

DĖL SIŪLOMŲ PAPILDOMŲ UŽIMTUMO ĮSTATYMO 35 IR 41 STRAIPSNŲ PAKEITIMŲ

Lietuvos verslo konfederacija (toliau – LVK), atsižvelgdama į tai, kad Darbo santykių komisija prie Trišalės tarybos (toliau – DSK) šiuo metu nagrinėja Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – ministerija) parengtą Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo Nr. XII-2470 2, 4, 16, 20, 24, 25, 30¹, 30², 32, 35, 38, 39³, 41, 42, 43, 44, 45, 47, 48, 48¹, 50 straipsnių ir IV skyriaus pakeitimo įstatymo projektą (toliau – Įstatymo projektas), siūlo apsvarstyti žemiau pateikiamus LVK papildomus pasiūlymus dėl Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo (toliau – Užimtumo įstatymas) 35 ir 41 straipsnių pakeitimų.

I. Pasiūlymas dėl Užimtumo įstatymo 35 straipsnio pakeitimo

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.“*

(Pastaba: Įstatymo projekte keičiama Užimtumo įstatymo 58 straipsnio 1 dalis, numatant, kad:

Gedimino pr. 2/1-28, LT-01103 Vilnius
Tel. +370 5 212 1111, info@lvk.lt, www.lvk.lt

„1. Nedeklaruotu darbu vadinamos fizinio asmens (darbuotojo) pavaldžiai kitam asmeniui (darbdaviui) ir jo naudai:

1) atlygintinai atliekamos darbo funkcijos, kai Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka **netvarkoma darbuotojų darbo laiko apskaita ir (arba)** darbo laiko apskaitos dokumentuose nėra pažymėta:

1-a) darbuotojo dirbti viršvalandžiai;

2-b) darbuotojo darbo laikas švenčių dieną, poilsio dieną, jeigu jis nenustatytas pagal grafiką;

3-c) darbuotojo darbo laikas naktį;

2) **atliekamos darbo funkcijos nemokamų atostogų ar kitu nedraudžiamuoju laikotarpiu pas tą patį darbdavį.**“)

Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso (toliau – ANK) 100 straipsnio (**Darbo laiko apskaitos pažeidimas**) 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 šiuo metu 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 (*remiamojo įdarbinimo, paramos darbo vietoms steigti ir pritaikyti bei įdarbinimo pagal pameistrystės sutartį*) 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, mūsų nuomone, yra nelogiškas, įnešantis sumaištį ir neturintis objektyvaus pagrindo.

Siekiant užtikrinti, kad galimybės teikti Paraiškas dėl remiamojo įdarbinimo, paramos darbo vietoms steigti ir pritaikyti bei įdarbinimo pagal pameistrystės sutartį būtų sudarytos ne tik tiems darbdaviams, kurių vadovas ar kitas atsakingas asmuo yra gavęs vieną baudą per pastaruosius vienerius metus pagal ANK 100 straipsnį (darbo laiko apskaitos pažeidimus), kas yra leidžiama pagal Užimtumo įstatymo 35 straipsnio 4 dalies 5 punktą, bet ir darbdaviams, kurie yra padarę tuos pačius pažeidimus, bet yra gavę vieną baudą per pastaruosius vienerius metus pagal Užimtumo įstatymo 58 straipsnį, t. y. siekiant suvienodinti pasekmes už Užimtumo įstatymo 58 straipsnio pažeidimą ir ANK 100 straipsnio pažeidimą.

- siūlome Pakeisti Užimtumo įstatymo 35 straipsnio 4 dalies 4 punktą ir jį (*kartu atsižvelgiant į Įstatymo projekte esančius patikslinimus*) išdėstyti taip:

„4) kurie per paskutinius vienus metus iki šioje dalyje nurodytų paraiškų pateikimo dienos neturėjo baudos, paskirtos už šio įstatymo 56, 56¹, 57, 58 ar 59²¹ 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;“.

II. Pasiūlymas dėl Užimtumo įstatymo 41 straipsnio pakeitimo

Užimtumo įstatymo (toliau –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 siųstų 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 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.“***

Kaip matyti, ši įstatymo nuostata nustato, kokiais atvejais už subsidijuojamų ar subsidijuotų darbuotojų atleidimą darbdaviui taikoma sankcija (uždraudimas dalyvauti remiamojo įdarbinimo priemonėje 12-ai mėnesių). Tačiau, mūsų vertinimu, ši nuostata nesuteikia vienareikšmio aiškumo dėl darbuotojų, kurie sudarę terminuotą darbo sutartį, situacijos.

Užimtumo tarnyba prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Užimtumo tarnyba) laikosi tos pozicijos, kad minėtoji nuostata nenumato išimties dėl terminuotų darbo sutarčių pabaigos. ***Taigi, darbdaviai pakartotinai dalyvauti remiamojo įdarbinimo priemonėje gali ne anksčiau nei po 12 mėnesių, baigus mokėti subsidiją darbo užmokesčiui įgyvendinant ankstesnę priemonę tais atvejais, jeigu subsidijos mokėjimas nutraukiamas Užimtumo įstatymo 41 str. 10 d. 2 p., t.y. pasibaigus darbo sutarčiai, sudarytai įgyvendinant įdarbinimo subsidijuojant priemonę, įskaitant ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso 69 str. 1 d. „Terminuota darbo sutartis pasibaigia suėjus terminui <...>.“***

Nors, vadovaujantis Užimtumo tarnybos išaiškinimu, darbo sutarties pasibaigimas su subsidijuojamu ar subsidijuotu darbuotoju pasibaigus darbo sutarties terminui nenurodytas prie išimčių, kurioms esant sankcija darbdaviui netaikoma, visgi, manome, kad sankcijų taikymas

darbdaviui už situacijas, kurioms neturėjo įtakos jo valia, prieštarautų teisingumo ir protingumo principams. Pažymėtina, kad gali pasitaikyti ir tokios situacijos, kai darbo sutarties pasibaigimas suėjus jos terminui įvyksta darbdaviui to visai nenorint, pavyzdžiui, darbuotojui atsisakant darbdavio pasiūlymo pratęsti sutarties terminą.

Paminėtina ir tai, kad Užimtumo tarnyba yra informuojama iš anksto (skiriant subsidiją) apie tai, kad darbo sutartis su darbuotoju, kuriam yra skiriama subsidija, yra terminuota, todėl, taikyti sankcijas už aplinkybę, kurią Užimtumo tarnyba žinojo jau sudarydama sutartį dėl subsidijavimo, taip pat neatitiktų teisingumo ir protingumo principų.

Siekiant išvengti nepagrįstų sankcijų taikymo ateityje, siūlome keisti Užimtumo įstatymo 41 straipsnio 6 dalį ir ją (*kartu atsižvelgiant į Įstatymo projekte esančius patikslinimus*) išdėstyti taip:

*„6. 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~~9 punktuose nurodytų Užimtumo tarnybos siųstų asmenų arba šio įstatymo 25 straipsnio ~~16, 17 ir 18~~ 11, 12 ir 13 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 atvejus **suėjus terminuotos darbo sutarties terminui**, 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 tai, kas aukščiau išdėstyta, prašome DSK pritarti LVK pateiktiems pasiūlymams dėl Užimtumo įstatymo 35 ir 41 straipsnių pakeitimų ir pasiūlyti ministerijai papildyti jais Įstatymo projektą.

Pagarbiai

Generalinio direktoriaus pavaduotojas

Emilis Ruželė