

Lietuvos maistininkų profesinės sąjungos nuomonė dėl LR Trišalėje taryboje dalyvaujančių darbdavių organizacijų pristatytos bendros pozicijos dėl LR Darbo kodekso taikymo karantino laikotarpiu po konsultacijų su advokatu dr.Nerijumi Kasiliausku

Vilnius

2020m. Kovo 26 d.

2008 m. LR Darbo kodeksas buvo ženkliai griežtesnis ir turėjo mažiau lankstumo, bet praėjusią ekonominę krizę pavyko išgyventi. Dabar galiojantis Darbo kodeksas yra nepalyginamai lankstesnis ir pakankamai subalansuotas šios dienos situacijai. Reikiami Darbo kodekso pakeitimai, gyvenant net karantino sąlygomis, jau buvo priimti ir įsigaliojo.

1. Dėl siūlymo darbdaviui ne dėl darbuotojo kaltės uždelsus atsiskaityti su darbuotoju LR DK 147 str. 2 d.,

Už pavėluotą atsiskaitymą su darbuotoju atleidus jį iš darbo, siūloma įteisinti 0,07 proc. delspinigius. Kitaip tariant siūloma, kad atleistas darbuotojas kredituotų darbdavį galbūt net mažesnėmis palūkanomis nei bankas. Reikia vadovautis pamatiniu darbo santykių principu įtvirtintu Darbo kodekso 32 straipsnio 3 d. kad ūkinę riziką prisiima darbdavys, o ne darbuotojas. Šiuo atveju siūloma viską perkelti darbuotojui.

2,3. Dėl siūlymo netaikyti LR DK 57 str. 7 d. ir 57 str. 8 d., tai yra, darbdaviui leisti visus darbuotoju įspėti apie atleidimą prieš 14 kalendorinių dienų ir nemokėti išeitinių išmokų.

Įspėjimo terminas apie darbuotojo atleidimą yra skirtas tam, kad darbuotojas galėtų pasiruošti būsimo atleidimo iš darbo padariniams. Vieno mėnesio terminas nėra neprotingai ilgas, juolab, kad per įspėjimo terminą darbdavys gali skelbti prastovą ir mokėti įspėjimo laikotarpiu MMA, kurio 90 proc. kompensuoja valstybė.

Išeitinė išmoka skirta tam, kad darbuotojas turėtų iš ko pragyventi po atleidimo iš darbo. Dviejų mėnesių išeitinė išmoka, kurią moka darbdavys yra viena mažiausių ES. Be to ir darbuotojai nesiruošė ekstremaliai situacijai, todėl visą ekstremalios situacijos naštą perketi darbuotojams būtų vėlgi Darbo kodekso 32 straipsnio 3 d. pažeidimas, nes ūkinę riziką atitektų tik darbuotojui.

Sutikus su tokias darbdavių siūlymais pirmiausia be išeitinių išmokų ir per labai trumpą laikotarpį būtų atleidžiami ilgesnį darbo stažą turintys darbuotojai. Manome, kad ekstremalioje situacijoje darbuotojų apsauga turi būti didinama, o ne mažinama.

4. Dėl siūlymo leisti darbdaviui vienašališkai keisti darbo sutartyje numatytas darbuotojų funkcijas (paliekant darbuotojo darbo užmokestį).

Tokiu atveju reikia pakeisti ir Konstituciją, kurioje priverčiamas darbas draudžiamas. Jeigu nenorima darbuotojui mokėti išėtinės išmokos ar už prastovą perkelti darbuotoją be jo sutikimo į darbą, kurio jis nenori dirbti ir priversi išeiti savo noru (pvz. kvalifikuotą darbuotoją nusiųsi dirbti nekvalifikuotų darbų).

Lankstumą galima būtų užtikrinti tik kolektyvinėse sutartyse sutartomis sąlygomis. Tokia praktika jau yra.

5. Dėl darbo dienos trukmės ir vidutinės darbo savaitės trukmės iki 48 valandų.

Pasiūlymas prieštarauja darbdavių visų pasiūlymų logikai, nes darbdaviai nori lengviau ir nemokamai atleisti darbuotojus, bet tuo pačiu jiems reikia ilginti darbuotojų darbo laiką. Įteisinus šį pasiūlymą tikrai atleidimų padaugės, nes bus ilginamas darbo laikas ir reikės mažiau darbuotojų. Verslai, kurie numato plėtros galimybes turėtų samdyti daugiau darbuotojų, o ne ilginti esamų darbuotojų darbo valandas.

Pažymėtina, kad TDO 47 konvenciją dėl 40 valandų darbo savaitės priėmė 1935 metais, Lietuvos Respublika ją ratifikavo 1994.09.26. Pailgintas darbo laikas reiškia didesnius krūvius, įtampą, blogėjančią darbuotojų sveikatą ir ateityje užprogramuoja didesnes visų mokesčių mokėtojų išlaidas.

