

DĖL NUOBAUDŲ, NUMATYTŲ LIETUVOS RESPUBLIKOS UŽIMTUMO ĮSTATYME, TAIKYMO

Reaguodami į nuo 2023 m. sausio 1 d. įvykusius pokyčius neįgaliųjų įdarbinimo rėmimo srityje Lietuvos Respublikos Seimui priėmus Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo Nr. XII-2470 2, 16, 20, 24, 25, 30², 35, 38, 41, 42, 43, 44, 45 ir 47 straipsnių pakeitimo įstatymą Nr. XIV-1390 (toliau – **Užimtumo įstatymo pakeitimas**), norime paprašyti Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pateikti išaiškinimą dėl Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo (toliau – **Užimtumo įstatymas**) 35 straipsnio 4 dalies taikymo nuo 2023 m. sausio 1 d. bei pateikti pasiūlymą dėl teisinio reguliavimo efektyvinimo.

I. Dėl naujo reguliavimo taikymo

Iki 2022 m. gruodžio 31 d. galiojusios Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo redakcijos (toliau – **sena Užimtumo įstatymo redakcija**) 35 straipsnio 4 dalies 4 punktas numatė, kad:

*„Pasiūlymus dėl šio straipsnio 1 dalies 3 ir 4 punktuose ir šio įstatymo 36 straipsnio 1 dalies 2 punkte nurodytų priemonių įgyvendinimo gali teikti darbdaviai <...> kurių **vadovas ar kitas atsakingas asmuo** per paskutinius vienus metus iki šio straipsnio 4 dalyje nurodytų pasiūlymų pateikimo dienos neturėjo baudos, paskirtos už šio įstatymo 56, 57 ir 58 straipsniuose nurodytus pažeidimus, ir (ar) administracinės nuobaudos, skirtos pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksą už nelegalų darbą, arba turi ne daugiau negu vieną per paskutinius vienus metus iki šio straipsnio 4 dalyje nurodytų pasiūlymų pateikimo dienos paskirtą administracinę nuobaudą pagal šį kodeksą už darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimus, nelaimingo atsitikimo darbe nuslėpimą, nustatytos pranešimo ir ištyrimo tvarkos, darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos, darbo laiko apskaitos, laikinųjų darbuotojų darbo sąlygų bei komercinės ar ūkinės veiklos tvarkos pažeidimus.“*

Tokia formuluotė reiškė, kad pasiūlymų dėl aktyvių darbo rinkos politikos priemonių negali teikti darbdaviai, kurių **vadovui ar kitam atsakingam asmeniui** per paskutinius metus buvo skirta bauda už Užimtumo įstatymo 56, 57 ir 58 straipsniuose nurodytus pažeidimus, tačiau šis apribojimas netaikomas, jei bauda skirta ne vadovui ar kitam atsakingam asmeniui, o pačiam darbdaviui, kuris yra juridinis asmuo, nes tokios sankcijos sena Užimtumo įstatymo redakcija nenumatė.

Nuo 2023 m. sausio 1 d. įsigaliojusio Užimtumo įstatymo 35 straipsnio 4 dalies 4 ir 5 punktai (kurie atsiranda vietoje senoje Užimtumo įstatymo redakcijoje buvusio 35 straipsnio 4 dalies 4 punkto) numato, kad:

*„Paraiškas dėl šio straipsnio 1 dalies 3 ir 4 punktuose ir šio įstatymo 36 straipsnio 1 dalies 2 punkte nurodytų priemonių įgyvendinimo gali teikti **darbdaviai**:*

*4) kurie per paskutinius vienus metus iki šioje dalyje nurodytų paraiškų pateikimo dienos **neturėjo baudos**, paskirtos už šio įstatymo 56, 57, 58 ar 59² straipsnyje nurodytą pažeidimą;*

5) kurių vadovas ar kitas atsakingas asmuo per paskutinius vienus metus iki šioje dalyje nurodytų paraiškų pateikimo dienos neturėjo administracinės nuobaudos, skirtos pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksą už nelegalų darbą, arba turi ne daugiau negu vieną per paskutinius vienus metus iki šioje dalyje nurodytų paraiškų pateikimo dienos pagal šį kodeksą paskirtą administracinę nuobaudą už darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų, skaidriai dirbančių asmenų identifikavimo reikalavimų pažeidimus, nelaimingo atsitikimo darbe nuslėpimą, nustatytos pranešimo ir ištyrimo tvarkos, darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos, darbo laiko apskaitos, laikinųjų darbuotojų darbo sąlygų bei komercinės ar ūkinės veiklos tvarkos pažeidimus“

