

## Lietuvos Respublikos Seimo Socialinių reikalų ir darbo komitetui

2024 m. balandžio 23 d.

Kopija  
Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos  
ir darbo ministerijai

*Siunčiama el. paštu. Originalas siunčiamas nebus.*

### **DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 115 IR 122 STRAIPSNŲ PAKEITIMO ĮSTATYMO PROJEKTO (NR. XIVP-2605)**

Asociacija „Investors' Forum“, Lietuvos darbdavių konfederacija, Lietuvos pramonininkų konfederacija, Lietuvos prekybos, pramonės ir amatų rūmų asociacija, Lietuvos verslo konfederacija ir Lietuvos Respublikos žemės ūkio rūmai, kaip Lietuvos Respublikos trišalės tarybos darbdavių organizacijos, kreipiasi dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 115 ir 122 straipsnių pakeitimo projekto (Nr. XIVP-2605) (toliau – Projektas).

Pažymime, kad aukščiau nurodytos darbdavių organizacijos išnagrinėjo Projektą ir jam nepritaria dėl žemiau nurodytų priežasčių.

1. Projektu siūloma, kad suminė darbo laiko apskaita būtų įvedama „esant būtinumui nepertraukiamai veikiančių įmonių, įstaigų ar organizacijų atskiruose padaliniuose (filialuose ar atstovybėse) arba veikloje, susijusioje su nepertraukiamų paslaugų teikimu ar nenutrūkstama gamyba ir reikalaujančioje nuolatinio darbuotojų buvimo, įvykdžius informavimo ir konsultavimo procedūrą su darbo taryba ir atsižvelgus į darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos nuomonę. Kitose įmonėse, įstaigose ar organizacijose suminė darbo laiko apskaita gali būti įvedama tik dėl to susitarus šakos ar darbdavio lygmens kolektyvinėje sutartyje“. Projektu taip pat siūloma darbo (pamainų) grafikus sudaryti taip, kad nepažeistų maksimaliojo 48 valandų per kiekvieną 7 dienų laikotarpį laiko, o per 7 paeiliui einančių dienų laikotarpį darbuotojui būtų suteiktas bent 48 valandų nepertraukiamojo poilsio laikas. Atkreipiame dėmesį į tai, kad inicijuotais pakeitimais vėl siekiama grįžti į jau buvusį reguliavimą, kai suminės darbo laiko apskaitos naudojimas buvo stipriai ribotas.

Pasigendame ekonominio pagrindimo, kodėl suminės darbo laiko apskaitos reguliavimas turėtų būti apribotas taip, kad jis būtų neįgyvendinamas ir praktikoje tai reikštų jo panaikinimą. Ribojimas taikyti šį leistiną darbo režimą ir taip jau griežtai reglamentuotus darbo santykius darys tik dar mažiau lankstesnius. Pažymėtina, kad **siūlomi pakeitimai iš esmės apribos darbdaviams darbo organizavimą prekybos, maitinimo, klientų aptarnavimo, medicinos paslaugų teikimo ir kt. sektoriuose, kur darbuotojų darbas negali būti organizuojamas nuo 8 iki 17 val. ar nuo 9 iki 18 val., o yra vykdomas, kai yra klientų, kai tie patys klientai nedirba.** Be to, **drastiškas darbo organizavimo sąlygų pabloginimas lems investuotojų atbaidymą**, kurie ir taip nesižavi mūsų geopolitine padėtimi.

2. Siūlomas reguliavimas yra ydingas dėl Projekte siūlomų neaiškių sąvokų – „nepertraukiamai veikianti įmonė“, „nepertraukiamų paslaugų teikimas“, „nenutrūkstama gamyba“. Tokių sąvokų nėra nei DK, nei kituose teisės aktuose. Aiškiai neapibrėžta ir tai, ar suminė apskaita turėtų būti taikoma nepertraukiamai veiklai ar įmonės atskiram padaliniiui, nes Projekte jos nurodomos kaip alternatyvios, bet neaiškūs jų atskyrimo ir taikymo kriterijai. Taip pat suminei darbo laiko apskaitai įvesti nurodyti du būtinieji kriterijai: „veikloje, susijusioje su nepertraukiamų paslaugų teikimu ar nenutrūkstama gamyba ir reikalaujančioje nuolatinio darbuotojų buvimo“, tačiau neaišku, ką reiškia „reikalingas nuolatinis darbuotojų buvimas“. Kaip toks darbuotojo „buvimas“ bus atskirtas nuo „aktyvaus budėjimo“? Ar iš vis suminė darbo laiko apskaita bus taikoma, kai įmonėje taikomas budėjimas? Dėl neaiškios planuojamo reguliavimo apimties, neįvertintų sąsajų su kitais darbo teisės institutais, iš viso nesuprantama, kokiose įmonėse pagal šį reguliavimą, Projekto autorių nuomone, galėtų būti taikoma suminė darbo laiko apskaita.

