 straipsnio pakeitimas</b>  Pakeisti 134 straipsnį ir jį išdėstyti taip:  <b>„134 straipsnis. Atostogos vaikui prižiūrėti</b>  &lt;...&gt;  4. Darbuotojas, ketinantis pasinaudoti atostogomis vaikui prižiūrėti pagal šio straipsnio 1 ar 3 dalį ar grįžti į darbą šioms atostogoms nepasibaigus, apie tai raštu</p>	<p>Visiškas</p>

	<p>privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika kalendorinių dienų. Darbuotojas, ketinantis pasinaudoti atostogomis vaikui prižiūrėti pagal šio straipsnio 2 dalį ar grįžti į darbą šioms atostogoms 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><b>DK pakeitimas Nr. XIV-2628</b>  <b>1 straipsnis. 134 straipsnio pakeitimas</b>  Pakeisti 134 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:  „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 auginantiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju, ar buvusiam vienam iš vaiko tėvų nuolatinių globėjų (rūpintojų), išskyrus atvejus, kai nuolatinis globėjas (rūpintojas) buvo teismo nutartimi nušalintas nuo nuolatinio globėjo (rūpintojo) pareigų, suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti, iki vaikui sukanka treji metai. Šias atostogas galima imti visas iš karto, dalimis ar pakaitomis.“</p> <p><b>DK pakeitimas Nr. XIV-3034</b>  <b>14 straipsnis. 134 straipsnio pakeitimas</b>  1. Pakeisti 134 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:  „2. Per tris mėnesius nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo (skubaus vykdymo atveju – per tris mėnesius 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. Darbuotojui, kuris tuo pačiu metu tam pačiam vaikui prižiūrėti turi teisę į atostogas tiek pagal šio straipsnio 1 dalį, tiek pagal šią dalį, suteikiamos atitinkamos atostogos jo pasirinkimu. Darbuotojai, turintys teisę gauti šias atostogas, gali jas imti pakaitomis.“</p> <p>2. Pakeisti 134 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:</p>	
--	---	--

	<p>„3. Kiekvienas iš tėvų (įtėvių, globėjų), imdamas atostogas vaikui prižiūrėti, bet kuriuo metu, iki vaikui sukaks aštuoniolika ar dvidešimt keturi mėnesiai, pirmiausia turi teisę pasinaudoti neperleidžiamų dviejų mėnesių trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalimi, kuri niekam negali būti perleista. Neperleidžiamų dviejų mėnesių trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalį sudaro 62 kalendorinės dienos, kurias 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 dalies abu tėvai (įtėviai, globėjai) negali imti tuo pačiu metu.“</p> <p><b>DK projektas</b>  <b>16 straipsnis. 134 straipsnio pakeitimas</b>  <b>1. Papildyti 134 straipsnį nauja 5 dalimi:</b>  <b>„5. Atostogos vaikui prižiūrėti nutraukiamos, jei vaikui, kurio priežiūrai suteiktos atostogos vaikui prižiūrėti, nustatoma laikinoji ar nuolatinė globa arba jei vaiką globojantis darbuotojas, kuriam suteiktos atostogos vaikui prižiūrėti, atleidžiamas ar nušalinamas nuo globėjo pareigų.“</b></p>	
2. Valstybės narės užtikrina, kad nebūtų galima perduoti dviejų mėnesių vaiko priežiūros atostogų.	<p><b>DK pakeitimas Nr. XIV-3034</b>  <b>14 straipsnis. 134 straipsnio pakeitimas</b>          &lt;...&gt;          2. Pakeisti 134 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:          „3. Kiekvienas iš tėvų (įtėvių, globėjų), imdamas atostogas vaikui prižiūrėti, bet kuriuo metu, iki vaikui sukaks aštuoniolika ar dvidešimt keturi mėnesiai, pirmiausia turi teisę pasinaudoti neperleidžiamų dviejų mėnesių trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalimi, kuri niekam negali būti perleista. Neperleidžiamų dviejų mėnesių trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalį sudaro 62 kalendorinės dienos, kurias 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 dalies abu tėvai (įtėviai, globėjai) negali imti tuo pačiu metu.“</p>	Visiškas
6. Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad darbuotojai turėtų teisę prašyti suteikti vaiko priežiūros atostogas lanksčiais būdais. Valstybės narės gali nustatyti	<p><b>DK pakeitimas Nr. XIV-2628</b>  <b>1 straipsnis. 134 straipsnio pakeitimas</b>          Pakeisti 134 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:</p>	Visiškas

