

Lietuvos Respublikos Vyriausybei

2022 m. kovo 14 d., Nr. 22-057AR

Kopija

*Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos  
ir darbo ministerijai*

## **DĖL NUMATOMŲ LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO IR LIETUVOS RESPUBLIKOS LIGOS IR MOTINYSTĖS SOCIALINIO DRAUDIMO ĮSTATYMO PAKEITIMŲ**

Lietuvos verslo konfederacija (toliau – LVK) kreipiasi į Jus atsižvelgdama į tai, kad 2022 m. kovo 15 d. vykstančiame ministerijų atstovų tarpinstituciniame pasitarime bus sprendžiamas klausimas dėl Lietuvos Respublikos 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 įstatymo, 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 papildymo priedu įstatymo, Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 2, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 11<sup>1</sup>, 14, 16, 22, 23 ir 30 straipsnių pakeitimo įstatymo Nr. XIV-752 11 straipsnio pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo Nr. IX-1826 2, 7 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos vadovybės apsaugos įstatymo Nr. IX-1183 27 straipsnio pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos žvalgybos įstatymo Nr. VIII-1861 31 straipsnio pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos teismų įstatymo Nr. I-480 44<sup>1</sup> straipsnio pakeitimo įstatymo projektų (toliau – Įstatymų projektai).

LVK, susipažinusi su įstatymų projektais, kurie patikslinti po svarstymo 2021 m. lapkričio 30 d. tarpinstituciniame pasitarime pagal Vyriausybės kanceliarijos Teisės grupės pateiktas pastabas, visgi pasigenda pakaitinių darbuotojų apsaugos užtikrinimo, numatant lanksčias darbo sąlygas. LVK ankstesnio Įstatymų projektų derinimo metu buvo atkreipusi dėmesį į tai, kad sudarant palankesnes sąlygas motinų reintegracijai į darbo rinką joms pasinaudojus motinystės ir vaiko priežiūros atostogomis, liko neįvertinta tai, kad išėjus vaiko priežiūros atostogų paprastai į darbą priimamas pakaitinis darbuotojas, kuris taip pat turi visas darbuotojo teises ir pareigas. Jei darbuotojas, esantis vaiko priežiūros atostogose, pareiškia norą grįžti į darbą, tai pakaitinis darbuotojas lieka visiškai neapsaugotas. Atitinkamai siūlėme tikslinti Darbo kodekso nuostatas, nes neturi būti ilgesni įspėjimo terminai, galimybė keisti darbo sąlygas tokiam darbuotojui.

Pažymėtina, kad pakaitinių darbuotojų padėties klausimą svarbu spręsti atsižvelgiant jau vien į tai, kad tėvams bus sudaroma galimybė neperleidžiamas atostogas vaikui prižiūrėti (2 mėn. mamai ir 2 mėn. tėčiui) imti dalimis, pakaitomis su kitu iš tėvų, turės būti užtikrintos sąlygos grįžti į darbą itin trumpais periodais. Darbdaviai turės būti pasirengę suteikti darbo net pvz. vienai darbo dienai. Jiems iš anksto nežinant, kaip tėvai planuosis neperleidžiamų atostogų vaikui prižiūrėti dienų grafikus, tikėtina susidarys situacijos, kai vienu metu tas pačias darbo funkcijas atlikti pretenduos net du asmenys. Į tai atsižvelgiant, siūlėme įvertinti papildomus darbdavio kaštus, susijusius su darbo organizavimu, kai tų pačių funkcijų atlikimui įdarbinami net keli žmonės (vaiko priežiūros atostogose esantis darbuotojas ir pakaitinis darbuotojas), taip pat ir darbo užmokesčio kaštus, bei atitinkamai tikslinti ne tik Darbo kodeksą, bet ir mokesťinius įstatymus. Pvz., siūlėme įvertinti tai, kad darbo vietos kaina yra skaičiuojama kartu su visais mokesčiais ir įmokomis, todėl viena iš

galimybių yra dirbant vaiko priežiūros atostogų metu, mokėti tik pensijų draudimo tarifą, tai mažintų darbo vietos kainą ir galimai skatintų sudaryti susitarimus su darbuotojais.

Tuo pačiu, siekiant Direktyvos (ES) 2019/1158 tikslų bei nuostatų įgyvendinimo, siūlome tikslinti 9 straipsniu keičiamo Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 24 straipsnį ir, tais atvejais, kai vaiko priežiūros išmokos neperleidžiamais vaiko priežiūros atostogų mėnesiais gavimo metu asmuo turi pajamų ir (ar) išmokų, mokėti jam **tam tikrą išmokos dalį**, pvz., jei pajamos neviršija daugiau nei puse nustatytos išmokos, apdraustajam mokama 75 procentų vaiko priežiūros išmokos, jei daugiau nei 50 procentų, tai – 50 procentų vaiko priežiūros išmokos. **Pagrindinis principas, kad vaiko priežiūros išmoka yra mokama visada.** Siūlomos nuostatos mokėti skirtumą tarp išmokos ir gaunamų pajamų, arba visai nemokėti išmokos, **neskatina moterų dalyvauti darbo rinkoje ir vyrų bei moterų lygiau dalytis priežiūros pareigomis bei kurti ryšį su vaiku.** Tas pats principas taikytinas ir tais atvejais, kai likusiu vaiko priežiūros išmokos gavimo metu asmuo turi pajamų.

Pritariame Nacionalinės šeimų ir tėvų asociacijos pozicijai, išreikštai 2021 m. rugpjūčio 2 d. išvadoje Nr. 20210802, kuri sutampa su LVK nuomone, kad siūlymas, pagal kurį darbo užmokesčio ir gaunamos pašalpos suma negalės būti didesnė nei vaiką prižiūrinčio asmens buvęs darbo užmokestis, tik siaurina ir blogina galimybes moterims sugrįžti į darbo rinką, nes jos galėtų dirbti tik mažesne apimtimi, dalimi etato ir negalėtų ieškotis pelningesnio darbo. Manome esant tikslinga vaiko priežiūros metu leisti mamos dirbti ir užsidirbti, neribojant šios jos galybės ankstesnio darbo užmokesčio suma.

Pažymime, kad pati sistema turi paramos bruožų ir teigti, kad paskirtis yra 100 proc. kompensacinė, nėra visiškai teisinga. Kompensuojama yra nuo tų pajamų, kurios buvo anksčiau gautos, dar iki vaiko priežiūros atostogų, o nuo papildomai gaunamų pajamų yra mokamos socialinio draudimo įmokos. Manome, kad apskritai galėtų būti supaprastinama sistema ir sudaroma galimybė SODRAI paskaičiuoti asmeniui priklausančią gauti bendrą išmokų sumą ir ją mokėtis dalimis asmens pasirinktu vaiko priežiūros atostogų metu, o ne mažinti išmoką ar jos absoliučiai neišmokėti, priklausomai nuo to, ar tėvai jos gavimo metu dirba ir mažiau ar daugiau uždirba.

Jei vis tik nebus atsižvelgta ir svarstomos kitos alternatyvos, labai prašome įvertinti tų mamų, kurios dirba ir uždirba daugiau ar tiesiog gali dalį laiko skirti darbui, situaciją ir neriboti išmokų dydžių.

Pagarbiai

Generalinė direktorė

Eglė Radišauskienė