



2014-03-24

LIETUVOS VERSLO
KONFEDERACIJA
20 METŲ DIRBAME VERSLUI



LR Seimo Pirmininkei Loretai Graužinienei
LR Seimo Socialinių reikalų ir darbo komiteto pirmininkei Kristinai Miškinienei
LR Seimo Darbo partijos frakcijos seniūnui Vytautui Gapšiui
LR Seimo „Drąsos kelio“ frakcijos seniūnei Neringai Venckienei
LR Seimo „Tvarka ir teisingumas“ frakcijos seniūnui Petruui Gražuliui
LR Seimo Liberalų sąjūdžio frakcijos seniūnui Eligijui Masiuliui
LR Seimo Lietuvos lenkų rinkimų akcijos frakcijos seniūnei Ritai Tamašiūnienei
LR Seimo Lietuvos socialdemokratų partijos frakcijos seniūnei Irenai Šiaulienei
LR Seimo Mišrios Seimo narių grupės seniūnei Rimai Baškienei
LR Seimo Tėvynės sąjungos-Lietuvos krikščionių demokratų frakcijos seniūnui Andriui Kubiliui

2014 m. kovo 24 d.

Dėl LR Darbo kodekso 24, 99, 112, 147, 175, 202, 212 ir 256 straipsnių pakeitimo projekto XIIP-1281

Darbo Kodeksas modernioje valstybėje turi suderinti ir reguliuoti skirtingus interesus darbo santykiuose atsižvelgiant į darbo rinkos struktūrą ir situaciją. Šiandien ypač svarbu pritaikyti teisės aktus prie lanksčios ir modernios darbo rinkos bei jos dalyvių poreikių. Labiau subalansuota teisinė aplinka ne tik būtų naudinga lankstumą vertinantiems darbuotojams ir darbdaviams, tačiau taip pat ženkliai sumažintų šešėlinę darbo rinką, padidintų valstybės surenkamus darbo jėgos mokesčius bei skatintų darbuotojų bei darbdavių socialinį dialogą.

Pasiūlymus modernizuoti darbo santykius yra teikę darbdavių atstovai, investuotojai, Vyriausybė ir kiti socialiniai partneriai. Pokyčių svarbą yra akcentavę ir dabartinės Vyriausybės atstovai, tai įtvirtinta 2014 m. LR Vyriausybės prioritetuose. ES Taryba, reaguodama į aukštą nedarbo lygį Lietuvoje, rekomendavo Lietuvai 2013-2014 m. „nustatyti nereikalingus apribojimus ir administracines kliūtis, trukdančias nustatyti lanksčias sutarčių sąlygas, atleidimo nuostatas ir lanksčią darbo laiko tvarką“¹.

Palaikome XVI-osios LR Vyriausybės užsibrėžtus planus įgyvendinti esminės darbo santykių reglamentavimo reformas ir modernizuoti darbo santykių reglamentavimą. Kaip svarbų pirmąjį žingsnį išsikeltų tikslų link, remiame LR Darbo kodekso pataisų projektą XIIP-1281 (toliau – projektas), mažinantį administracinę našą verslui ir raginame pritarti šiam projektui.

Darbo teisės reguliavimo kuriamos administracinės naštos verslui mažinimo pakeitimai yra įtraukti į LR Vyriausybės 2013 m. veiklos prioritetus ir LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos planus. Šie pertekliniai įpareigojimai įmonėms kasmet pateikti didelį kiekį duomenų valstybei reikalauja ypač daug žmogiškųjų bei finansinių išteklių. Reikalavimai išduoti atsiskaitymo lapelius darbuotojams, pagal tam tikrą formą skelbti darbo

¹ 2013 05 29 ES Tarybos rekomendacija dėl 2013 m. Lietuvos nacionalinės reformų programos su ES Tarybos nuomone dėl 2012–2016 m. Lietuvos konvergencijos programos.

grafikus, išduoti darbuotojų pažymėjimus, pildyti darbo laiko apskaitos žiniaraščius kasmet Lietuvos darbdaviams sukuria daugiau nei 40 mln. litų administracinės naštos. Pagal LR Ūkio ministerijos užsakymu atliktą tyrimą², priėmus siūlomus pakeitimus administracinė našta verslui sumažėtų daugiau nei 32 mln. litų per metus.