<p>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>„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 auginantiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju, ar buvusiam vienam iš vaiko tėvų nuolatinių globėjų (rūpintojų), išskyrus atvejus, kai nuolatinis globėjas (rūpintojas) buvo teismo nutartimi nušalintas nuo nuolatinio globėjo (rūpintojo) pareigų, suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti, iki vaikui sukanka treji metai. Šias atostogas galima imti visas iš karto, dalimis ar pakaitomis.“</p>	
<p>8. Valstybės narės įvertina būtinybę galimybių naudotis vaiko priežiūros atostogomis sąlygas ir išsamią tokių atostogų prašymo pateikimo tvarką pritaikyti prie įtėvių, neįgalių tėvų ir tėvų, turinčių neįgalių ar lėtine liga sergančių vaikų, poreikių.</p>	<p><b>DK pakeitimas Nr. XIV-2628</b>  <b>1 straipsnis. 134 straipsnio pakeitimas</b>  Pakeisti 134 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:  „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 auginantiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju, ar buvusiam vienam iš vaiko tėvų nuolatinių globėjų (rūpintojų), išskyrus atvejus, kai nuolatinis globėjas (rūpintojas) buvo teismo nutartimi nušalintas nuo nuolatinio globėjo (rūpintojo) pareigų, suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti, iki vaikui sukanka treji metai. Šias atostogas galima imti visas iš karto, dalimis ar pakaitomis.“</p> <p><b>DK pakeitimas Nr. XIV-3034</b>  <b>14 straipsnis. 134 straipsnio pakeitimas</b>  1. Pakeisti 134 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:  „2. Per tris mėnesius nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo (skubaus vykdymo atveju – per tris mėnesius 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. Darbuotojui, kuris tuo pačiu metu tam pačiam vaikui prižiūrėti turi teisę į atostogas tiek pagal šio straipsnio 1 dalį, tiek pagal šią dalį, suteikiamos atitinkamos atostogos jo pasirinkimu. Darbuotojai, turintys teisę gauti šias atostogas, gali jas imti pakaitomis.“</p> <p>&lt;...&gt;</p>	<p>Visiškas</p>

<p><b>6 straipsnis. Prižiūrinčiojo asmens atostogos</b></p> <p>1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamas 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><b>DK pakeitimas Nr. XIV-1189</b></p> <p><b>25 straipsnis. 137 straipsnio pakeitimas</b></p> <p>Pakeisti 137 straipsnį ir jį išdėstyti taip:</p> <p><b>„137 straipsnis. Nemokamos atostogos ir nemokamas laisvas laikas</b></p> <p>1. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti ne trumpesnės, negu prašo darbuotojas, trukmės nemokamas atostogas, jeigu jį pateikia:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) darbuotojas, auginantis vaiką iki keturiolikos metų, – iki keturiolikos kalendorinių dienų;</li> <li>&lt;...&gt;</li> <li>3) vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu ir atostogų vaikui prižiūrėti metu tėvas jo pageidavimu (motina – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti metu); šių atostogų bendra trukmė negali viršyti trijų mėnesių;</li> <li>4) darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, arba darbuotojas, pateikęs sveikatos priežiūros įstaigos išvadą apie jo sveikatos būklę, – tiek laiko, kiek rekomenduoja sveikatos priežiūros įstaiga;</li> <li>5) darbuotojas santuokai sudaryti, – iki trijų kalendorinių dienų;</li> <li>6) darbuotojas dalyvauti mirusio šeimos nario laidotuvėse, – iki penkių kalendorinių dienų;</li> <li>7) darbuotojas kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais ir tvarka, – joje nustatytos trukmės.</li> </ol> <p>2. Visą darbo dieną (pamainą) ir ilgiau truncančios nemokamos atostogos gali būti suteikiamos darbuotojo prašymu, jeigu darbdavys sutinka.</p> <p>3. Darbo dienos (pamainos) metu darbuotojo prašymu, jeigu darbdavys sutinka, suteikiamas nemokamas laisvas laikas darbuotojo asmeniniams poreikiams tenkinti. Darbdavys privalo suteikti nemokamą laisvą laiką darbuotojui, jei darbuotojo prašymas susijęs su skubiomis šeiminiomis 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><b>DK pakeitimas Nr. XIV-2704</b></p> <p><b>14 straipsnis. 137 straipsnio pakeitimas</b></p> <p>Pakeisti 137 straipsnio 1 dalies 2 punktą ir jį išdėstyti taip:</p>	<p>Visiškas</p>
---	---	-----------------



