



LIETUVOS RESPUBLIKOS
SEIMAS

LIETUVOS RESPUBLIKOS SEIMO KANCELIARIJOS
INFORMACIJOS IR KOMUNIKACIJOS DEPARTAMENTO
TYRIMŲ SKYRIUS

Gedimino pr. 53, 01109 Vilnius Tel.: (0 5) 209 6170 / (0 5) 209 6185
El. p.: tyrimai@lrs.lt; info@lrs.lt; ikd@lrs.lt www.lrs.lt/info

Analitinė apžvalga
25/69

2025-05-29

Ligos išmokos ir nedarbingumo patvirtinimo reikalavimai
Europos Sąjungos valstybėse narėse

ES valstybėse dėl ligos laikinai nedarbingiems darbuotojams tam tikrą laikotarpį užtikrinamas bent dalinis netektų darbo pajamų kompensavimas. Nedarbingumo laikotarpio pradžioje pareigą mokėti susirgusiam darbuotojui išmoką, kuri sudaro tam tikrą dalį jo darbo užmokesčio, dažniausiai turi darbdavys (kai kuriose šalyse (pavyzdžiui, Austrijoje, Danijoje, Suomijoje, Vokietijoje) darbdavys kurį laiką turi mokėti visą darbuotojo darbo užmokestį). Vėliau netektas darbo pajamas sergantiems darbuotojams paprastai tam tikra dalimi kompensuoja valstybinės socialinio draudimo institucijos. Pažymėtina, kad kai kuriose šalyse yra nustatyti vadinamieji laukimo laikotarpiai (pavyzdžiui, pirmosios trys nedarbingumo dienos Estijoje ir Portugalijoje arba pirmoji nedarbingumo diena Latvijoje), kurių metu išmokos susirgusiems darbuotojams neužtikrinamos. Darbdavio pareiga mokėti išmoką sergančiam darbuotojui dažniausiai trunka nuo kelių dienų iki kelių savaičių, tačiau Austrijoje – iki 24 savaičių per metus, o Nyderlanduose darbdaviai šią pareigą turi 2 metus. Portugalijoje darbdaviai iš esmės nėra įpareigoti mokėti sergantiems darbuotojams (iškart po laukimo laikotarpio įsijungia socialinis draudimas). Socialinio draudimo įstaigos ligos išmokas paprastai moka daugelį mėnesių ar net kelis metus (pavyzdžiui, Portugalijoje – iki 1 095 dienų). Darbuotojo teisė į ligos išmoką paprastai atsiranda sukaupus tam tikrą darbo/socialinio draudimo stažą.

Darbuotojo teisė gauti ligos išmoką tradiciškai siejama su medicinos specialisto išduoto nedarbingumą patvirtinančio pažymėjimo pateikimu. Tačiau dalyje ES valstybių darbuotojams gali būti leidžiama pirmosiomis ligos dienomis patiems konstatuoti nedarbingumą ir taip pateisinti darbo funkcijų nevykdymą. Tokia darbuotojų teisė gali būti tiesiogiai įtvirtinta įstatymu ar, įstatymams įsakmiai nereikalaujant pateikti nedarbingumo pažymėjimą nuo pirmosios ligos dienos, pripažįstama pagal kolektyvines sutartis, įmonių ar įstaigų darbo tvarkos taisykles bei susiklosčiusias praktikas. Pavyzdžiui, Švedijoje įstatymas įpareigoja sergantį darbuotoją pateikti darbdaviui nedarbingumo pažymėjimą tik nuo 8 kalendorinės ligos dienos. Belgijoje įstatymas leidžia darbuotojui 3 kartus per metus nepateikti darbdaviui nedarbingumo pažymėjimo už vieną (pirmąją) nedarbingumo dieną (mažose įmonėse ši teisė gali būti nepripažįstama). Pagal Portugalijos teisinį reglamentavimą, darbuotojas du kartus per metus be gydytojo išduoto nedarbingumo pažymėjimo gali pateisinti nebuvimą darbe dėl ligos iki 3 dienų, tačiau pažymėtina, kad pirmosios trys nedarbingumo dienos Portugalijoje yra laukimo laikotarpis, kurio metu ligos išmoka nėra įstatymiškai užtikrinta. Vokietijoje, pagal įstatymą, nedarbingumo pažymėjimas būtinas nuo 4 nedarbingumo dienos, tačiau darbdavys turi teisę jo pareikalauti ir anksčiau. Airijoje, Austrijoje, Danijoje, Suomijoje dėka taikomų neįstatyminio reglamentavimo instrumentų yra paplitusi praktika nedarbingumo pažymėjimo iš sergančio darbuotojo reikalauti tik nuo kelintos ligos dienos. Tuo tarpu Nyderlanduose darbuotojų nedarbingumo pažymėjimai iš esmės nereikalaujami, tačiau darbdavys gali patikrinti darbuotojo nedarbingumo pagrįstumą, nukreipdamas jį pas įmonės gydytoją.

Airija

Nedarbo dėl ligos įstatymas 2022¹ suteikė visiems darbuotojams teisę į darbdavio apmokamas nedarbo dienas (angl. *sick leave*) ligos atveju. 2025 m. garantuojamos 7 darbdavio apmokamos ligos dienos per metus, o 2026 m. jų skaičius padidės iki 10. Darbuotojo ligos metu darbdavys turi mokėti išmoką (*statutory sick leave payment*), kuri yra lygi 70 proc. darbuotojo darbo užmokesčio, tačiau neviršija 110 eurų per dieną. Darbdavio pareiga mokėti išmoką atsiranda darbuotojui pas jį dirbus bent 13 savaitių².

Pagal Nedarbo dėl ligos įstatymo 2022 5 straipsnį, darbuotojas turi pateikti darbdaviui gydytojo išduotą nedarbingumo pažymėjimą už kiekvieną nedarbo (išmokos mokėjimo) dieną. Vis dėlto, darbdaviai gali įmonėse ir įstaigose nustatyti taisykles, kurios yra palankesnės darbuotojams nei įstatymų nuostatos. Praktiškai Airijos įmonėse įprasta reikalauti, kad gydytojo išduotas pažymėjimas būtų pateiktas, kai darbuotojas praleidžia dėl ligos dvi dienas iš eilės³.