Ši nauja Užimtumo įstatymo formuluo­te reiškia, kad apribojimas teikti pasiūlymus dėl aktyvių darbo rinkos politikos priemonių bus taikomas griežčiau, t.y. tokių pasiūlymų negali teikti ir tie darbdaviai (juridiniai asmenys), kuriems patiems per pastaruosius metus buvo paskirtos baudos už nurodytų Užimtumo įstatymo straipsnių pažeidimus ir tie darbdaviai (juridiniai asmenys), kurių vadovai ar atsakingi asmenys (fiziniai asmenys) turi baudas, paskirtas pagal Administracinių nusižengimų kodeksą (Užimtumo įstatymo 35 straipsnio 4 dalies 5 punkte nurodytais atvejais vieną ar daugiau per pastaruosius metus).

Teisės teorija, teisės tradicijos ir teisės doktrina leidžia daryti išvadą, kad teisinio reguliavimo srityje egzistuoja bendra taisyklė: įstatymas atgal negalioja (*lex retro non agit*). Kaip nurodoma Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo doktrinoje:

„Konstitucijos 7 straipsnio 2 dalyje taip pat atsispindi teisės principas, jog paskelbti įstatymai galioja į ateitį ir neturi grįžtamosios galios (lex retro non agit). Taigi įstatymai taikomi tiems faktams ir pasekmėms, kurios atsiranda po šių įstatymų įsigaliojimo. Reikalavimas, kad paskelbti įstatymai galiotų į ateitį ir neturėtų grįžtamosios galios – svarbi teisinio tikrumo prielaida, esminis teisės viešpatavimo, teisinės valstybės elementas.“¹

Taigi, teisės aktais (*inter alia* Užimtumo įstatymo pakeitimu) nustatytas teisinis reguliavimas negali būti taikomas tiems faktams ir šių faktų teisinėms pasekmėms, kurie atsirado iki šių norminių aktų įsigaliojimo, kitaip būtų pažeistas teisinės valstybės principas.

Atsižvelgiant į tai, kad nuo 2023 m. sausio 1 d. įsigaliojusi Užimtumo įstatymo redakcija numato griežtesnę (plačiau taikomą) sankciją, nei sena Užimtumo įstatymo redakcija (nes įvedama nauja veika, už kurią baudžiama teisės kreiptis dėl subsidijų apribojimu – darbdavio padarytas Užimtumo įstatymo pažeidimas), ir vadovaujantis *lex retro non agit* principu, sugriežtinta sankcija turėtų būti taikoma tik faktams, kurie buvo padaryti įsigaliojus Užimtumo įstatymo pakeitimams.

Tai reiškia, kad paraiškų dėl priemonių, numatytų Užimtumo įstatymo 35 straipsnio 1 dalies 3 ir 4 punktuose ir šio įstatymo 36 straipsnio 1 dalies 2 punkte, įgyvendinimo vienerius metus negali teikti tik tie darbdaviai, kurie turi baudą, paskirtą už Užimtumo įstatymo 56, 57, 58 ar 59² straipsnyje nurodytus pažeidimus, jei tie pažeidimai padaryti po 2023 m. sausio 1 d.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, prašome nurodyti, ar tuo atveju, jei darbdavys (juridinis asmuo) yra padaręs Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 56, 57 ar 58 straipsnio pažeidimą iki 2022 m. gruodžio 31 d. (t. y. iki Užimtumo įstatymo pakeitimo įsigaliojimo) už kurį jam paskirta bauda, ar toks pažeidimas kaip faktas bus laikomas įvykusiu iki Užimtumo įstatymo pakeitimo įsigaliojimo ir todėl Užimtumo įstatymo pakeitimas ir jame numatytos pasekmės nebus taikomos dėl tokio pažeidimo?