3. Darbdavio įmonės veiklos nepertraukiamumas nėra ir negali būti vieninteliu būtinumą taikyti suminę apskaitą lemiančiu kriterijumi. Poreikis taikyti suminę apskaitą kyla situacijose, kai darbo krūvis darbovietėje svyruoja ir yra nepastovus arba tokio darbo laiko režimo poreikį lemia darbuotojų atliekamų funkcijų esmė – dirbdamas tokiu režimu, darbuotojas darbo pareigas atlieka tuo metu, kada jos yra reikalingos, ir nedirba tuomet, kai tokio poreikio nėra, dėl ko yra pasirenkamas ilgesnis apskaitinis laikotarpis ir jo metu dirbama skirtingu intensyvumu atskiromis savaitėmis. Pažymėtina, kad suminė darbo laiko apskaita, be kita ko, aktuali darbdaviams, kurių veiklą įtakoja sezoniškumas (pvz. infrastruktūros statybos pagrindiniai darbai turi būti atliekami šiltuoju metų laiku – nuo pavasario vidurio iki rudens, tuo laikotarpiu darbų intensyvumas didžiausias, o žiemą darbų apimtys ir atitinkamai darbo laikas ženkliai sumažėja).

4. Atkreiptinas dėmesys, kad darbdaviui neįrodžius būtinumo taikyti suminę apskaitą, t. y. neįrodžius, kad dėl objektyvių techninių gamybos, paslaugų teikimo sąlygų negalima laikytis darbuotojų atžvilgiu nustatytos kasdienės ar kassavaitinės darbo trukmės (40 valandų trukmės 5 darbo dienų savaitę), Valstybinė darbo inspekcija pripažintų, kad suminė apskaita taikoma nepagrįstai (nesant būtinumo), o darbo laikas, dirbtas viršijant įprastinį darbo laiko režimą (t. y. nekintančią darbo dienos (pamainos) trukmę ir darbo dienų per savaitę skaičių) laikytinas viršvalandžiais (DK 119 str. 1 d.). Lietuvos Respublikos teisėkūros pagrindų įstatymo 3 str. 2 d. 1 p. nustatyta, kad tikslingumo principas reiškia, kad teisės akto projektas turi būti rengiamas ir teisės aktas priimamas tik tuo atveju, kai siekiamų tikslų negalima pasiekti kitomis priemonėmis. **Piktnaudžiavimo, siekiant išvengti viršvalandžių mokėjimo, atvejai turi būti sprendžiami taikant kontrolės priemones, o ne teisinio reguliavimo pakeitimą**, iš viso faktiškai panaikinant vieną iš darbo laiko apskaitos režimo rūšių.

5. Projekte numatoma, kad „kitose įmonėse, įstaigose ar organizacijose suminė darbo laiko apskaita gali būti įvedama tik dėl to susitarus šakos ar darbdavio lygmens kolektyvinėje sutartyje.“ Darbo taryba būtent ir buvo numatyta kaip galimybė darbdaviui ir darbuotojų atstovams susitarti, kai nėra šakos ar darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties, nėra profesinės sąjungos, taip pat mažesnėse įmonėse. **Siūlomu reguliavimu iš viso paneigiamas darbo tarybos reikalingumas, jos vaidmuo**, nes darbdaviui nebebus galima tartis su darbo taryba dėl esminių darbo organizavimo reikalų, lanksčiau reguliuoti darbo santykių pagal poreikius.

Numačius, kad „kitose įmonėse, įstaigose ar organizacijose“ susitarti dėl suminės darbo laiko apskaitos bus galima tik šakos ar darbdavio lygmens kolektyvinėje sutartyje, turi būti įvertintos ir realios galimybės įgyvendinti tokį reguliavimą. Reguliavimas turi būti visiems darbo santykiams, bet **Projekto autoriai, siekdami paskatinti kolektyvinių sutarčių sudarymą, neįvertina, kad jis neįmanomas daugelyje privataus sektoriaus sričių ir šiuo metu būtų taikomas ne visuotinai, o vienėtams**. Pažymėtina, kad siūlomas reguliavimas, kuris leistų įvesti suminę darbo laiko apskaitą, yra pernelyg apsunkintas. Pagal DK 187 str. kolektyvinę sutartį galima

