Informacija žiniasklaidai **2022 12 20**

Darbo kodekso pakeitimai: kas keičiasi nuo 2023 metų sausio 1 dienos?

Šeimos ir darbo derinimas vykdant darbo santykius tampa vis aktualesnis. Tinkamas šeimos ir darbo derinimas padeda išvengti įvairių neigiamų pasekmių, prisideda prie gyvenimo kokybės, darbuotojų psichologinės būklės, finansinės padėties ir šeiminių santykių stabilumo.

Šeimos ir darbo derinimas, be abejo, aktualus ir darbdaviams, nes darbuotojų asmeninės gerovės trūkumas tiesiogiai atsiliepia ir darbo gerovei. Kai šeima ir darbas derinami netinkamai, darbuotojai darbo vietoje galvoja, kad neatliko savo šeimos pareigų, ir tai gali turėti neigiamos įtakos jų darbo ir organizacijos pasiekimų rezultatams.

Dėmesys tinkamam darbo ir šeimos derinimui – ir įstatymuose

Didelis dėmesys tinkamam darbo ir šeimos derinimui skiriamas ir įstatyminiu lygiu, dalis šeimos ir darbo derinimui aktualių pakeitimų, pavyzdžiui, dėl mamadienių ir tėvadienių, net ir auginantiems vieną vaiką; ne viso darbo laiko; nuotolinio darbo ir lankstaus darbo laiko bei nemokamų atostogų ir nemokamo laisvo laiko įsigaliojo jau 2022 m. rugpjūčio 1 d. (apie šiuos pakeitimus galite skaityti ankstesniame VDI pranešime **LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO PAKEITIMAI NUO 2022-08-01**), o nuo šių metų sausio 1 d. įsigalios dar keli itin svarbūs Lietuvos Respublikos darbo kodekso pakeitimai, susiję su šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimu, t. y. dėl tėvystės atostogų, vaiko priežiūros atostogų bei sutrumpintos darbo laiko normos vaikus auginantiems darbuotojams.

Sutrumpinta darbo laiko norma vaikus auginantiems darbuotojams

Nuo šių metų sausio 1 d. valstybės ir savivaldybių įstaigų, kurios išlaikomos iš valstybės arba savivaldybės biudžeto, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto arba iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ir savivaldybės įmonių, viešųjų įstaigų, kurių savininkė yra valstybė arba savivaldybė, ir Lietuvos banko darbuotojams, kurie augina vaikus iki 3 metų, nustatoma sutrumpinta 32 valandų per savaitę darbo laiko norma, už nedirbtą darbo laiko normos dalį paliekant nustatytą darbo užmokestį. Ši sutrumpinta darbo laiko norma taikoma vienam iš tėvų (įtėvių) arba globėjų jų pasirinkimu, kol vaikui sukaks 3 metai.

Kaip akcentuoja Darbo teisės skyriaus vedėja Ieva Piličiauskaitė, šia sutrumpinta darbo laiko norma galės naudotis tik vienas iš tėvų ir tokia garantija skatins tėvus anksčiau grįžti iš vaiko priežiūros atostogų į darbo rinką, neprarandant kvalifikacijos ir ryšio su darboviete, be to, leis skirti tinkamą dėmesį vaikų priežiūrai.

Garantija taikoma valstybės ir savivaldybių įstaigų, kurios išlaikomos iš valstybės arba savivaldybės biudžeto, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto arba iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ir savivaldybės įmonių, viešųjų įstaigų, kurių savininkė yra valstybė arba savivaldybė, ir Lietuvos banko darbuotojams. Specialistė akcentuoja, kad ši sutrumpinta darbo norma nustatyta tik minėtiems darbuotojams, siekiant nedidinti naštos verslui ir skatinti viešojo sektoriaus patrauklumą potencialiems darbuotojams. Kartu tikimasi, kad 4 darbo dienų savaitei pasiteisinus viešajame sektoriuje šią praktiką savanoriškai pradės taikyti ir privataus sektoriaus subjektai. Šiuo metu analogiškas nuostatas šiame sektoriuje būtų galima sutarti kolektyvinėse sutartyse arba darbdavio vidiniuose teisės aktuose.

Darbo teisės skyriaus vedėja I. Piličiauskaitė pažymi, kad tiek viešojo, tiek privataus sektoriaus darbuotojai ir dabar gali su darbdaviu tartis dėl darbo laiko trumpinimo, t. y. keisti darbo laiko režimą arba susitarti dėl mažesnės darbo laiko normos nustatymo (ne viso darbo laiko).

Tėvystės atostogos galės būti skaidomos į dvi dalis

Nuo šių metų sausio 1 d. įsigalioja pakeitimai dėl tėvystės atostogų. Iki šių pakeitimų tėvystės atostogos buvo nepertraukiamos. Įsigaliojus pakeitimams, darbuotojams po vaiko gimimo (arba įvaikinimo) galės būti suteikiamos 30 kalendorinių dienų tėvystės atostogos, kurios galės būti skaidomos į ne daugiau kaip dvi dalis. Šios atostogos suteikiamos bet kuriuo laikotarpiu nuo vaiko gimimo, kol jam sukanka 1 metai. Įvaikinimo atveju šios atostogos suteikiamos per 1 mėnesį nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo (skubaus vykdymo atveju – per vieną mėnesį nuo sprendimo vykdymo pradžios) dienos, išskyrus atvejus, kai įvaikintas sutuoktinio vaikas arba kai įtėviui jau buvo suteiktos atostogos tam pačiam vaikui prižiūrėti.

Randasi neperleidžiamos vaiko priežiūros atostogos

„Lietuvoje, – akcentuoja teisininkė, – turime vienas ilgiausiai ir geriausiai apmokamas vaiko priežiūros atostogas, kurios sudaro saugias sąlygas tėvams rūpintis bei užmegzti tvirtą ryšį su vaiku, tačiau tiek Lietuvoje, tiek ir visoje Europos Sąjungoje vyrų įsitraukimas į vaikų auginimą, pasinaudojant vaiko priežiūros atostogomis, kai kuriais atvejais – gana minimalus, nors toks įsitraukimas itin reikšmingas tiek šeiminiams santykiams ir ryšiui su vaiku, tiek moterų įsitraukimui į darbo rinką.“

Nuo šių metų sausio 1 d. įsigaliojus pakeitimams, randasi neperleidžiamosios vaiko priežiūros atostogos motinai ir tėvui (bent 2 mėnesiai tėčiui (įtėviui) arba globėjui ir 2 motinai (įmotei) arba globėjai).

Atsakymus į dažniausiai užduodamus klausimus dėl šių pakeitimų rasite VDI interneto svetainėje, spustelėję Darbo kodekso pakeitimai nuo 2023 metų sausio 1 dienos: dažniausiai užduodami klausimai.

Kontaktams:
komunikacija@vdi.lt
mob. 8 612 29 596

Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija
prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos
Algirdo g. 19, LT-03607 Vilnius
www.vdi.lt

VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA

Konsultuojame:
el. paštu info@vdi.lt, raštu ir VDI Facebook paskyroje
telefonu (8 5) 213 9772 (I–IV 9.00–15.00, V 9.00–14.00, pertrauka 12.00–13.00)
Žinote, kur dirbama nelegaliai? Praneškite raštu arba pasitikėjimo telefonu (8 5) 213 9750
Mobiliojoje programėlėje „Žinok teises“