Pasibaigus Nedarbo dėl ligos įstatyme 2022 numatytos darbdavio išmokos mokėjimui, o ligai ir nedarbingumui tęsiantis, darbuotojas gali gauti ligos išmoką (*illness benefit*), mokamą pagal Socialinės gerovės konsolidavimo įstatymą 2005⁴. Šią išmoką gali gauti pensinio amžiaus (66 metų) nesulaukę ir nustatytą laikotarpį socialinio draudimo įmokas mokėję darbuotojai. Ligos išmokos mokamos tik gydytojo išduoto nedarbingumo pažymėjimo pagrindu. Išmokos dydis tam tikra tvarka yra siejamas su darbuotojo gautu vidutiniu savaitės darbo užmokesčiu, tačiau taikant „lubas“ – išmoka yra ne didesnė kaip 244 eurai per savaitę (galimos papildomos išmokos, jei sergantis darbuotojas turi vaikų ar suaugusių išlaikomų asmenų). Ligos išmoka, priklausomai nuo socialinio draudimo stažo, mokama iki 1 ar 2 metų. Ligos išmoką moka Socialinės apsaugos departamentas (ministerija)⁵.

Austrija

Įstatymai nenustato įsakmaus bendrojo reikalavimo susirgusiems darbuotojams turėti nedarbingumo pažymėjimą nuo pirmosios nebuvimo darbe dienos. Konkretaus atvejo reglamentavimas gali priklausyti nuo atitinkamo ekonomikos sektoriaus, tam tikroje įmonėje ar įstaigoje taikomų kolektyvinių sutarčių, įmonės ar įstaigos vidaus taisyklių.

Pavyzdžiui, pagal Darbuotojų įstatymo⁶ (taikomas iš esmės „baltųjų apykaklių“ darbo santykiams) 8 straipsnio 8 dalį, darbuotojas privalo nedelsdamas informuoti darbdavį apie negalėjimą dirbti ir, darbdaviui pareikalavus (reikalavimas gali būti pakartotas po protingo laiko tarpo), pateikti pažymėjimą, gautą iš atitinkamo sveikatos draudimo fondo ar gydytojo, nurodantį nedarbingumo priežastį ir trukmę. Šių reikalavimų nesilaikymas atima iš darbuotojo teisę į atlyginimą nedarbingumo laikotarpiu. Tačiau, kai darbo santykiai reglamentuojami kolektyvinėmis sutartimis, įprasta nustatyti, kad nedarbingumo pažymėjimo darbdavys gali pareikalauti tik nuo ketvirtosios nedarbingumo dienos⁷.

¹ Sick Leave Act 2022: <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2022/act/24/enacted/en/print.html>

² The HR Company. How does sick leave work in Ireland ?
[https://thehrcompany.ie/how-does-sick-leave-work-in-ireland/#iLightbox\[gallery26048\]/0](https://thehrcompany.ie/how-does-sick-leave-work-in-ireland/#iLightbox[gallery26048]/0)

³ Ten pat.

⁴ Social Welfare Consolidation Act 2005 (neoficiali įstatymo versija su pakeitimais):
<https://assets.gov.ie/static/documents/social-welfare-consolidation-act-2005-running-consolidation.pdf>

⁵ Illness Benefit: <https://www.gov.ie/en/department-of-social-protection/services/illness-benefit/>
Citizens Information. Illness Benefit:
<https://www.citizensinformation.ie/en/social-welfare/disability-and-illness/illness-benefit/#2fa8d3>

⁶ Angestelltenengesetz:
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008069>

⁷ Unternehmensservice Portal. Krankenstand:
<https://www.usp.gv.at/themen/mitarbeiter-und-gesundheit/gesundheit/krankenstand.html>

Austrijos įstatymai įpareigoja darbdavius tam tikrą laikotarpį mokėti sergantiems darbuotojams visą jų darbo užmokestį. Šis laikotarpis, priklausomai nuo darbuotojo stažo darbovietėje, svyruoja nuo 6 iki 12 savaičių. Jei nedarbingumas tęsiasi toliau, darbdavys dar 4–12 savaičių (priklausomai nuo darbuotojo stažo) moka 50 proc. darbo užmokesčio. Pažymėtina, kad, šie laikotarpiai nustatyti vieneriems darbo metams, nepriklausomai nuo to, kiek kartų per metus darbuotojas serga. Tačiau kai kuriais atvejais (sužalojimo darbe ar profesinės ligos) darbuotojai įgyja teisę į papildomus darbo užmokesčio mokėjimo laikotarpius nedarbingumo metu⁸.

Įstatyminių sveikatos draudimą teikiantys subjektai⁹ privalo mokėti ligos išmokas (vok. *Krankengeld*), jeigu nedarbingas darbuotojas ne(be)gauna daugiau kaip 50 proc. darbo užmokesčio iš darbdavio. Kol darbuotojas gauna iš darbdavio 50 proc. darbo užmokesčio, ligos išmoka yra mažinama pusiau. Ligos išmokos dydis faktiškai siejamas su darbingumo netekusio darbuotojo darbo užmokesčiu, gautu iki susergant, ir siekia 50 proc. šio dydžio (60 proc. nuo 43 nedarbingumo dienos). Ligos išmoka nedarbingam darbuotojui, priklausomai nuo sveikatos draudimo stažo, mokama 26–52 savaites (kai kuriais atvejais iki 78 savaičių)¹⁰.

Belgija

Darbuotojo nedarbingumo patvirtinimo tvarką ir darbdavio finansines prievolės darbuotojo nedarbingumo metu reglamentuoja Darbo sutarčių įstatymas¹¹. Pažymėtina, kad 2022 m. Belgijos parlamentas priėmė Darbo sutarčių įstatymo pakeitimus¹², kurie nustatė lankstesnius nedarbingumo patvirtinimo reikalavimus.

Pagal Darbo sutarčių įstatymo 31 straipsnio 2 dalį, darbuotojas, tapęs nedarbingu, privalo nedelsdamas apie tai informuoti darbdavį ir, jei to reikalauja kolektyvinė darbo sutartis, darbo tvarkos taisyklės arba pats darbdavys, pateikti medicininį pažymėjimą, kuriame nurodoma nedarbingumo priežastis ir tikėtina nedarbingumo trukmė. Darbuotojo nedarbingumo pažymėjimas turi būti pateiktas darbdaviui per dvi darbo dienas nuo nedarbingumo pradžios (nebent kolektyvinė sutartis arba darbo tvarkos taisyklės numato kitaip). 2022 m. Darbo sutarčių įstatymo 31 straipsnis papildytas 2/1 dalimi, pagal kurią darbuotojas turi teisę 3 kartus per metus nepateikti darbdaviui nedarbingumo pažymėjimo už vieną (pirmąją) nedarbingumo dieną, tačiau privalo nedelsdamas pranešti darbdaviui apie savo buvimo vietą tos dienos metu, jei ši vieta skiriasi nuo darbdaviui žinomo darbuotojo adreso. Įmonėse, kuriose dirba mažiau nei 50 darbuotojų, kolektyvine sutartimi arba darbo tvarkos taisyklėmis gali būti nustatyta, kad ši išimtis, tam tikromis sąlygomis leidžianti susirgusiam darbuotojui nepateikti nedarbingumo pažymėjimo, yra netaikoma.