Reaguodami į galimą kritiką dėl darbuotojų teisių apsaugos, norime pabrėžti, kad siūlomi projekto pakeitimai nemažina darbuotojų apsaugos ir garantijų: atsiskaitymo lapelius darbdavys privalės išduoti darbuotojui paprašius, pareiga skelbti darbo laiko grafikus visiems darbdaviams išlieka, tiesiog sudaroma daugiau galimybių pasirinkti skelbimo formą.

Atstovaudami tiek Lietuvos, tiek užsienio kapitalo darbdavius, šiuo metu galiojantį darbo santykių reglamentavimą vertiname kaip vieną didžiausių verslo ir investicinės aplinkos probleminių sričių. Esame įsitikinę, jog šio projekto įsigaliojimas sumažins darbdaviams krentančią perteklinę naštą ir patvirtins LR Vyriausybės siekius gerinti verslo sąlygas bei skatinti naujų darbo vietų kūrimą.

PRIDEDAMA:

1. LR Darbo kodekso pataisų projekto XIIP-1281 poveikis

Pagarbiai,

Asociacijos Investuotojų forumas vykdančioji direktorė

Rūta Skyrienė

Lietuvos pramoninkų konfederacijos generalinis direktorius

Gediminas Rainys

Lietuvos prekybos, pramonės ir amatų rūmų asociacijos generalinis direktorius

Rimantas Šidlauskas

Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos generalinis direktorius

Danas Arlauskas

Lietuvos verslo konfederacijos prezidentas

Valdas Sutkus

² LR Ūkio ministerijos užsakymu parengta „Nacionalinės administracinės naštos verslui prioritetinėse srityse mažinimo pasiūlymų parengimo ataskaita“, 2011 m. gruodžio mėn., UAB „Baltic Legal Solutions“.

LR Darbo kodekso pataisų projekto XIIP-1281 poveikis

Tema ir teisės aktai	Problematika	Poveikis
<p>Darbo sutartys DK 99 str. 2 d.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Esama darbo kodekso formuluočių nėra pakankamai aiški ir leidžia skirtingai interpretuoti, ar pavyzdinės darbo sutartys turi būti privalomai taikomos; Objektyviai nėra pagrįsta iš visų juridinių asmenų reikalauti registruoti darbo sutartis žurnale. Tai yra perteklinis reikalavimas darbdaviui, kurio kuris nekuria vertės įmonei ar darbuotojui. Ypač problemiškas yra kiekvieno darbo sutarties pakeitimo registravimas darbo sutarčių žurnale. Jis privalo būti popierinės formos. Darbo sutarčių registravimo žurnalas nėra reikalingas Darbo inspekcijai kovoje su nelegaliu darbu, nes VDI remiasi informacija Sodros informacinės sistemos duomenimis apie įmonės darbuotojus, o ne darbo sutarčių registravimo žurnaluose. 	<p>Ūkio subjektai nebeprivalės taikyti prie numatytos darbo sutarties formos. Tikėtina, kad užvirtinus pavyzdinės darbo sutarties rekomendacinį pobūdį, bus sudarinėjamos labiau išsamios ir individualizuotos darbo sutartys. Atsirastų sąlygos pavyzdinės formos parengti profesinėms sąjungoms, darbdavių organizacijoms. Būtinosios darbo sutarties sąlygas išlieka privalomos.</p> <p>Ūkio subjektai nebeprivalės registruoti darbo sutarčių. Tuo tarpu informacija apie darbuotojo įdarbinimą jau dabar yra registruojama Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos duomenų bazėje.</p>
<p>Darbo pažymėjimai DK 99 str. 2 d., 3 d.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Visiems ūkio subjektams, nepriklausomai nuo jų dydžio, yra priverstinai taikomas reikalavimas darbuotojams išduoti darbo pažymėjimus. Taip pat ūkio subjektams, esant poreikiui, nėra sudaroma galimybė pasirinkti darbo pažymėjimų formos (ji detalai nustatoma Vyriausybės nutarimu). Šie reikalavimai apriboja darbdavius ir kuria nereikalingą administracinę našą; Pusė darbdavių (49 proc.) ir daugiau nei trečdalis darbuotojų (37 proc.) sutinka atsisakyti darbo pažymėjimų¹. Be to, atliktos apklausos rezultatai rodo, kad penktadalis darbuotojų (19 proc.) ir net 38 proc. dirbančių studentų jau dabar dirba be darbo pažymėjimų. 	<p>Darbdaviai pagal savo poreikį galės apsispręsti dėl būtinybės darbuotojams išduoti darbo pažymėjimus bei dėl jų formos.</p> <p>Dalis, ypač didžiųjų įmonių turi darbuotojų pažymėjimus ir turės nepriklausomai nuo Darbo kodeko reikalavimo, nes pažymėjimai reikalingi vidaus tvarkai. Tačiau daugumą Lietuvoje sudarančioms smulkioms ir vidutinėms įmonėms tai dar vienas papildomas formalus reikalavimas.</p>

¹ Lietuvos darbuotojų ir darbdavių nuomonės apklausa. Atliko UAB Spinter 2013 m.