sudaryti tik derantis profesinei sąjungai: „Darbdaviai, darbdavių organizacijos, profesinės sąjungos ir profesinių sąjungų organizacijos šio kodekso nustatyta tvarka turi teisę inicijuoti kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo ar pakeitimo ir jose dalyvauti ir sudaryti kolektyvines sutartis“. **Tai neįgyvendinama mažoms, vidutinėms įmonėms, o dažnai net ir didesniai verslui, nes darbdavys negali pats vienas sudaryti darbdavio lygmeniu kolektyvinės sutarties. Kai darbuotojų profesinės sąjungos, kuri turi teisę derėtis dėl kolektyvinės sutarties, nėra ir darbuotojai jos sudaryti nenori, darbdavys negali įtakoti, kad darbdavio lygmeniu atsirastų reali, darbuotojų interesus atstovaujanti profesinė sąjunga, nes tai darbuotojų pasirinkimas. Taigi, siūlomas reguliavimas sudarytų paskatas darbdaviui ieškoti išeičių ir sukurti formalią profsąjungą, kad galėtų su ja susitarti dėl kolektyvinės sutarties ir darbdaviui palankaus darbo organizavimo. Be to, nebūtinai profesinė sąjunga sutiks į kolektyvinę sutartį įtraukti suminę darbo laiko apskaitą.**

6. Suminės darbo laiko apskaitos režimas yra įprasta darbo laiko apskaitos forma absoliučioje daugumoje šalių, nustatant aiškias apskaitos ir kontrolės taisykles. Mūsų nuomone, Lietuvoje apribojus suminės darbo laiko apskaitos naudojimo galimybes gamybos ir/ar prekybos įmonėse, **bus, be kita ko, iš esmės paveiktas Lietuvos įmonių konkurencingumas tarptautiniame kontekste.** Griežtesni darbo laiko apribojimai gali sukelti verslo veiklos sulėtėjimą, ypač lanksčioms ir sezoninėms įmonėms, kur darbo krūvis svyruoja. Tai gali sutrikdyti daugelio sektorių augimą.

**7. Pažymėtina, kad DK 115 str. 3 d. numatytos 52 valandos suteikia lankstumo ne tik darbdaviui, bet ir darbuotojams, kurie pageidauja užsidirbti daugiau.** Atkreiptinas dėmesys, kad nuostata, jog „darbo (pamainų) grafikai turi būti sudaromi taip, kad nepažeistų maksimaliojo penkiasdešimt dviejų valandų per kiekvieną septynių dienų laikotarpį laiko“ yra tiesiogiai susijusi su DK 119 str. 3 d., kurioje yra reglamentuota, kad „per septynių paeiliui einančių kalendorinių dienų laikotarpį negali būti dirbama ilgiau kaip aštuonias valandas viršvalandžių, nebent darbuotojas savo sutikimą dirbti iki dvylikos valandų viršvalandžių per savaitę išreikštų raštu. Tokiais atvejais negali būti pažeista maksimali vidutinė keturiasdešimt aštuonių valandų darbo laiko trukmė per savaitę, skaičiuojant per apskaitinį laikotarpį. Taigi, šiuo metu galiojantis reguliavimas apsaugo darbuotojus nuo ilgesnio nei 48 valandų darbo, jei jie neduoda raštiško sutikimo. Šioje situacijoje lieka apsaugoti tiek darbuotojai, kurie nenori dirbti daugiau, tiek darbdavys, kuris turi lankstumo ir norintiems gali suteikti papildomų valandų darbo. Atsižvelgiant į tai, kad vidutinis darbo laikas per apskaitinį laikotarpį negali būti ilgesnis kaip vidutiniškai 40 valandų per septynių dienų laikotarpį, o įskaitant viršvalandžius – per kiekvieną septynių dienų laikotarpį negali būti ilgesnis kaip 48 valandos (DK 114 str. 1 p.), tai per maksimalų 3 mėn. suminės darbo laiko apskaitos laikotarpį darbuotojas negali būti skiriamas dirbti ilgiau kaip vidutiniškai 48 valandas (su visais viršvalandžiais) per 7 dienas. Patikrinimų metu šiuos terminus Valstybinė darbo inspekcija skaičiuoja ir jų nesilaikant – kontroliuoja ir baudžia.

Tad apibendrinant, manome, kad Projektu nepagrįstai siūloma pakeisti DK 115 str. 3 d., sumažinant 52 val. laiko ribojimą per kiekvieną septynių dienų laikotarpį iki 48 valandų, kadangi 48 valandų ribojimas jau nustatytas DK 114 str. 1 p. (darbuotojų vidutinis darbo laikas per apskaitinį laikotarpį jau yra „apsaugotas“ ir įgaliotų institucijų kontroliuojamas), o be to, siūlomu pakeitimu būtų tik pablogintos sąlygos darbuotojams, nes jie netektų galimybės, esant rašytiniam pageidavimui, dirbti daugiau valandų.