	<p>„2) darbuotojas su negalia, taip pat darbuotojas, auginantis vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų arba slaugantis ar prižiūrintis asmenį su negalia, kuriam nustatytas individualios pagalbos teikimo išlaidų kompensacijos poreikis (iki 2023 m. gruodžio 31 d. – specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis), – iki trisdešimties kalendorinių dienų;“.</p>	
<p><b>7 straipsnis. Atleidimas nuo darbo dėl force majeure priežasčių</b></p> <p>Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamas užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę būti atleistas nuo darbo dėl force majeure aplinkybių, susijusių su skubiomis šeiminiomis 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 ja pasinaudoti tam tikrą laiką kartą per metus arba tam tikrą laiką kiekvienu konkrečiu atveju arba abi šias galimybes.</p>	<p><b>DK pakeitimas Nr. XIV-1189</b></p> <p><b>25 straipsnis. 137 straipsnio pakeitimas</b></p> <p>Pakeisti 137 straipsnį ir jį išdėstyti taip:</p> <p><b>„137 straipsnis. Nemokamos atostogos ir nemokamas laisvas laikas</b></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>&lt;...&gt;</p> <p>3) vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu ir 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, – tiek laiko, kiek 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. Visą darbo dieną (pamainą) ir ilgiau truncančios nemokamos atostogos gali būti suteikiamos darbuotojo prašymu, jeigu darbdavys sutinka.</p> <p>3. Darbo dienos (pamainos) metu darbuotojo prašymu, jeigu darbdavys sutinka, suteikiamas nemokamas laisvas laikas darbuotojo asmeniniams poreikiams tenkinti. Darbdavys privalo suteikti nemokamą laisvą laiką darbuotojui, jei darbuotojo prašymas susijęs su skubiomis šeiminiomis 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>	Visiškas

	<p><b>DK pakeitimas Nr. XIV-2704</b>  <b>14 straipsnis. 137 straipsnio pakeitimas</b>  Pakeisti 137 straipsnio 1 dalies 2 punktą ir jį išdėstyti taip:  „2) darbuotojas su negalia, taip pat darbuotojas, auginantis vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų arba slaugantis ar prižiūrintis asmenį su negalia, kuriam nustatytas individualios pagalbos teikimo išlaidų kompensacijos poreikis (iki 2023 m. gruodžio 31 d. – specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis), – iki trisdešimties kalendorinių dienų;“.</p>	
<p><b>8 straipsnis. Apmokėjimas arba pašalpa</b>  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><b>LMĮ pakeitimas Nr. XIV-1190</b>  <b>5 straipsnis. 19 straipsnio pakeitimas</b>  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 išėjęs jam suteiktų tėvystės atostogų arba tėvystės laikotarpį;  3) iki pirmosios tėvystės atostogų dienos turi ne trumpesnę kaip 6 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius motinystės socialinio draudimo stažą, išskyrus atvejį, numatytą šio straipsnio 2 dalyje.“</p> <p><b>7 straipsnis. 22 straipsnio pakeitimas</b>  Pakeisti 22 straipsnį ir jį išdėstyti taip:  „22 straipsnis. Teisė gauti vaiko priežiūros išmoką  &lt;...&gt;  1) yra apdraustas motinystės socialiniu draudimu, išskyrus atvejus, numatytus šio straipsnio 10, 11 ir 12 dalyse;  2) įstatymų nustatyta tvarka išėjęs jam suteiktą vaiko priežiūros atostogų arba vaiko priežiūros laikotarpį, išskyrus atvejus, kai vaiko priežiūros atostogos nutraukiamos dėl grįžimo į darbą ar tarnybą, ir atvejus, numatytus šio straipsnio 10 ir 11 dalyse;  3) iki pirmosios vaiko priežiūros atostogų dienos turi ne trumpesnę kaip 12 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius motinystės socialinio draudimo stažą, išskyrus atvejį, numatytą šio straipsnio 7 dalyje.</p>	Visiškas