6. Dėl siūlymo sumažinti apribojimus terminuotų sutarčių sudarymui.

Jeigu darbas yra terminuotas Darbo kodeksas ir dabar neriboja terminuotų darbo sutarčių skaičiaus terminuotiems darbams. Darbo kodeksas riboja tik terminuotų darbo sutarčių skaičių nuolatinio pobūdžio darbui ir tokie ribojimai privalomi pagal 1999 m. ES direktyvą dėl terminuotų darbo sutarčių, kurios niekas nesiūlo pakeisti.

7. Dėl siūlymo suminės darbo laiko apskaitos laikotarpį padidinti iki 6 mėnesių.

Suminės apskaitos laikotarpio nustatymas yra balansas tarp darbdavio interesų nemokėti už viršvalandžius ir darbuotojo teisės gauti apmokėjimą už viršvalandžius. Trijų mėnesių laikotarpis yra pakankamai ilgas darbdaviui būti lanksčiam, bet lankstumui ribų nėra ir darbdaviai nori pasinaudoti situacija ir vėlgi darbuotojo sąskaita pasididinti lankstumą.

8. Dėl darbdavio teisės išleisti darbuotoją sukauptų kasmetinių atostogų be darbuotojo sutikimo.

Atostogų klausimas turi būti derinamas su darbuotoju, nes jis planuoja savo asmeninį gyvenimą ir poilsį. Karantino atveju gal vienas sutuoktinis išėjo atostogų, kad prižiūrėti mažamečius vaikus, o kitas planavo išeiti atostogų po to, bet darbdavys savo nuožiūra paskiria atostogas ir antram sutuoktiniui. Laikotarpiui, kai nėra darbo yra skirtos prastovos, kurių apmokėjimas ženkliai sumažintas. Tačiau darbdaviai šia galimybe naudotis nenori, o darbdaviui savo nuožiūra

skiriant atostogas darbuotojui bus išnaudotos visos atostogos ir laikotarpiai kai darbdavys neturi darbo darbdaviui nekainuos (nes atostogas darbdavys bet koku atveju kompensuoti net atleidimo iš darbo atveju), o visos ekstremalios situacijos pasekmės vėl bus perkeltos darbuotojui.

Galima būtų svarstyti, jei darbuotojo sukauptų atostogų likutis yra daugiau nei 20 dienų atmetus numatytas pagal atostogų grafiką. Taikyti tik ten, kur yra atostogų grafikai. arba kolektyvinėse sutartyse sutarta kita tvarka. DK 128 str.1d. netaikymas neturi prasmės nes metai dar nesibaigė.

9. Dėl siūlymo netaikyti darbdaviui pareigos mokėti išeitinę išmoką darbo kodekso 56 str. 1d. 1p., kai darbuotojas dėl prastovos nutraukia darbo sutartį.

Siūlymas nemokėti išeitinės išmokos darbuotojams išeinantiems iš darbo dėl ilgalaikės prastovos reiškia, kad darbdaviai siekia padaryti darbuotojus priklausomus nuo vieno darbdavio. Tuo pačiu darbdaviai teigia, kad yra daug verslų kurie plečia savo veiklą ekstremalios situacijos atveju, bet siekia sudaryti kliūtis dėl ilgalaikės prastovos nedirbantiems darbuotojams pakeisti darbdavį. Vietoj to siūloma ilginti darbo valandas jau dirbantiems darbuotojams pas darbdavius, kurie plečia savo veiklą. Todėl niekaip negalima sutikti su pačių darbdavių logikai prieštaraujančiais pasiūlymais.

LR Vyriausybė paskelbusi ekstremalią situaciją ar karantiną numatė ekonominės paramos paketą verslui. Galima būtų tartis dėl prastovos laiko pailginimo ir apmokėjimo karantino metu, atsižvelgus į sektoriaus ekonominę padėtį ir tik per sektorines sutartis.

10. Dėl siūlymo prailginti LR Darbo kodekso 146 str.2 d. nustatytą atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju terminą iki 30 dienų.

Darbdaviai siekia, kad atleidžiamieji darbuotojai paskelbus ekstremalią situaciją šalyje kredituotų darbdavius vieną mėnesį nemokamai, o po to už 0,07 procento. Tai yra pigiau nei bankai ir darbdaviams nereikėtų į juos kreiptis. Tuo tarpu pareiga atsiskaityti su darbuotojo jo atleidimo iš darbo dieną susijusi darbuotojo galimybe pragyventi netekus pajamų. Todėl siūlomi pakeitimai neturėtų būti priimami.

Darbo ginčų komisijų darbo praktika rodo, kad darbdaviai susidūrę su „laikiniais finansiniais sunkumais“ darbuotojus įvairiausiais pagrindais atleidžia iš darbo darbuotojus, nesumokėdami jiems priklausančio atlyginimo, apgaudinėja, kad tuojau atsiskaitys. Tačiau dažnai nelieka bendrovėse turto, nei bendrovėse dirbančių darbuotojų, dauguma darbuotojų uždirbtų atlyginimų taip ir negauna.

LMP pirmininkė

Gražina Gruzdienė