Pažymėtina, kad sergantis darbuotojas negali atsisakyti darbdavio apmokamos gydytojo apžiūros, išskyrus tuos atvejus, kai dėl sveikatos būklės darbuotojas negali keliauti. Kolektyvinėje darbo sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse taip pat gali būti numatytas konkretus laiko intervalas, per kurį gydytojas gali atvykti į darbuotojo namus ar kitą darbdaviui žinomą vietą. Gydytojas,

⁸ Ten pat.

Angestelltenengesetz:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008069>

Remuneration of continued payment law:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008308>

⁹ Federal Ministry of Labour, Social Affairs, Health, Care and Consumer Protection. Health Insurance:

<https://www.sozialministerium.gv.at/en/Topics/Social-Affairs/Social-Insurance/Health-Insurance.html>

¹⁰ Unternehmensservice Portal. Krankenstand:

<https://www.usp.gv.at/themen/mitarbeiter-und-gesundheit/gesundheit/krankenstand.html>

Allgemeine Sozialversicherungsgesetz:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008147>

¹¹ Loi relative aux contrats de travail:

https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/article.pl?language=nl&lg_txt=F&type=&sort=&numac_search=1978070303&cn_search=1978070301&caller=SUM&&view_numac=1978070303fx1978070301fx1978070301f

¹² Loi portant des dispositions diverses relatives à l'incapacité de travail:

https://etaamb.openjustice.be/fr/loi-du-30-octobre-2022_n2022206608.html

atlikdamas patikrinimą, vertina nedarbingumo pagrįstumą, trukmę ir kitus būtinus medicininius duomenis (Darbo sutarčių įstatymo 31 straipsnio 3 dalis).

Darbo sutarčių įstatymo 52 straipsnyje nustatyta, kad darbuotojas, tapęs nedarbingu dėl ligos (išskyrus profesinę ligą) ar nelaimingo atsitikimo (kuris įvyko ne darbo vietoje ar kelyje į darbą) turi teisę gauti iš darbdavio visą darbo užmokestį pirmąsias 7 nedarbingumo dienas, o po šio laikotarpio (jeigu darbuotojas vis dar yra nedarbingas) dar 7 dienas darbdavys privalo mokėti darbuotojui 60 proc. jo darbo užmokesčio, tačiau neviršijant tam tikra tvarka nustatyto maksimalaus dydžio. Teisė į šias išmokas atsiranda tik tada, kai darbuotojas yra nepertraukiamai dirbęs įmonėje bent vieną mėnesį. Specialios nuostatos taikomos intelektinį/administracinį darbą dirbantiems darbuotojams (pranc. *employés*) – šios kategorijos darbuotojams, dirbantiems neterminuotai, 100 proc. darbo užmokesčio mokama pirmąsias 30 nedarbingumo dienų (Darbo sutarčių įstatymo 70 str.).

Pasibaigus minėtiems laikotarpiais, ligos išmokas moka sveikatos draudimo fondas. 6 mėnesius ligos išmoka sudaro 60 proc. darbuotojo darbo užmokesčio (tačiau negali viršyti tam tikro dydžio), vėliau jos dydis modifikuojamas pagal individualias išmokos gavėjo sąlygas (pavyzdžiui, šeimyninę situaciją ir kt.)¹³.

Danija

Ligos išmoka (dan. *sygedagpenge*) yra paramos su darbo rinka susijusiems asmenims (ne tik dirbantiems, bet ir, pavyzdžiui, gaunantiems nedarbo išmokas), kai jie laikinai dėl ligos praranda dirbingumą, forma. Ligos išmokos skyrimo ir mokėjimo tvarką nustato Ligos išmokų įstatymas¹⁴.

Pagrindinių kategorijų darbuotojai Danijoje ligos metu paprastai gauna visą savo atlyginimą¹⁵. Jeigu taip nėra, darbdavys pirmąsias 30 nedarbingumo dienų moka ligos išmoką (darbuotojas turi būti pas tą darbdavį įdarbintas bent 8 savaites iki ligos). Praėjus 30 dienų, ligos išmoką toliau moka savivaldybė (bendruoju atveju reikia būti dirbus bent 240 valandų per 6 mėnesius iki ligos pradžios). Išmoka mokama 22 savaites, tam tikrais atvejais jos mokėjimas gali būti pratęstas. Savivaldybė apskaičiuoja ligos išmokos dydį pagal darbuotojo darbo laiką ir jo darbinės pajamas per paskutinius 3 mėnesius iki ligos, tačiau išmoka negali būti didesnė kaip 4 865 kronos per savaitę (2025 m.)¹⁶.

Ligos išmokų įstatymo 35 straipsnyje nurodyta, kad darbuotojas apie nebuvimą darbe dėl ligos turi informuoti darbdavį įmanomai greičiau, bet ne vėliau kaip per 2 valandas nuo darbo dienos pradžios, jeigu darbdavio taikomos taisyklės nenumato kitaip. Pagal šio įstatymo 36 straipsnį, darbdavys gali pareikalauti, kad darbuotojas per protingą laiko terminą (bet ne anksčiau kaip antrą darbuotojo nebuvimo darbe dieną) pateiktų raštišką dokumentą, pagrindžiantį darbuotojo nebuvimą darbe dėl ligos. Įstatyme tiesiogiai nenurodyta, kad tas dokumentas turi būti išduotas ar patvirtintas gydytojo, tačiau iš esmės darbdavys gali nustatyti, kokio patvirtinimo jam reikia ir reikalauti gydytojo išduoto dokumento. Vis dėlto, praktikoje darbo sutartyse ar kolektyvinėse sutartyse Danijoje dažnai nustatoma, kad darbdavys gali reikalauti gydytojo išduoto nedarbingumo pažymėjimo tik tuo atveju, jeigu darbuotojo nedarbingumas dėl ligos viršija tam tikrą dienų skaičių¹⁷.