	<p>2. Teisę gauti vaiko priežiūros išmoką už neperleidžiamų dviejų mėnesių trukmės vaiko priežiūros atostogų, numatytų Darbo kodekso 134 straipsnio 3 dalyje, ar vaiko priežiūros laikotarpio, išskyrus atvejus, nustatytus šio straipsnio 1 dalies 2 punkte, dalį turi kiekvienas iš vaiko tėvų (įtėvių) 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. &lt;...&gt;“.</p> <p><b>LMI pakeitimas Nr. XIV-2629</b>  <b>1 straipsnis. 22 straipsnio pakeitimas</b>  1. Pakeisti 22 straipsnio 1 dalies nuostatą iki dvitaškio ir ją išdėstyti taip:  „1. Teisę gauti vaiko priežiūros išmoką turi vienas iš tėvų (įtėvių) ar globėjas, ar šio straipsnio 6 dalyje nustatytas sąlygas atitinkantis vienas iš vaiko senelių arba buvęs vienas iš vaiko tėvų nuolatinių globėjų (rūpintojų), išskyrus atvejus, kai šis nuolatinis globėjas (rūpintojas) buvo teismo nutartimi nušalintas nuo nuolatinio globėjo (rūpintojo) pareigų, (toliau – buvęs vienas iš vaiko tėvų nuolatinių globėjų (rūpintojų)), kuris:“.  &lt;...&gt;</p> <p><b>LMI projektas</b>  <b>1 straipsnis. 5 straipsnio pakeitimas</b>  Pakeisti 5 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:  „3. Motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros išmokos skiriamos turintiems teisę jas gauti apdraustiesiems asmenims šiais atvejais:  1) motinystės – apdraustajam asmeniui nėštumo ir gimdymo atostogų metu arba nėštumo ir gimdymo laikotarpiu, išskyrus atvejus, numatytus šio įstatymo 16 straipsnio 3 dalyje, arba 30 kalendorinių dienų atostogų, darbdavio suteiktų įmotėms pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 132 straipsnio 2 dalį, metu, jeigu įvaikintas ne sutuoktinio vaikas;  2) tėvystės – apdraustajam asmeniui tėvystės atostogų metu arba tėvystės laikotarpiu, arba tėvystės atostogų, suteiktų pagal Lietuvos Respublikos</p>	
--	--	--

	<p><b>darbo kodekso 133 straipsnio 2 dalį, metu, jeigu įvaikintas ne sutuoktinio vaikas;</b></p> <p><b>3) vaiko priežiūros – apdraustajam asmeniui vaiko priežiūros atostogų metu, kol vaikui sueis 18 arba 24 mėnesiai, arba vaiko priežiūros laikotarpiu, išskyrus atvejus, numatytus šio įstatymo 22 straipsnio 1 dalies 2 punkte ir šio įstatymo 22 straipsnio 3 dalyje, arba vaiko priežiūros atostogų, suteiktų pagal Darbo kodekso 134 straipsnio 2 dalį, metu, išskyrus atvejus, numatytus šio įstatymo 22 straipsnio 1 dalies 2 punkte, bet ne ilgiau, iki vaikui sukaks 18 metų, jeigu įmotė (įtėvis) anksčiau negavo vaiko priežiūros išmokos tam pačiam vaikui prižiūrėti arba jeigu įvaikintas ne sutuoktinio vaikas.“</b></p> <p><b>Ligos ir motinystės įstatymas</b>  <b>21 straipsnis. Tėvystės išmokos dydis</b>  1. Tėvystės išmoka mokama 77,58 procento išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio.  <i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i>  Nr. <a href="#"><u>XIII-1338</u></a>, 2018-06-28, paskelbta TAR 2018-07-05, i. k. 2018-11433  &lt;...&gt;.</p>	
<p>3. Vaiko priežiūros atostogų, kaip nurodyta 5 straipsnio 2 dalyje, atveju tokių apmokėjamą 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><b>LMĮ pakeitimas Nr. XIV-1190</b>  <b>7 straipsnis. 22 straipsnio pakeitimas</b>  Pakeisti 22 straipsnį ir jį išdėstyti taip:  „22 straipsnis. Teisė gauti vaiko priežiūros išmoką  &lt;...&gt;  1) yra apdraustas motinystės socialiniu draudimu, išskyrus atvejus, numatytus šio straipsnio 10, 11 ir 12 dalyse;  2) įstatymų nustatyta tvarka išėjęs jam suteiktą vaiko priežiūros atostogų arba vaiko priežiūros laikotarpiu, išskyrus atvejus, kai vaiko priežiūros atostogos nutraukiamos dėl grįžimo į darbą ar tarnybą, ir atvejus, numatytus šio straipsnio 10 ir 11 dalyse;  3) iki pirmosios vaiko priežiūros atostogų dienos turi ne trumpesnę kaip 12 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius motinystės socialinio draudimo stažą, išskyrus atvejį, numatytą šio straipsnio 7 dalyje.  2. Teisę gauti vaiko priežiūros išmoką už neperleidžiamų dviejų mėnesių trukmės vaiko priežiūros atostogų, numatytų Darbo kodekso 134 straipsnio 3 dalyje, ar</p>	Visiškas