<p>Sezoninė darbo sutartis DK 112 str. 1 d.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ne visais atvejais, kai darbai dirbami ne visus metus, gali būti sudaromos ilgalaikės sezoninio darbo sutartys. Vadovaujantis Darbo kodeksu tik dėl gamtos, tačiau ne dėl sezoninių rinkos pokyčių varijuojantiems darbams gali būti sudaromos darbo sezoninės darbo sutartys. Tai verčia priimti darbuotojus terminuotomis sutartimis, o ne ilgalaikėmis sezoninėmis. • Sezoniniais darbais vadinami darbai, kurie dėl gamtinių ir klimato sąlygų dirbami ne visus metus, o tam tikrais periodais (sezonais), ne ilgesniais kaip aštuoni mėnesiai (vienas po kito einančių dvylikos mėnesių laikotarpiu), ir yra įtraukti į sezoninių darbų sąrašą. Į sezoninių darbų sąrašą nėra įtraukiami darbai, kuriems būdingas sezoninis cikliškumas dėl sezoninių svyravimų rinkoje. Šiuo metu įmonėse, kai padidėja darbų apimtys, sudaromos terminuotos darbo sutartys. Todėl kiekvieną sezoną tenka iš naujo ieškoti naujų darbuotojų ir juos mokyti; • Pavyzdžiui keraminių plytų, kokių krosnimis, čerpių ir kitų keraminių gaminių gamyba yra traktuojama kaip sezoninė, tačiau dviračių gamyba – ne, nors abi gamybos rūšys labai stipriai priklauso nuo sezoniškumo; • Apklausos duomenimis, net 79 proc. dirbančiųjų sutiktų² dirbti sezoninį arba laikiną darbą, jei tai sudarytų galimybės užsidirbti. Tuo tarpu net 27 proc. darbdavių dėl nelanksčių įdarbinimo sąlygų nesamdo naujų darbuotojų padidėjus užsakymų apimtims. 	<p>Siūlymu siekiama išplėsti sezoninių darbo sutarčių taikymo galimybes sudarant sąlygas darbdaviams išsaugoti reikiamus darbuotojus tarpsezoniniu laikotarpiu, darbuotojams būti užtikrintiems dėl darbo vietos išsaugojimo. Tai taip pat ženkliai pagerins sąlygas įmonėms sėkmingai konkuruoti globalioje rinkoje.</p> <p>Darbuotojams, kurie dirba du sezonus ir daugiau iš eilės nenutraukę darbo santykių, už tarpsezoninius laikotarpius mokamas kolektyvinėje sutartyje arba darbo sutartyje nurodyto dydžio atlyginimas, o ne sezono metu darbuotojas gali dirbti kitą darbą.</p> <p>Dauguma Europos Sąjungos šalių neturi baigtinių sąrašų su išvardintomis sezoninėmis veiklomis, tačiau sezoniniai darbai dažniausiai yra siejami su gamtinėmis sąlygomis, sezoniniais ciklais ir jie nedirbami visus metus. Pavyzdžiui, Čekijoje sezoniniai darbai susieti su sezoniniu ciklu, tiksliai nėra įvardijami, tačiau leidimus jiems išduoda valstybinė darbo inspekcija. Prancūzijoje sezoniniai darbai dažniausiai dirbami pagal terminuotą sutartį, o sezoniniu darbu laikomas darbas, kuris turi reguliarios veiklos požymių, tačiau metų eigoje susiduria su pertraukimais, kuriuos sukelia nutrūkstanti produkcijos ar paslaugų paklausa.</p>
<p>Darbo grafikai DK 147 str. 3 d.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Šiuo metu darbdavys privalo darbo grafikus skelbti „informaciniuose stenduose“. Nėra sudaroma galimybė kitomis priemonėmis informuoti darbuotojus apie nustatytą darbo laiką; • Net 86 proc. darbdavių³, bei apie pusę darbuotojų palankiai vertintų darbo grafikų skelbimą elektroniniu paštu, internetu arba kitokia elektronine forma; 	<p>Darbo grafikai galės būti skelbiami elektroninėmis ir kitomis priemonėmis.</p>

² Lietuvos darbuotojų ir darbdavių nuomonės apklausa. Atliko UAB Spinter 2013 m.