Darbdavys bet kuriuo darbuotojo ligos metu gali pareikalauti, kad būtų sudarytas vadinamasis medicinos pažymėjimas (*lægeerklæring*), tačiau tai yra labiau darbuotojo sugrįžimo į darbą

¹³ Neotax. Working in Belgium and entitlement to cash benefits:

<https://neotax.eu/en/blog/working-in-belgium-and-entitlement-to-cash-benefits>

Solidaris. Sickness allowance: <https://corporate.solidaris-vlaanderen.be/international/english/sickness-allowance/>

¹⁴ Sygedagpengeloven: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2025/97>

¹⁵ Life in Denmark. Sick leave:

<https://lifeindenmark.borger.dk/working/work-rights/leave-of-absence/sick-leave-and-sickness-benefit>

¹⁶ Life in Denmark. Sickness benefits for a salary earner:

<https://lifeindenmark.borger.dk/working/work-rights/leave-of-absence/sickness-benefits/sickness-benefits-for-a-salary-earner>

¹⁷ Understanding Sick Leave Rules in Denmark 2025:

https://denmarkexpat.com/sick-leave-rules-in-denmark/#google_vignette

perspektyvų įvertinimui nei nedarbingumo patvirtinimui skirtas dokumentas. Medicinos pažymėjimą iš dalies pildo darbdavys ir darbuotojas, o dalį jo – gydytojas. Gydytojas šiame pažymėjime pareiškia savo nuomonę dėl darbuotojo darbinių galimybių, pateikia prognozę, kokį laikotarpį gali reikėti darbo funkcijų adaptavimo arba visiško ar dalinio darbuotojo nebuvimo darbe. Už pažymėjimo sudarymą moka darbdavys (Ligos išmokų įstatymo 36 a str.).

Estija

Darbuotojams susirgus, jų negautų pajamų pirmąsias tris nedarbingumo dienas kompensuoti iš esmės neprivaloma. Vėliau darbdavys ir Estijos sveikatos draudimo fondas (est. *Tervisekassa*)¹⁸ turi mokėti išmokas darbuotojams nedarbingumo pažymėjimų pagrindu.

Darbuotojų sveikatos ir saugos įstatymo¹⁹ 12² straipsnyje (Darbdavio mokama ligos išmoka (angl. *sickness benefit*)) nurodyta, kad darbdavys turi mokėti darbuotojui išmoką už 4–8 ligos (sužeidimo, karantino) dienas, kurios dydis yra lygus 70 proc. darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio. Darbdavys pradeda mokėti ligos išmoką ketvirtąją kalendorinę atleidimo nuo darbo pareigų dieną pagal nedarbingumo pažymėjimo duomenis.

Darbdavys nedarbingumo pažymėjimo pagrindu gali savo noru mokėti darbuotojui papildomą nedarbingumo išmoką (*benefit for incapacity for work*). Bendra darbdavio mokamų ligos ir nedarbingumo išmokų suma neturi viršyti darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio (Darbuotojų sveikatos ir saugos įstatymo 12³ str.).

Sveikatos draudimo įstatymo²⁰ 50 straipsnyje nurodyta, kad Sveikatos draudimo fondas apdraustiems asmenims nedarbingumo pažymėjimo²¹ pagrindu moka laikino nedarbingumo išmokas (angl. *benefit for temporary incapacity for work*), kai jie dėl laikino atleidimo nuo pareigų, ekonominės ar profesinės veiklos negauna socialiniu mokesčiu apmokestinamų pajamų. Viena iš laikino nedarbingumo išmokų yra ligos išmoka (*sickness benefit*).

Ligos išmoka mokama ligos, sužalojimo, karantino ir kai kuriais kitais atvejais (Sveikatos draudimo įstatymo 51 str.)

Pagal šio įstatymo 54 straipsnį, Sveikatos draudimo fondas laikino nedarbingumo išmokas moka už kalendorines nedarbingumo dienas, o jų dydis yra apskaičiuojamas kaip tam tikra apdraustųjų vidutinių pajamų per dieną dalis (bendruoju ligos išmokų atveju ta dalis yra lygi 70 proc.).

Teisė į Sveikatos draudimo fondo mokamą ligos išmoką bendruoju atveju atsiranda nuo devintosios nedarbingumo, patvirtinto nedarbingumo pažymėjimu, dienos. Kai kuriais atvejais taikomos specialios nuostatos – pavyzdžiui, nėštumo atveju kai kurios apdraustosios minėtą teisę įgyja nuo antrosios nedarbingumo dienos (Sveikatos draudimo įstatymo 56 str.).

Ligos ar sužalojimo atveju apdraustieji turi teisę gauti ligos išmokas iki jų darbingumo atkūrimo, bet ne ilgiau kaip 182 kalendorines dienas iš eilės (240 dienų tuberkuliozės atveju) (Sveikatos draudimo įstatymo 57 str.).

Italija

Ligos išmokų (ital. *indennità di malattia*) skyrimą darbuotojams Italijoje reglamentuoja keliolika teisės aktų²², teisinis reguliavimas gali iš dalies skirtis įvairiuose ekonomikos sektoriuose,

¹⁸ *Tervisekassa*: <https://tervisekassa.ee/en>

¹⁹ *Occupational Health and Safety Act*: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/519012023008/consolide/current>

²⁰ *Health Insurance Act*:

<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/520012014001/consolide/current>

²¹ Nedarbingumo pažymėjimas – apdrausto asmens laikiną nedarbingumą ir jo laikiną atleidimą nuo pareigų vykdomo liudijantis dokumentas, išduodamas sveikatos specialisto (Sveikatos draudimo įstatymo 52 str.).

²² *INPS. Indennità di malattia. Riferimenti normativi*:

<https://www.inps.it/it/inps-comunica/diritti-e-obblighi-in-materia-di-sicurezza-sociale-nell-unione-e-per-i-cittadini/indennita-di-malattia.html>

taip pat svarbus vaidmuo papildomo reglamentavimo požiūriu tenka darbdavių ir profesinių sąjungų pasirašomoms kolektyvinėms sutartims.

Valstybės socialinės apsaugos sistema (Nacionalinis socialinės apsaugos institutas (*Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS)*)²³) ligos išmoką moka nuo ketvirtosios darbuotojo sirgimo dienos. Vadinamuoju laukimo laikotarpiu (*periodo di carenza*), tai yra, per pirmąsias tris ligos dienas darbdavys, pagal kolektyvines sutartis, dažniausiai moka 100 proc. sergančio darbuotojo darbo užmokesčio, nors nuo šio principo gali būti nukrypstama. Nuo 4 iki 20 nedarbingumo dienos INPS skiriama ligos išmoka paprastai sudaro 50 proc. darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio, o nuo 21 iki 180 dienos – 66,66 proc. Išmoka mokama ne ilgiau kaip 180 dienų, išskyrus tuberkuliozės atvejį, kuriam taikomas specialus reglamentavimas. Kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatyta, kad darbdavys tam tikra apimtimi prisideda prie INPS mokamų ligos išmokų. Italijoje iš esmės nereikalaujama jokio ligos draudimo stažo (išskyrus kai kuriuos ekonominės veiklos sektorius), kad darbuotojui būtų skirta ligos išmoka²⁴.