	<p>vaiko priežiūros laikotarpio, išskyrus atvejus, nustatytus šio straipsnio 1 dalies 2 punkte, dalį 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. &lt;...&gt;“.</p> <p><b>9 straipsnis. 24 straipsnio pakeitimas</b> 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, iki vaikui sueis 18 mėnesių, – 60 procentų šios išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. 2. Jeigu apdraustasis asmuo pasirenka gauti vaiko priežiūros išmoką, kol vaikui sueis 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, iki vaikui sueis 12 mėnesių, – 45 procentai, o nuo 12 mėnesių, iki vaikui sueis 24 mėnesiai, – 30 procentų šios išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. 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 priežiūros išmoka jam skiriama ir mokama 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</p>	
--	--	--

	<p>vaiko priežiūros išmokos dydis yra 78 procentai šios išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio, o likusius mėnesius – 60 procentų šios išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio.</p> <p>4. 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 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 – 45 procentai, o antraisiais įvaikinto vaiko auginimo metais – 30 procentų šios išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio.</p> <p>&lt;...&gt;“.</p> <p><b>LMI pakeitimas Nr. XIV-2629</b>  <b>1 straipsnis. 22 straipsnio pakeitimas</b>  1. Pakeisti 22 straipsnio 1 dalies nuostatą iki dvitaškio ir ją išdėstyti taip:  „1. Teisę gauti vaiko priežiūros išmoką turi vienas iš tėvų (įtėvių) ar globėjas, ar šio straipsnio 6 dalyje nustatytas sąlygas atitinkantis vienas iš vaiko senelių arba buvęs vienas iš vaiko tėvų nuolatinių globėjų (rūpintojų), išskyrus atvejus, kai šis nuolatinis globėjas (rūpintojas) buvo teismo nutartimi nušalintas nuo nuolatinio globėjo (rūpintojo) pareigų, (toliau – buvęs vienas iš vaiko tėvų nuolatinių globėjų (rūpintojų)), kuris:“.</p> <p>&lt;...&gt;</p>	
<p><b>9 straipsnis. Susitarimai dėl lanksčių darbo sąlygų</b>  1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamas užtikrinti, kad darbuotojai, kurie turi vaikų iki tam tikro amžiaus, ne mažesnio nei aštuoneri metai, ir prižiūrintieji asmenys turėtų teisę prašyti susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų priežiūros tikslais. Tokių susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų trukmė gali būti pagrįstai ribojama</p>	<p><b>DK pakeitimas Nr. XIV-2704</b>  <b>3 straipsnis. 40 straipsnio pakeitimas</b>  Pakeisti 40 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip:  „5. Šio straipsnio 4 dalyje nustatyti ribojimai dėl ne viso darbo laiko nustatymo ir jo trukmės negalioja, jeigu darbdavys sutinka su kitokiomis darbuotojo pasiūlytomis ne viso darbo laiko sąlygomis arba jeigu darbuotojo prašymas pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą pagrįstas darbuotojo sveikatos būkle, negalia arba būtinybe slaugyti ar prižiūrėti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, taip pat jeigu to reikalauja nėsčia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi</p>	Visiškas