³ Lietuvos darbuotojų ir darbdavių nuomonės apklausa. Atliko UAB Spinter 2013 m.

	<ul style="list-style-type: none"> • Tiek Latvijoje, tiek Estijoje darbo grafikų skelbimo būdas nėra reglamentuojamas. 	
<p>Darbo laiko apskaitos žiniaraščiai DK 147 str. 6 d.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Galiojanti DK nuostata leidžia įvairiai interpretuoti Vyriausybės nustatytos pavyzdinės darbo laiko apskaitos žiniaraščio formos naudojimo privalomumą (viena vertus, tarsi ir leidžiama darbdaviui pildyti ne tik pavyzdinės formos darbo laiko apskaitos žiniaraštį, bet ir laisvos formos, kita vertus, nurodoma, kad darbuotojų dirbtas darbo laikas žymimas būtent Vyriausybės patvirtinto pavyzdžio žiniaraščiuose). Tokio reguliavimo pasekmė visuomet egzistuoja reali ginčo su Valstybine darbo inspekcija galimybė; • Šiuo metu galiojantys reikalavimai darbo laiko apskaitos žiniaraščiams, jų įforminimui, pasirašymui sukelia net 8 mln. Lt administracinę naštą ūkio subjektams per metus. (Kiekviena įmone PRIVALO žiniaraštyje turėti grafas „budėjimas darbe“, „budėjimas namuose“,– nors niekada nedirbo ir nplanuoja nukrypti nuo įprasto darbo laiko režimo) Kiekvieną mėnesį privaloma žymėti ne tik darbuotojo vardą ir pavardę, tačiau pakartotinai įrašyti profesiją,(pareigas), kvalifikacinę kategoriją.) 	<p>Ūkio subjektai galės rinktis laisvą darbo laiko apskaitos žiniaraščio formą, pildyti juos elektroniniu būdu, neprivalės kaupti ir nekaups popierinių dokumentų, neprivalės tvirtinti žiniaraščių kelių darbuotojų parašais. Tai padės sumažinti administracinę naštą net 4 mln. litų, t.y. 50%.</p> <p><i>Duomenys paremti LR Ūkio ministerijos užsakymu parengta „Nacionalinės administracinės naštos verslui prioritetinėse srityse mažinimo pasiūlymų parengimo ataskaita“, 2011 m. gruodžio mėn., UAB „Baltic Legal Solutions“.</i></p>
<p>Atsiskaitymo lapeliai DK 202 str.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Šiuo metu darbdavys turi įteikti atsiskaitymo lapelius visiems darbuotojams kiekvieną mėnesį. Kaip rodo praktika, didžioji dalis darbuotojų nesidomi atsiskaitymų lapelio turiniu, o jų privalomas įteikimas sukelia net 28,9 mln. litų per metus administracinę naštą ūkio subjektams; • Atlikto tyrimo duomenimis, net du iš trijų (65 proc.) darbdavių teigia, jog privalomas atsiskaitymo lapelių išdavimas yra perteklinis administracinis įpareigojimas. Nėra pagrindo teigti, jog darbuotojai nedrįs prašyti atsiskaitymo lapelių esant poreikiui, kadangi dauguma (55 proc.) darbuotojų renkasi patys atstovauti savo interesus. 	<p>Informacija apie darbo užmokestį bus teikiama tik tiems darbuotojams, kurie pateikia prašymą darbdaviui. Tikėtina kad 10% darbuotojų pareikalaus teikti informaciją apie darbo užmokestį ir tai leis sumažinti administracinę naštą 26 mln. litų per metus.</p> <p><i>Duomenys paremti LR Ūkio ministerijos užsakymu parengta „Nacionalinės administracinės naštos verslui prioritetinėse srityse mažinimo pasiūlymų parengimo ataskaita“, 2011 m. gruodžio mėn., UAB „Baltic Legal Solutions“.</i></p>