Susirgęs darbuotojas privalo apie tai informuoti darbdavį kuo greičiau, paprastai pirmąją nebuvimo darbe dieną. Gydytojo išduotas nedarbingumo pažymėjimas privalomas bet kokio nebuvimo darbe pateisinimui, gydytojas pažymėjimą elektronine forma perduoda tiek darbdaviui, tiek INPS (jei elektroninė komunikacija negalima, darbuotojas turi užtikrinti pažymėjimo perdavimą per dvi dienas nuo jo išdavimo). Darbdaviui suteikiamas PIN kodas, kuriuo pasinaudodamas jis gali susipažinti su darbuotojo ligos prognoze²⁵.

2017 m. Italijos parlamente buvo pateiktas įstatymo projektas, kuris numatė galimybę darbuotojams patiems (be medicinos specialistų dalyvavimo), esant nesunkiems simptomams, deklaruoti susirgimą (*autocertificazione*) ir taip pagrįsti nebuvimą darbe pirmąsias tris ligos dienas. Projekte buvo numatyta, kad darbuotojas pateiks pareiškimą dėl ligos gydytojui, o šis perduos jį darbdaviui ir INPS. Projektas sukėlė daug diskusijų tiek dėl esminės idėjos, tiek dėl gydytojams numatytų komunikavimo su INPS ir darbdaviu įpareigojimų. Vis dėlto, medikų asociacijos iš esmės projektui pritarė, tačiau jam prieštaravo darbdaviai, kurių manymu, toks reglamentavimas skatintų darbuotojų piktnaudžiavimą. Be to, buvo nuogąstaujama, kad gydytojui laiku neįvertinus ligos simptomų, darbuotojai gali negauti tinkamo gydymo, dėl ko jų sveikimas užsitęstų²⁶. Galiausiai įstatymo projektas taip ir nebuvo priimtas.

Šiuo metu Italijos parlamente svarstomas įstatymo projektas (jam jau pritarė Senatas), kuriame numatyta įteisinti nedarbingumo pažymėjimų išdavimą sergantiems darbuotojams vadinamojo televizito metu (gydytojui ir pacientui pabendravus elektroninėmis ryšio priemonėmis, perduodant vaizdą ir garsą). Tačiau nedarbingumo patvirtinimas be medicinos specialisto dalyvavimo ir toliau nebus galimas²⁷.

²³ INPS. L'Istituto: <https://www.inps.it/it/it/l-istituto.html>

²⁴ European Commission. Employment, Social Affairs and Inclusion. Italy, statutory sick pay: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/eu-social-security-coordination/your-rights-country-country/italy_en
JN recruitment. Sick leave in Italy: <https://jn-recruitment.com/blog/sick-leave-in-italy/>

²⁵ Ten pat.

²⁶ FIMMG. Autocertificazione malattia: Romani, Emendamenti che supereranno il "medico postino" Inps attrezzato per ricevere le autocertificazioni:

<https://www.fimmgroma.org/news/news/italia/15918-autocertificazione-malattia-romani,-emendamenti-che-supereranno-il-%E2%80%9Cmedico-postino%E2%80%9D-inps-attezzato-per-ricevere-le-autocertificazioni>

QS. Autocertificazione dei primi tre giorni di malattia. Smi: "Sostegno al ddl Romani, siano i datori di lavoro a comunicare la malattia": https://www.quotidianosanita.it/lavoro-e-professioni/articolo.php?articolo_id=52359

Consulenzaagricola.it. Autocertificazione malattia: un disegno di legge che fa già discutere:

<https://consulenzaagricola.it/circolari/lavoro/8104-circ-n-219-2017-autocertificazione-malattia-un-disegno-di-legge-che-fa-gia-discutere?tmpl=component&print=1&layout=default>

²⁷ QS. Ddl prestazioni sanitarie. Semaforo verde dall'Aula del Senato. Il testo passa ora alla Camera:

https://www.quotidianosanita.it/governo-e-parlamento/articolo.php?articolo_id=129114

NurseTimes. Ddl prestazioni sanitarie: via libera alla certificazione della malattia con televisita:

https://nursetimes.org/ddl-prestazioni-sanitarie-via-libera-alla-certificazione-della-malattia-con-televisita?utm_source=dlvr.it&utm_medium=facebook

Latvija

Pagal Motinystēs ir ligos draudimo īstatymo²⁸ 36 straipsni, darbuotojams, kurie yra laikinai nedarbingi ir turi nustatyta tvarka išduotą nedarbingumo pažymėjimą²⁹, darbdavys privalo mokėti ligos pinigus (latv. *slimības nauda*). Tokia darbdavio pareiga atsiranda nuo antrosios darbuotojo nedarbingumo dienos. Darbdavio mokami ligos pinigai antrą ir trečią nedarbingumo dieną sudaro ne mažiau kaip 75 proc. darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio (apskaičiuoto atitinkamam laikotarpiui), o laikotarpiu nuo ketvirtosios iki devintosios nedarbingumo dienos – ne mažiau kaip 80 proc.

Nuo dešimtosios nedarbingumo dienos apdraustiems darbuotojams³⁰ mokama ligos išmoka (*slimības pabalsts*). Ji taip pat mokama tik nustatyta tvarka išduoto nedarbingumo pažymėjimo pagrindu. Ligos išmoka bendruoju atveju mokama iki nedarbingumo pabaigos, bet ne ilgiau kaip 26 savaites (skaičiuojant nuo pirmosios nedarbingumo dienos) iš eilės arba ne ilgiau kaip 52 savaites per 3 metus, jeigu nedarbingumas nustatomas atkarpomis. Ligos išmokos dydis yra lygus 80 proc. darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio, nuo kurio buvo skaičiuojamos draudimo įmokos (Motinystēs ir ligos draudimo įstatymo 11–17 str.). Ligos išmokas moka Valstybinė socialinio draudimo agentūra³¹ (Motinystēs ir ligos draudimo įstatymo 24 str.).