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. sausio 11 d. nutarimas byloje Nr. 7/99-17/99

II. Pasiūlymas dėl Užimtumo įstatymo 35 straipsnio pakeitimo

Nuo 2023 m. sausio 1 d. įsigaliojusio Užimtumo įstatymo 35 straipsnio 4 dalies 4 ir 5 punktai numato, kad:

*„Paraiškas dėl šio straipsnio 1 dalies 3 ir 4 punktuose ir šio įstatymo 36 straipsnio 1 dalies 2 punkte nurodytų priemonių įgyvendinimo gali teikti **darbdaviai**:*

*4) kurie per paskutinius vienus metus iki šioje dalyje nurodytų paraiškų pateikimo dienos **neturėjo baudos**, paskirtos už šio įstatymo 56, 57, **58** ar 59² straipsnyje nurodytą pažeidimą;*
*5) kurių vadovas ar kitas atsakingas asmuo per paskutinius vienus metus iki šioje dalyje nurodytų paraiškų pateikimo dienos neturėjo administracinės nuobaudos, skirtos pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksą už nelegalų darbą, arba **turi ne daugiau negu vieną per paskutinius vienus metus iki šioje dalyje nurodytų paraiškų pateikimo dienos pagal šį kodeksą paskirtą administracinę nuobaudą** už darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų, skaidriai dirbančių asmenų identifikavimo reikalavimų pažeidimus, nelaimingo atsitikimo darbe nuslėpimą, nustatytos pranešimo ir ištyrimo tvarkos, **darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos, darbo laiko apskaitos**, laikinųjų darbuotojų darbo sąlygų bei komercinės ar ūkinės veiklos tvarkos pažeidimus“*

Tokia Užimtumo įstatymo 35 straipsnio 4 dalies 4 ir 5 punktų redakcija lemia, kad tie patys pažeidimai pagal skirtingus įstatymus yra traktuojami skirtingai ir sukelia skirtingas teises pasekmes, o tai sukelia neaiškumų darbdaviams.

Užimtumo įstatymo 58 straipsnis numato atsakomybę už „nedeklaruotą darbą“ ir įtvirtina, kad:

„1. Nedeklaruotu darbu vadinamos fizinio asmens (darbuotojo) pavaldžiai kitam asmeniui (darbdaviui) ir jo naudai atlygintinai atliekamos darbo funkcijos, kai Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka darbo laiko apskaitos dokumentuose nėra pažymėta:

- 1) darbuotojo dirbti viršvalandžiai;*
- 2) darbuotojo darbo laikas švenčių dieną, poilsio dieną, jeigu jis nenustatytas pagal grafiką;*
- 3) darbuotojo darbo laikas naktį.“*

Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso (toliau – ANK) 100 straipsnio 1 dalis numato, kad:

„Darbuotojų, išskyrus dirbančius nekintančių darbo dienos (pamainos) trukmės ir darbo dienų per savaitę skaičiaus darbo laiko režimu, darbo laiko nežymėjimas darbo laiko apskaitos žiniaraštyje, taip pat į darbo laiko apskaitą privalomai įtrauktino darbuotojų darbo laiko (viršvalandžių, darbo laiko švenčių dieną, poilsio dieną (jeigu jis nenustatytas pagal grafiką), naktį, dėl papildomo darbo) nežymėjimas darbo laiko apskaitos žiniaraštyje arba žinomai neteisingų duomenų apie įmonėse, įstaigose, organizacijose dirbančių asmenų į darbo laiko apskaitą privalomai įtrauktiną darbo laiką įrašymas į darbo laiko apskaitos žiniaraštį užtraukia baudą darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo trijų šimtų iki vieno tūkstančio keturių šimtų penkiasdešimt eurų.“

Taigi, Užimtumo įstatymo 58 straipsnis ir ANK 100 straipsnis numato atsakomybę už lygiai tuos pačius veiksmus, tik Užimtumo įstatymo atveju yra baudžiamas darbdavys (kuris daugeliu atveju būna juridinis asmuo), o ANK atveju – darbdavio vadovas ar atstovas (fizinis asmuo). Tai, kad šie dviejų skirtingų įstatymų straipsniai reglamentuoja tuos pačius veiksmus patvirtinta ir Užimtumo įstatymo 58 straipsnio 5 dalis, kuri nustato, kad:

„Šio straipsnio 3 dalies 2 punkte nurodyta bauda skiriama, jeigu padaryta veika neužtraukia atsakomybės fiziniam asmeniui pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksą.“

Tačiau, nepaisant to, kad Užimtumo įstatymo 58 straipsnis ir ANK 100 straipsnis numato atsakomybę už lygiai tuos pačius veiksmus, Užimtumo įstatymo 35 straipsnis numato skirtingas šių veiksmų pasekmes.

