

LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖS KANCELIARIJA  
SOCIALINĖS POLITIKOS GRUPĖ

PAŽYMA

DĖL DARBO KODEKSO 1, 2, 25, 26, 30, 36, 40, 44, 46, 51, 52, 55, 56, 57, 59, 72-1, 75, 79, 107, 113, 117, 126, 133, 134, 137, 138, 169, 171 STRAIPSNIŲ IR PRIEDO PAKEITIMO ĮSTATYMO, LIGOS IR MOTINYSTĖS SOCIALINIO DRAUDIMO ĮSTATYMO NR. IX-110 1, 5, 11-1, 16, 19, 20, 22, 23, 24 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO IR ĮSTATYMO PAPILDYMO PRIEDU ĮSTATYMO, LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮSTATYMO NR. IX-1826 2, 7 STRAIPSNIŲ IR PRIEDO PAKEITIMO ĮSTATYMO PROJEKTŲ  
(TAP-21-1643(2) (21-27600(4)))

2021-12-01 Nr. NV-3081

Vilnius

**Rengėjas:** Socialinės apsaugos ir darbo ministerija.

**Tikslai:** įteisinti neperleidžiamas atostogas vaikui prižiūrėti 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 prižiūrėtojų 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, auginantems 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 atostogos vaikui prižiūrėti 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 vaikai 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 apmokamu tėvystės mėnesiu (2021 m. spalio mėn. tėvystės išmoka buvo mokama 1,3 tūkst. tėvų), daugėja vyrų, kurie išėina atostogų vaikui prižiūrėti, bet dažniausiai jie išėina 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. 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 (įsigaliojū 2022 m. rugpjūčio 1 d.):

- **Neperleidžiamos atostogos vaikui prižiūrėti – 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), tačiau ne tuo pačiu metu. Jei kuris nors iš tėvų (įtėvių, globėjų) nepasinaudos savo 2 mėn. neperleidžiamomis atostogomis, kitas jų perimti negalės ir apmokamų atostogų terminas sumažės. Seneliai negalės pasinaudoti neperleidžiamais 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 vienišioms tėvams**

Tais atvejais, kai vaiką augina vienas iš tėvų (įtėvių, globėjų) (t.y. kai kitas tėvas (įtėvis) ar 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. atostogų vaikui prižiūrėti 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.

**Neperleidžiamais atostogų vaikui prižiūrėti mėnesiais būtų mokama 78 proc. kompensuojamojo uždarbio dydžio išmoka.**

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 didesnes vaiko priežiūros išmokas, nei gauna šiuo metu.

- **Galimybė dirbti vaiko priežiūros atostogų metu**

Neperleidžiamais atostogų vaikui prižiūrėti 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. Nustatoma, kad tėvystės atostogos gali būti skaidomos ne daugiau kaip į dvi dalis.

• **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 šeiminiomis 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.
- ✓ 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, atostogų vaikui prižiūrėti, nemokamų atostogų, skirtų slaugyti sergantį šeimos narį ar kartu gyvenantį asmenį, suteikimo ir lankstaus darbo grafiko nustatymo. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba bus kompetentinga tirti skundus, atlikti tyrimus ir teikti konsultacijas dėl diskriminacijos šiais klausimais.

Siekiant nepažeisti teisėtų asmenų lūkesčių ir sudaryti sąlygas asmenims susipažinti su teisinio reguliavimo pakeitimais įstatymų projektus reikėtų priimti iki 2022 m. sausio 1 d., todėl Seimo prašoma įstatymų projektus svarstyti skubos tvarka.

Papildomų lėšų poreikis (dėl patikslintų vaiko priežiūros išmokos dydžių, neperleidžiamų mėnesių apskaičiavimo tvarkos, sutrumpinto draudimo stažo tėvystės išmokai) 2022 m. sudarytų 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 teikė 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.

Projektai svarstyti 2021-11-30 tarpinstituciniame pasitarime ir patikslinti pagal Vyriausybės kanceliarijos Teisės grupės pateiktas pastabas bei pasitarime pateiktus pasiūlymus.

Siekiant tinkamai perkelti Direktyvos (ES) 2019/1152 (dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų) nuostatas valstybės pareigūnų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose, Vyriausybės protokoliniu sprendimu pavedama Teisingumo ministerijai, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai, Krašto apsaugos ministerijai, Specialiųjų tyrimų tarnybai ir Valstybės saugumo departamentui įvertinti ir per du mėnesius parengti ir pateikti Vyriausybei reikalingų teisės aktų pakeitimų projektus, susijusius su Direktyvos (ES) 2019/1152 nuostatų dėl darbuotojų informavimo apie esminius darbo santykių aspektus įgyvendinimu.

**Dalykinio vertinimo išvada:** Siūlome įstatymų projektus svarstyti Vyriausybės posėdžio A dalyje.

Socialinės politikos grupės patarėja

Aušra Gratulevičienė

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