Lenkija

Pagal Darbo kodekso³² 92 straipsnį, darbuotojo nedarbingumo dėl ligos ar su infekcine liga susijusios izoliacijos laikotarpiu išsaugoma jo teisė į 80 proc. darbo užmokesčio, jeigu specialios darbo teisės normos nenustato didesnės dalies darbo užmokesčio mokėjimo. Minėta teisė darbuotojas gali naudotis iki 33 dienų per kalendorinius metus (14 dienų per metus, jeigu darbuotojas yra sulaukęs 50 metų). Darbo užmokesčio mokėjimas darbuotojui yra darbdavio pareiga, tas pats pasakytina ir apie dalies darbo užmokesčio mokėjimą darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiu.

Jeigu nedarbingumo trukmė ilgesnė nei minėti terminai, ligos draudimu apdraustiems darbuotojams toliau mokama ligos išmoka (lenk. *zasilek chorobowy*). Pagal Socialinio draudimo ligos ir motinystės piniginių išmokų įstatymo³³ 8 straipsnį, maksimali šios išmokos mokėjimo trukmė yra 182 dienos (tuberkuliozės arba ligos nėštumo metu atvejais – 270 dienų). Bendruoju atveju mėnesinės ligos išmokos dydis yra lygus 80 proc. susirgusio darbuotojo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio (minėto įstatymo 11 ir 36 str.). Pagal šio įstatymo 61 straipsnį, ligos išmokas moka valstybinis Socialinio draudimo institutas (*Zakład Ubezpieczeń Społecznych*)³⁴.

Socialinio draudimo ligos ir motinystės piniginių išmokų įstatymo 53 straipsnyje nurodyta, kad teisė į ligos išmoką patvirtinama remiantis nedarbingumo pažymėjimu, nustatyta tvarka išduotu medicinos specialistų. Nedarbingumo pažymėjimas reikalingas ir norint ligos metu gauti darbo užmokesčio dalį iš darbdavio – jis yra darbuotojo nebuvimą darbe pateisinantis dokumentas³⁵. Darbuotojas apie nebuvimo darbe priežastis darbdavį turi informuoti vėliausiai antrąją nebuvimo

²⁸ Par maternitātes un slimības apdrošināšanu:

<https://likumi.lv/ta/id/38051-par-maternitates-un-slimibas-apdrosinasanu>

²⁹ Pagal Vyriausybės patvirtintą tvarką, nedarbingumo pažymėjimus išduoda tik medicinos specialistai.

Ministru kabineta noteikumi Nr. 409 Darbnespējas lapu izsniegšanas un anulēšanas kārtība (3 p.):

<https://likumi.lv/ta/id/353064-darbnespejas-lapu-izsniegšanas-un-anulesanas-kartiba>

³⁰ Ligos draudimo įmokos turi būti mokėtos bent 3 mėnesius per paskutinius 6 mėnesius arba bent 6 mėnesius per 24 mėnesius iki mėnesio, kurį įvyko draudiminis įvykis (liga).

³¹ Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra: <https://www.vsaa.gov.lv/lv>

³² USTAWA z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy:

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf>

³³ USTAWA z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19990600636/U/D19990636Lj.pdf>

³⁴ Zakład Ubezpieczeń Społecznych: <https://www.zus.pl/>

³⁵ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (§ 3):

darbe dieną (išskyrus ypatingus atvejus)³⁶. Pažymėtina, kad gydytojas gali išduoti nedarbingumo pažymėjimą iki 3 dienų retrospektyviai, jeigu nustato, kad darbuotojas tuo laikotarpiu tikrai buvo nedarbingas³⁷.

Nyderlandai

Kitaip nei daugelyje ES šalių, Nyderlanduose susirgęs darbuotojas paprastai neprivalo pateikti darbdaviui nedarbingumo pažymėjimo – pakanka pranešti darbdaviui apie ligą. Jei darbdavys mano, kad darbuotojo liga ar nedarbingumas turėtų būti patvirtinti, jis gali nukreipti darbuotoją pas įmonės gydytoją (oland. *bedrijfarts*) – įmonės samdomą sveikatos specialistą, kuris prižiūri įmonės darbuotojų sveikatą ir užtikrina, kad įmonė tinkamai laikytųsi sveikatos ir saugos standartų. Įmonės gydytojas, be kita ko, padeda užtikrinti, kad darbdavys nepažeistų darbuotojo privatumo sveikatos klausimais. Įmonės gydytojo vaidmuo svarbus įgyvendinant darbuotojo reintegracijos planą, kuris turi būti vykdomas po ilgai trukusio darbuotojo nedarbingumo³⁸.

Pagal Civilinio kodekso 7 knygos³⁹ 629 straipsnį, darbdavys laikinai nedarbingam darbuotojui privalo mokėti 70 proc. darbuotojo įprastai uždirbamo darbo užmokesčio. Darbdavys tokią pareigą turi 104 savaites (2 metus). Pagal įprastą praktiką, dauguma įmonių pirmaisiais darbuotojo nedarbingumo metais moka 100 proc. jo darbo užmokesčio ar kitą darbo užmokesčio dalį, numatytą kolektyvinėje sutartyje⁴⁰.

Kai darbuotojo nedarbingumas trunka ilgiau nei 2 metus, darbdavio pareiga mokėti dalį jo darbo užmokesčio pasibaigia. Nedarbingas asmuo gali gauti su dalinai ar visiškai prarastu darbingumu susijusias išmokas, kurias moka Darbuotojų draudimo agentūra⁴¹.

Portugalija

Nuo 2023 m. gegužės 1 d. darbuotojai Portugalijoje neprivalo kreiptis į gydytoją, kad pateisintų nebuvimą darbe dėl ligos iki 3 dienų (šia teise galima pasinaudoti du kartus per metus). Darbuotojas turi Nacionalinės sveikatos tarnybos (port. *Serviço Nacional de Saúde*)⁴² elektroniniame portale SNS 24⁴³, programėlėje arba telefonu deklaruoti susirgimą ir informuoti darbdavį, pateikdamas jam susirgimo deklaracijos kodą (darbdavys SNS 24 portale gali patikrinti deklaravimą)⁴⁴.

³⁶ Ten pat, § 2.