Darbdavys, kurio atsakingas asmuo **yra gavęs vieną baudą** per pastaruosius vienerius metus pagal ANK 100 straipsnį, **gali teikti Paraišką** dėl Užimtumo įstatymo 35 straipsnio 1 dalies 3 ir 4 punktuose ir Užimtumo įstatymo 36 straipsnio 1 dalies 2 punkte nurodytų priemonių įgyvendinimo.

Tuo tarpu darbdavys, kuris už tuos pačius veiksmus **yra gavęs vieną baudą** per pastaruosius vienerius metus pagal Užimtumo įstatymo 58 straipsnį, **negali teikti Paraiškos** dėl Užimtumo įstatymo 35 straipsnio 1 dalies 3 ir 4 punktuose ir Užimtumo įstatymo 36 straipsnio 1 dalies 2 punkte nurodytų priemonių įgyvendinimo.

Toks reguliavimas yra visiškai nelogiškas, įnešantis sumaištį ir neturintis objektyvaus pagrindo. Atsižvelgiant į tai siūlome:

- Pakeisti Užimtumo įstatymo 35 straipsnio 4 dalies 4 punktą iš jo išbraukiant nuorodą į Užimtumo įstatymo 58 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„kurie per paskutinius vienus metus iki šioje dalyje nurodytų paraiškų pateikimo dienos neturėjo baudos, paskirtos už šio įstatymo 56, 57, ~~58~~ ar 59² straipsnyje nurodytą pažeidimą“

arba

- Pakeisti Užimtumo įstatymo 35 straipsnio 4 dalies 4 punktą suvienodinant pasekmes už Užimtumo įstatymo 58 straipsnio pažeidimą ir ANK 100 straipsnio pažeidimą ir jį išdėstyti taip:

*„kurie per paskutinius vienus metus iki šioje dalyje nurodytų paraiškų pateikimo dienos neturėjo baudos, paskirtos už šio įstatymo 56, 57, ~~58~~ ar 59² straipsnyje nurodytą pažeidimą **arba turi ne daugiau negu vieną per paskutinius vienus metus iki šioje dalyje nurodytų paraiškų pateikimo dienos paskirtą baudą už šio įstatymo 58 straipsnyje nurodytą pažeidimą“***

III. Pasiūlymas dėl Užimtumo įstatymo 41 straipsnio pakeitimo

Užimtumo įstatymo 41 straipsnio 6 dalis numato, kad:

*„Darbdaviai, kuriems, įgyvendinus šio straipsnio 1 dalies 1 punkte nurodytą remiamojo įdarbinimo priemonę, šio straipsnio 2 dalyje nurodytos subsidijos darbo užmokesčiui mokėjimas buvo baigtas arba šio straipsnio 10 dalies 2 ir 4 punktuose nurodytais atvejais nutrauktas, per 6 mėnesius atleidę iš darbo bent vieną iš šio įstatymo 25 straipsnio 1–13 punktuose nurodytų Užimtumo tarnybos siūstų asmenų arba šio įstatymo 25 straipsnio 16, 17 ir 18 punktuose nurodytų asmenų, **išskyrus asmenis, atleistus** pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą darbo sutarties šalims susitarus dėl išbandymo, **darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių ar dėl svarbių priežasčių**, darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės, nesant darbo sutarties šalių valios, taip pat darbo sutarties pasibaigimo atveju, kai šio straipsnio 2 dalyje nurodytos subsidijos darbo užmokesčiui mokėjimas buvo nutrauktas šio straipsnio 10 dalies 5 punkte nurodytu pagrindu ar dėl darbuotojo mirties, pakartotinai dalyvauti šio straipsnio 1 dalies 1 punkte nurodytoje remiamojo įdarbinimo priemonėje gali ne anksčiau kaip po 12 mėnesių, baigus mokėti šio straipsnio 2 dalyje nurodytą subsidiją darbo užmokesčiui įgyvendinant ankstesnę priemonę.“*

Užimtumo įstatymo 41 straipsnio 6 dalies reguliavimas numato, kad darbdaviai, kurie atleidžia darbuotoją, kurio darbas yra remiamas remiamojo įdarbinimo priemonėmis šių priemonių galiojimo metu ar per 6 mėnesius nuo šių priemonių taikymo pabaigos, 12 mėnesių praranda teisę dalyvauti remiamojo įdarbinimo priemonėse. Išimtis iš tokio draudimo numatyta tais atvejais, kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo nutraukiami darbuotojo valia (be ar su darbdavio kalte), darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės arba nesant šalių valios.