	<p>maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, ar darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų. Šie darbuotojai grįžti dirbti viso darbo laiko sąlygomis gali raštu įspėję darbdavį prieš dvi savaites, išskyrus atvejus, kai darbdavys sutinka nesilaikyti šio termino.“</p> <p><b>DK projektas</b>  <b>6 straipsnis. 52 straipsnio pakeitimas</b>  <b>1. Pakeisti 52 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:</b>  <b>„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. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu, jeigu to reikalauja nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, arba darbuotojas, pagal sveikatos priežiūros įstaigos dokumentą pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos būkle, negalia arba būtinybe slaugyti ar prižiūrėti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, išskyrus atvejus, kai negalima tenkinti darbuotojo prašymo dėl darbdavio darbo organizavimo ar gamybos proceso ypatumų, nebent kolektyvinėje sutartyje susitarta kitaip.“</b></p> <p><b>11 straipsnis. 113 straipsnio pakeitimas</b>  <b>Pakeisti 113 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:</b>  <b>„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. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti jo pageidaujamu darbo laiko režimu, jei to prašo nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, taip pat darbuotojas, pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos dokumentu apie jo sveikatos būklę arba būtinybę slaugyti ar prižiūrėti</b></p>	
--	---	--

	<p>šėimos narį ar kartu su juo gyvenantį asmenį, išskyrus atvejus, kai darbuotojo prašymo negalima tenkinti dėl darbdavio darbo organizavimo ar gamybos proceso ypatumų.“</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><b>DK pakeitimas Nr. XIV-1189</b>  <b>9 straipsnis. 46 straipsnio pakeitimas</b>  Pakeisti 46 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:  „4. Darbdaviui sutikus su darbuotojo prašymu ar darbdaviui pateikus kitą pasiūlymą ir darbuotojui su juo 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><b>DK projektas</b>  <b>6 straipsnis. 52 straipsnio pakeitimas</b>  <b>1. Pakeisti 52 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:</b>  „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. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu, jeigu to reikalauja nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, arba darbuotojas, pagal sveikatos priežiūros įstaigos dokumentą pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos būkle, negalia arba būtinybe slaugyti ar prižiūrėti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, išskyrus atvejus, kai negalima tenkinti darbuotojo prašymo dėl darbdavio darbo organizavimo ar gamybos proceso ypatumų, nebent kolektyvinėje sutartyje susitarta kitaip.“</p> <p><b>11 straipsnis. 113 straipsnio pakeitimas</b>  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. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo</p>	<p>Visiškas</p>



	<p>prašymą dirbti jo pageidaujamu darbo laiko režimu, jei to prašo nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, taip pat darbuotojas, pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos dokumentu apie jo sveikatos būklę arba būtinybę slaugyti ar prižiūrėti šeimos narį ar kartu su juo gyvenantį asmenį, išskyrus atvejus, kai darbuotojo prašymo negalima tenkinti dėl darbdavio darbo organizavimo ar gamybos proceso ypatumų.“</p> <p><b>DK</b>  <b>46 straipsnis. Darbo sąlygų keitimas darbuotojo iniciatyva</b>  &lt;...&gt;  2. Atsisakymas patenkinti darbuotojo raštu pateiktą prašymą pakeisti būtinąsias ar darbo sutarties šalių sulytas 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><b>11 straipsnis. Diskriminacija</b>  Valstybės narės imasi būtinų priemonių, kad būtų uždraustas mažiau palankus požiūris į darbuotojus dėl to, kad jie pateikė prašymą suteikti arba pasinaudojo 4, 5 ar 6 straipsnyje nurodytomis atostogomis ar pateikė prašymą atleisti nuo darbo, kaip nurodyta 7 straipsnyje, arba pasinaudojo atleidimu nuo darbo, kaip nurodyta 7 straipsnyje, arba pasinaudojo 9 straipsnyje numatytais teisėmis.</p>	<p><b>DK pakeitimas Nr. XIV-1189</b>  <b>4 straipsnis. 26 straipsnio pakeitimas</b>  1. Pakeisti 26 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:  „1. Darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Tai reiškia, kad bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais atvejais 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, etninės priklausomybės, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminių padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįtamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas),</p>	Visiškas