³⁷ *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 listopada 2015 r. w sprawie trybu i sposobu orzekania o czasowej niezdolności do pracy, wystawiania zaświadczenia lekarskiego oraz trybu i sposobu sprostowania błędów w zaświadczeniu lekarskim (§ 7):*

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20150002013>

³⁸ Octagon. Sick leave policies for companies in the Netherlands. 2025-05-28:

<https://www.octagonpeople.com/explained-sick-leave-policies-for-companies-in-the-netherlands/>

³⁹ *Burgerlijk Wetboek Boek 7*: https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2025-02-12#Boek7_Titeldeel10_Afdeling1

⁴⁰ *Human in Progress. Sick Leave Netherlands: Mandatory Regulations & Rules:*

https://humaninprogress.com/guidelines-sick-leave/#Sick_Days_in_the_Netherlands

⁴¹ *Information from the Dutch government for entrepreneurs who do business in the Netherlands. Sick pay: continued payment of wages:*

<https://business.gov.nl/regulation/sick-pay/#art:continued-payment-after-2-years-of-illness>

The WIA benefit for your employee:

<https://business.gov.nl/staff/health-and-safety/the-wia-benefit-for-your-employee/#art:no-wia-benefit-after-2-years>

UWV. About our organisation: <https://www.uwv.nl/en/about-uwv>

⁴² *Serviço Nacional de Saúde*: <https://www.sns.gov.pt/>

⁴³ SNS 24: <https://www.sns24.gov.pt/pt/inicio>

⁴⁴ *CNN Portugal. A partir de segunda-feira não é preciso ir ao médico para meter baixa até 3 dias. Patrões vão poder "confirmar veracidade da autodeclaração" no portal:*

<https://cnnportugal.iol.pt/sns/sns24/a-partir-de-segunda-feira-nao-e-preciso-ir-ao-medico-para-meter-baixa-ate-3-dias-patroes-vao-poder-confirmar-veracidade-da-autodeclaracao-no-portal/20230428/644b87750cf2665294e11f7c>

Pažymėtina, kad pirmosios trys darbuotojo ligos dienos Portugalijoje yra vadinamasis laukimo laikotarpis, kurio metu ligos išmoka (*subsídio de doença*) darbuotojui iš esmės nėra užtikrinta (darbdavys gali savo nuožiūra ar pagal kolektyvinę sutartį skirti tam tikrą išmoką). Kai kuriais atvejais (pavyzdžiui, hospitalizacija, operacija) laukimo laikotarpio nėra ir išmoka mokama nuo pirmos dienos. Tačiau kai kuriems gavėjams išmoka pradedama mokėti vėliau – pavyzdžiui, savarankiškai dirbantiems asmenims taikomas 10 dienų laukimo laikotarpis. Ligos išmoką moka (bendruoju atveju – nuo ketvirtosios nedarbingumo dienos) valstybinis socialinis draudimas (*Segurança Social*⁴⁵).

Ligos išmoka mokama darbuotojams, kurie turi bent 6 mėnesių socialinio draudimo stažą ir gydytojo išduotą nedarbingumo pažymėjimą. Ši išmoka gali būti mokama iki 1 095 dienų, tačiau kai kurių kategorijų darbuotojams trumpiau (pavyzdžiui, savarankiškai dirbantiems asmenims – iki 365 dienų), o sergantiems tuberkulioze – neterminuotai.

Dienos ligos išmoka apskaičiuojama kaip tam tikro dienos referencinio atlyginimo, nustatomo susirgusio darbuotojo iki ligos gautą 6 mėnesių darbo užmokesť⁴⁶ padalinus iš 180, dalis. Ši dalis, priklausomai nuo nedarbingumo trukmės ir ligos pobūdžio, bendruoju atveju gali svyruoti nuo 55 iki 75 proc. ir būti didesnė tam tikrais specialiais atvejais⁴⁷.

Ligos išmokos skyrimą ir mokėjimą reglamentuoja dekretas-įstatymas 28/2004⁴⁸.

Suomija

Darbuotojas privalo pagrįsti savo nedarbingumą darbdaviui, tačiau šalies įstatymai nenustato griežto reikalavimo darbuotojui pateikti gydytojo išduotą pažymėjimą nuo pirmosios ligos dienos. Iš esmės tai priklauso nuo darbdavio taikomos politikos.

Pagal Darbo sutarčių įstatymo⁴⁹ 2 skyriaus 11 ir 11a straipsnius, darbuotojui susirgus arba patyrus nelaimingą atsitikimą, darbdavys privalo mokėti 100 proc. jo darbo užmokesčio nuo 1 iki 9 nedarbingumo darbo dienos (imtinai). Jeigu darbo santykiai trunka trumpiau nei 1 mėnesį, darbuotojui tuo pačiu laikotarpiu yra mokama 50 proc. jo darbo užmokesčio. Darbdavys turi teisę reikalauti iš darbuotojo gydytojo pažymėjimo, pagrindžiančio nedarbingumą, tačiau Suomijos praktika rodo, kad daugelyje įmonių taikoma tvarka, kai trumpalaikiam (dažniausiai iki 3 darbo dienų) nedarbingumui pagrįsti pakanka darbuotojo asmeninio pranešimo⁵⁰.

Pasibaigus 9 darbo dienų nedarbingumo laikotarpiui, ligos išmokos mokamos pagal Suomijos Sveikatos draudimo įstatymą⁵¹. Pagal jo 3 dalies 8 skyriaus nuostatas, ligos išmoka iš socialinio draudimo fondo lėšų pradedama mokėti nuo 10 darbo dienos po nedarbingumo pradžios. Maksimalus ligos išmokos mokėjimo laikotarpis yra 300 darbo dienų. Ligos išmokos dydis, naudojant tam tikrą formulę, apskaičiuojamas pagal darbuotojo pajamas, gautas dirbant (pajamoms nustatyti taikomas tam tikras 12 mėnesių referencinis laikotarpis)⁵².

Švedija

Ligos išmokų įstatymo⁵³ 8 straipsnyje nurodyta, kad darbuotojas privalo pranešti darbdaviui apie ligos faktą, tačiau įstatyme nėra nustatyta prievolė darbuotojui pateikti nedarbingumo

⁴⁵ Portuguese Social Security: <https://en.seg-social.pt/portuguese-social-security-institutions>

⁴⁶ 6 mėnesių laikotarpis pradedamas skaičiuoti nuo aštunto mėnesio iki susirgimo (susirgimo mėnuo neįskaičiuojamas).

⁴⁷ Segurança Social. Sickness cash benefit: <https://en.seg-social.pt/sickness-cash-benefit>

⁴⁸ Decreto-Lei n.º 28/2004: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2004-34545075>

⁴⁹ Työsopimuslaki: <https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/2001/55>

⁵⁰ Tehy. Lääkärintodistuksen toimittaminen työnantajalle. 2025-05-26:

<https://www.tehy.fi/fi/tyoelamaopas/tyosuhteen-aikana/sairausloma/laakarintodistuksen-toimittaminen-tyonantajalle>

⁵¹ Sairausvakuutuslaki: https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/2004/1224#part_3_chp_8_sec_5v20140678_heading

⁵² Kela. Annual income: <https://www.kela.fi/what-is-annual-income#sickness-allowance>

⁵³ Lag (1991:1047) om sjuklön:

pažymėjimą per pirmas 7 kalendorines dienas. Jeigu darbuotojas serga ilgiau nei 7 kalendorines dienas, nuo 8 kalendorinės dienos darbuotojas privalo pateikti darbdaviui gydytojo išduotą nedarbingumo pažymėjimą, kad galėtų gauti ligos išmoką.