Suprantamas įstatymų leidėjo noras apsaugoti darbuotojus, kad darbdaviai nepiktnaudžiautų remiamo įdarbinimo priemonėmis ir, jomis pasinaudoję, be pateisinamų priežasčių neatleistų darbuotojo.

Tačiau nesuprantama, kodėl, numatant išimtis, kad, darbo santykiams nutrūkus esant darbuotojo valiai, darbdavys nebaudžiamas, tarp išimčių nebuvo numatyti visi atvejai, kai darbo sutartis nutrūksta esant darbuotojo valiai.

Darbo sutarties nutraukimas šalių sutarimu galimas tik tais atvejais, kai yra abiejų šalių (t.y. ir darbuotojo) suderinta tikroji valia dėl tokios darbo santykių pabaigos (žr., pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gruodžio 8 d. praktikos dėl darbo teisės normų, reglamentuojančių darbo sutarties pasibaigimą ir individualių darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimą, apžvalgą Nr. AC-55-1). Tai reiškia, kad darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu yra vienas iš būdų nutraukti darbo sutartį, **kai to nori pats darbuotojas**.

Papildomai pažymėtina, kad, darbuotojui savo iniciatyva nutraukiant darbo sutartį, jis neturi galimybės susiderėti dėl palankesnių darbo sutarties nutraukimo sąlygų, kaip galėtų tai padaryti, jei darbo sutartį šalys galėtų nutraukti šalių sutarimu nebijodamos sankcijų (pavyzdžiui, dėl išėitinės kompensacijos dydžio).

Taigi, galimybė nutraukti darbo sutartį šalių sutarimu ir už tai nesulaukti sankcijų pagal Užimtumo įstatymą būtų naudinga abiem darbo sutarties šalims.

Atsižvelgiant į tai, siūlytina pakeisti Užimtumo įstatymo 41 straipsnio 6 dalį joje numatant, kad išimtis iš ribojimo darbdaviui 12 mėnesių dalyvauti remiamo įdarbinimo priemonėse taikoma ir tais atvejais, kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo pasibaigė šalių susitarimu, ir ją išdėstyti taip:

*„Darbdaviai, kuriems, įgyvendinus šio straipsnio 1 dalies 1 punkte nurodytą remiamojo įdarbinimo priemonę, šio straipsnio 2 dalyje nurodytos subsidijos darbo užmokesčiui mokėjimas buvo baigtas arba šio straipsnio 10 dalies 2 ir 4 punktuose nurodytais atvejais nutrauktas, per 6 mėnesius atleidę iš darbo bent vieną iš šio įstatymo 25 straipsnio 1–13 punktuose nurodytų Užimtumo tarnybos siūstų asmenų arba šio įstatymo 25 straipsnio 16, 17 ir 18 punktuose nurodytų asmenų, išskyrus asmenis, atleistus pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą darbo sutarties šalims susitarus dėl išbandymo, darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių ar dėl svarbių priežasčių, darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės, **šalių sutarimu**, nesant darbo sutarties šalių valios, taip pat darbo sutarties pasibaigimo atvejus, kai šio straipsnio 2 dalyje nurodytos subsidijos darbo užmokesčiui mokėjimas buvo nutrauktas šio straipsnio 10 dalies 5 punkte nurodytu pagrindu ar dėl darbuotojo mirties, pakartotinai dalyvauti šio straipsnio 1 dalies 1 punkte nurodytoje remiamojo įdarbinimo priemonėje gali ne anksčiau kaip po 12 mėnesių, baigus mokėti šio straipsnio 2 dalyje nurodytą subsidiją darbo užmokesčiui įgyvendinant ankstesnę priemonę.“*

Atsižvelgiant į šiame rašte išdėstytus argumentus, maloniai prašome įvertinti pateiktus pasiūlymus, kuriuos, esant poreikiui, esame pasirengę plačiau aptarti susitikimo metu.

Dėkojame už bendradarbiavimą.

Pagarbiai

Generalinė direktorė

Ineta Rizgelė