	<p>ketinimo turėti vaiką pagrindu, taip pat dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytais teisėmis, 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, santuokinę ir šeiminingą padėtį, etninę priklausomybę, priklausymą politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ar asociacijoms, religiją (išskyrus atvejus, 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 teisėmis, ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, privalo:“.</p> <p>&lt;...&gt;</p> <p><b>LGĮ pakeitimas</b>  <b>2 straipsnis. 7 straipsnio pakeitimas</b>  2. Papildyti 7 straipsnį 9 punktu:  „9) 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 (prižiūrėti), suteikimo ir lankstaus darbo grafiko nustatymo.“</p> <p><b>DK pakeitimas Nr. XIV-2704</b>  <b>2 straipsnis. 26 straipsnio pakeitimas</b>  Pakeisti 26 straipsnio 2 dalies 6 punktą ir jį išdėstyti taip:  „6) imtis tinkamų priemonių, kad asmenims su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamų darbo sąlygų</p>	
--	---	--

	<p>sudarymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.“</p> <p><b>DK projektas</b>  <b>14 straipsnis. 133 straipsnio pakeitimas</b>  <b>Pakeisti 133 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:</b>  <b>„2. Per vieną mėnesį nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo (skubaus vykdymo atveju – per vieną mėnesį nuo sprendimo vykdymo pradžios) dienos darbuotojams suteikiamos trisdešimtys kalendorinių dienų trukmės tėvystės atostogos, kurios gali būti skaidomos į ne daugiau kaip dvi dalis. Šioje dalyje nurodytos atostogos nesuteikiamos tuo atveju, kai įvaikintas sutuoktinio vaikas.“</b></p>	
<p><b>14 straipsnis. Apsauga nuo priešiško požiūrio ar neigiamų pasekmių</b>  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><b>DK pakeitimas Nr. XIV-1189</b>  <b>4 straipsnis. 26 straipsnio pakeitimas</b>  1. Pakeisti 26 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:  „1. Darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Tai reiškia, kad bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais atvejais 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, etninės priklausomybės, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminių padėties, narysčių politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos (išskyrus atvejus, 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), ketinimo turėti vaiką pagrindu, taip pat dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytais teisėmis, bei dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.“  2. Pakeisti 26 straipsnio 2 dalies nuostatą iki dvitaškio ir ją išdėstyti taip:  „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</p>	Visiškas

	<p>orientaciją, negalią, sveikatos būklę, santuokinę ir šeiminių padėtį, etninę priklausomybę, priklausymą politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ar asociacijoms, religiją (išskyrus atvejus, 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 teisėmis, ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, privalo:“.</p> <p>&lt;...&gt;</p> <p><b>15 straipsnis. 59 straipsnio pakeitimas</b>  Pakeisti 59 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:  „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, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, santuokinės ir šeiminių padėties, ketinimo turėti vaiką, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms, dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytais teisėmis, ar kitų diskriminacinių motyvų.“</p> <p><b>DK pakeitimas Nr. XIV-2704</b>  <b>2 straipsnis. 26 straipsnio pakeitimas</b>  Pakeisti 26 straipsnio 2 dalies 6 punktą ir jį išdėstyti taip:  „6) imtis tinkamų priemonių, kad asmenims su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamų darbo sąlygų sudarymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.“</p> <p><b>DK</b>  <b>168 straipsnis. Darbuotojų atstovavimą darbdavio lygmeniu įgyvendinančių asmenų garantijos ir apsauga nuo diskriminacijos</b></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 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 atstovaujamąjį</p>	
--	--	--

	<p>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. <a href="#">XIII-413</a>, 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 kodekso 170 straipsnio 1 dalį, atsižvelgiant į vidutinį darbdavio darbuotojų skaičių.</p> <p><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i>  Nr. <a href="#">XIII-413</a>, 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>	
--	---	--