Darbuotojo teisė į ligos išmoką priklauso nuo jo darbo stažo atitinkamoje darbovietėje. Jei darbuotojas yra įdarbintas neterminuotai arba jo darbo sutartis sudaryta bent 1 mėnesio laikotarpiui, darbuotojo teisė į ligos išmoką atsiranda nuo pirmosios darbo dienos. Tais atvejais, kai darbo sutartis galioja trumpiau nei 1 mėnesį, darbuotojo teisė į ligos išmoką atsiranda tik tada, kai darbuotojas nepertraukiamai dirba 14 kalendorinių dienų (Ligos išmokų įstatymo 3 str.).

Pagal Ligos išmokų įstatymo 6 ir 7 straipsnius, darbdavys ligos išmoką moka 14 kalendorinių dienų. Išmokos dydis sudaro 80 proc. darbuotojo įprastai uždirbamų darbo pajamų.

Darbdavys privalo pranešti Švedijos socialinio draudimo agentūrai apie ligos atvejus, kai dėl jų darbuotojams atsiranda teisė gauti ligos išmoką, jeigu liga ir darbo santykiai tęsiasi pasibaigus laikotarpiui, kurio metu ligos išmoką moka darbdavys. Pranešimas Švedijos socialinio draudimo agentūrai (šved. *Försäkringskassan*) turi būti pateiktas per septynias kalendorines dienas nuo šio laikotarpio pabaigos (Ligos išmokų įstatymo 12 str.).

Švedijos socialinio draudimo agentūra ligos išmokas moka pagal Socialinio draudimo kodeksą⁵⁴ (27 ir 28 skyriai). Įprasto dydžio ligos išmoka darbuotojui mokama ne ilgiau kaip 364 dienas. Po šio laikotarpio, jeigu asmuo vis dar negali dirbti, jam gali būti skiriama pratęsta ligos išmoka, kuri yra mažesnė (Socialinio draudimo kodekso 27 skyriaus 21 ir 24 straipsniai). Ligos išmokos dydis apskaičiuojamas pagal apdrausto asmens gautas darbo pajamas. Išmokos dydis yra lygus 80 proc. gautų darbo užmokesčio su papildomomis priemokomis (pavyzdžiui, mokėjimai už viršvalandžius) pajamų⁵⁵, padaugintų iš 0,97. Jeigu asmens darbingumas lieka sumažėjęs ir po 364 dienų, išmoka mažinama iki 75 proc. pajamų, padaugintų iš 0,97 (Ligos išmokų įstatymo 28 skyriaus 7 straipsnis).

Vokietija

Darbuotojo teisė į ligos išmoką ir jos mokėjimo sąlygos yra reglamentuotos federaliniame Darbo užmokesčio mokėjimo švenčių metu ir susirgus įstatyme⁵⁶ (toliau – Darbo užmokesčio įstatymas).

Jeigu darbuotojas praranda darbingumą dėl ligos, jis turi nedelsdamas pranešti darbdaviui apie savo nedarbingumą ir jo numatomą trukmę. Tais atvejais, kai darbuotojo nedarbingumas trunka ilgiau nei 3 kalendorines dienas, darbuotojas privalo ne vėliau kaip 4 nedarbingumo dieną pateikti darbdaviui gydytojo išduotą pažymėjimą, patvirtinantį nedarbingumą ir jo trukmę. Darbdavys turi teisę reikalauti nedarbingumo pažymėjimo ir anksčiau (Darbo užmokesčio įstatymo 5 str.).

Darbdavys privalo mokėti darbuotojui visą jo darbo užmokestį už įprastą darbo laiką nedarbingumo metu, bet ne ilgiau kaip 6 savaites (42 kalendorines dienas). Toks mokėjimas užtikrinamas tik tada, kai darbuotojas toje darbovietėje yra išdirbęs nepertraukiamai 4 savaites (Darbo užmokesčio įstatymo 3 str.).

Pasibaigus šešių savaičių laikotarpiui, jeigu darbuotojas vis dar yra nedarbingas, mokama ligos išmoka, vadovaujantis Vokietijos socialinio kodekso penktosios knygos⁵⁷ nuostatomis.

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-19911047-om-sjuklon_sfs-1991-1047/

⁵⁴ *Socialförsäkringsbalk*:

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialforsakringsbalk-2010110_sfs-2010-110/#K27

⁵⁵ *Försäkringskassan. Sickness benefit qualifying income*:

<https://www.forsakringskassan.se/english/moving-to-working-studying-or-newly-arrived-in-sweden/social-insurance-in-sweden/sickness-benefit-qualifying-income>

⁵⁶ *Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall*:

<https://www.gesetze-im-internet.de/entgfg/BJNR106500994.html>

⁵⁷ *Sozialgesetzbuch Fünftes Buch*: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_5/BJNR024820988.html

Socialinio kodekso penktosios knygos 47 straipsnis nurodo, kad darbuotojui, kuris dėl ligos ir toliau negali dirbti, ligos išmoka yra skiriama iš privalomojo sveikatos draudimo fondo lėšų. Ši pašalpa sudaro 70 proc. darbuotojo gauto *bruto* darbo užmokesčio, bet ne daugiau kaip 90 proc. *neto* darbo užmokesčio.

Parengė

Informacijos ir komunikacijos departamento

Tyrimų skyriaus vyr. patarėjas Vidmantas Punelis

Tel. (0 5) 209 6186, el. p. tyrimai@lrs.lt

Informacijos ir komunikacijos departamento

Tyrimų skyriaus patarėja Laura Švelnytė

Tel. (0 5) 209 6173, el. p. laura.svelnyte@lrs.lt

Seimo kanceliarijos Informacijos ir komunikacijos departamento Tyrimų skyriaus parengti analitiniai ir informaciniai darbai skirti Seimo narių parlamentinei ir Seimo kanceliarijos veiklai. Šiuose darbuose pateikta informacija nėra oficiali Lietuvos Respublikos Seimo pozicija. Šį darbą atgaminti, išleisti, platinti, versti, perdirbti, viešai skelbti, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis, galima tik gavus Seimo kanceliarijos leidimą.

Visais atvejais naudojant šį darbą privaloma nurodyti šaltinį.

© Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija, 2025