**8. Projektu siūloma pakeisti DK 122 str. 3 d. 3 p., pailginant nepertraukiamojo poilsio laiką per septynių paeiliui einančių dienų laikotarpį nuo 35 val. iki 48 val. Toks siūlymas nepagrįstas jokia analize ir skaičiavimais.** 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir tarybos Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų numato, kad visose ES valstybėse narėse darbuotojams turi būti suteikiamas bent 24 valandų ilgumo nepertraukiamas savaitinis poilsis. Tačiau kiekviena valstybė narė savo nacionaliniuose teisės aktuose gali nustatyti

ilgesnį poilsio laiką, pvz. Švedijoje nustatytas 36 valandų, Danijoje 24 valandų, Suomijoje 35 valandų, Vokietijoje 24 valandų, Prancūzijoje 35 valandų savaitės nepertraukiamas poilsis. Lietuvoje, kaip žinia, jau dabar yra taikomas vienas iš ilgesnių ES savaitės nepertraukiamo savaitės poilsio periodas. Šalis turėtų išlikti patraukli užsienio investuotojams ir darbo teisinių santykių reglamentavimo prasme, todėl žiūrint kitų, pirmaujančių ES valstybių pavyzdžiu, 35 valandų savaitės nepertraukiamas poilsis yra pakankamas ir jo ilginti nėra pagrindo.

**9. Svarstant siūlomus DK pakeitimus, reikėtų atsižvelgti į tai, kad jie nebūtinai bus palankūs darbuotojams. Ribojant ir sumažinant leidžiamas dirbti valandas darbuotojai praras galimybę daugiau užsidirbti, nes įmonės turės įdarbinti daugiau darbuotojų.** Akivaizdu, kad nustatant ilgesnį minimalų nepertraukiamą poilsį per 7 paeiliui einančias dienas, mažinant maksimalų darbo valandų skaičių per 7 dienų laikotarpį, įmonės praras dalį turimo lankstumo, teks persiplanuoti pamainas ir tai gali lemti didesnius darbdavio kaštus dėl poreikio turėti didesnę darbuotojų skaičių. Etatų skaičius (FTE) galimai nesikeis, tačiau tai turės įtakos darbuotojų skaičiui (headcount). Tai nulems didesnes administracines sąnaudas, didins darbdavio kaštus, susijusius su įvairių naudų teikimu, kurios priklauso nuo darbuotojų skaičiaus. Mažėjant verslo lankstumui, įmonės gali būti priverstos ir uždaryti dalį veiklos, siekiant išlaikyti finansinį stabilumą.

Prisitaikymo būdai tikrai nepatiks darbuotojams – nuo atleidimų iki darbuotojų nuomos, algų mažinimo. Darbuotojai, negalintys užsidirbti pakankamai dėl riboto darbo laiko, gali jausti finansinį spaudimą, o tai skatintų nepasitenkinimą ir socialinę nelygybę.

Apibendrinant tai, kas aukščiau išdėstyta, manome, kad siūlomi DK pakeitimai yra parengti nuogaustaujant bei neįsigilinus į esminius dalykus ir nepateikiant konkrečių argumentų, mokslinių tyrimų, vertinimų, pagrindžiančių inicijuotų pakeitimų poreikį. Kadangi šiuo metu galiojančiame reguliavime jau yra sudėta saugiklių, užkertančių kelią nepagrįstam suminės darbo laiko apskaitos taikymui, todėl pirmiausia kylančius nuogaustavimus reikėtų tikrinti būtent per sukurtą sistemą, o ne darant pokyčius DK, kurie neabejotinai turės neigiamų pasekmių tiek verslui, tiek patiems darbuotojams. **Atsižvelgiant į tai, maloniai prašome Projektui nepritarti ir palikti nepakeistą šiuo metu galiojančią suminės darbo laiko apskaitos ir nepertraukiamo poilsio laiką per septynių paeiliui einančių dienų laikotarpį reglamentavimą.**

Pagarbiai

Lietuvos verslo konfederacijos generalinė direktorė Ineta Rizgelė

Asociacijos „Investors' Forum“ vykdomoji direktorė Rūta Skyrienė

Lietuvos pramoninkų konfederacijos laikinai einantis generalinio direktoriaus pareigas  
Tomas Garuolis

Lietuvos darbdavių konfederacijos prezidentas Danukas Arlauskas

Lietuvos prekybos, pramonės ir amatų rūmų asociacijos generalinė direktorė  
Giedrė Ražinskienė

Lietuvos Respublikos žemės ūkio rūmų direktorius Sigitas Dimaitis