

Anksčiau ar vėliau kiekvienas darbdavys susiduria su tam tikrais darbuotojų klausimais. Pavyzdžiui, kiek darbdavys turi investuoti į savo darbuotojus? Kaip dažnai reikia darbuotojų kolektyvą mokyti, suteikiant profesinių žinių ir gerinant mikroklimatą organizacijoje? Ar darbuotojams naudinga žinoti savo teises, garantuojamas Darbo kodeksu? Taigi, darbdavys ne tik privalo apmokyti darbuotoją saugiai dirbti darbo vietoje, bet ir jam pačiam yra labai naudinga, kai darbuotojai žino teisės aktų reikalavimus ir nekelia nepagrįstų reikalavimų ar neturi pernelyg didelių lūkesčių.

Sukauptos žinios „pasensta“ ir jas reikia atnaujinti

Šiuo metu galiojantis Darbo kodeksas buvo pakeistas prieš gerus penkerius metus. Todėl nuostatos, kurias darbuotojai žinojo pagal ankstesnės redakcijos Darbo kodeksą, turėjo būti įsisavintos naujai. Vadinasi, darbdaviui tenka atsakomybė, jog kiekvienas darbuotojas žinotų, kaip įmonėje taikomos dabar galiojančio Darbo kodekso nuostatos.

Jose nurodyta, kad įmonių ir organizacijų padalinių vadovai turi būti edukuoti ir teisingai sudaryti darbuotojų darbo grafikus arba pažymėti faktiškai dirbtą laiką. Taigi, verta pasvarstyti – kiek darbdavys turi investuoti į darbuotojų mokymą, pavyzdžiui, kaip teisingai taikyti Darbo kodekso nuostatas? Priešingu atveju – padarius klaidą ar neteisėtai verčiant darbuotoją dirbti viršvalandžius, darbdaviui gali tekti netrukus aiškintis ir Darbo ginčų komisijoje.

Juk bet kuriam darbuotojui kilus įtarimų ar neaiškumų, kaip tam tikroje situacijoje turėtų būti taikomos Darbo kodekso nuostatos, jis gali nemokamai pasikonsultuoti su Valstybinės darbo inspekcijos specialistais ar tiesiog parašyti skundą Darbo ginčų komisijai.

Realybė tokia, kad net ir nesant jokių pokyčių tam tikrais klausimais Darbo kodekse, Valstybinės darbo inspekcijos specialistai pateikia tam tikrų rekomendacijų vienu ar kitu darbo santykiuose aktualių klausimų. Todėl labai naudinga vis atnaujinti žinias. Geroji praktika patvirtina, kad bet kokias darbuotojų žinias reikėtų atnaujinti bent vieną kartą metuose.

Išties neblogas rekomenduotinas laikas mokytis yra metų pabaigoje, prieš naujų metų pradžią arba metų pradžioje. Aišku, jeigu šie laikotarpiai yra labai įtempti, tuomet darbdaviai mokymus organizuoja rudenį ar kitu konkrečiai organizacijai tinkamu laiku.

Patarimai darbo ginčų prevencijai

Panagrinėkime kelias praktines situacijas ir jų sprendimo būdus:

- Įmonė turi keletą padalinių, kurių darbuotojai dirba pagal suminės darbo laiko apskaitos režimą. Grafikai darbuotojams sudaromi rotacijos principu – vieną savaitę darbuotojai dirba rytinėje pamainoje, antrą – popietinėje, o trečią savaitę – naktinėje pamainoje. Tačiau darbuotojai kartais paprašo pakeisti darbo grafiką dėl asmeninių aplinkybių, ir iškyla klausimas – ar nebus pažeistas maksimalus darbo laikas ir bus užtikrinamas minimaliojo poilsio laikas?

Taip pat ir dėl kitų priežasčių tenka dirbti ne taip, kaip suplanuota pirminiame grafike. Dėl čia aprašytų atvejų tenka gerai išsigilinti į Darbo kodekso nuostatas. Juk pažeidus kodekso nuostatas, gali kilti darbo ginčas, arba Valstybinės darbo inspekcijos patikrinimo metu gali būti nustatyti pažeidimai.

- Darbuotojui kilo įtarimas, kad darbdavys neteisingai jam suteikia kasmetines atostogas. Arba nesuteikia papildomų atostogų, nors darbuotojas dirba kilnojamąjį pobūdžio darbą, ir dar lauko sąlygomis. Todėl išmintingiausia tokiu atveju būtų, jog darbuotojas užduotą klausimą tiesioginiam savo vadovui įmonėje, o šis turėtų pripažinti savo klaidą, kad neįvertino fakto, kai tenka prie kasmetinių atostogų suteikti dar ir papildomų atostogų dvi darbo dienas už vienus darbo metus.

Tačiau jei darbdavys atsisako suteikti visas priklausančias atostogas ir darbuotojui tinkamai nepaaiškina priežasčių, didelė tikimybė, kad įmonės vadovui dėl to teks aiškintis Darbo ginčų komisijoje. O jei nebus pasiektas kompromisas, galima dar papildomai sulaukti ir neplaninio Valstybinės darbo inspekcijos patikrinimo.

Šviesti darbuotojus ne tik būtina, bet ir apsimoka

Darbo santykiuose visų nuostatų neįmanoma aprašyti. Tiek ir Darbo kodekse, tiek ir LR Vyriausybės nutarime Nr. 498 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ yra įtraukti pagrindiniai darbo santykius reglamentuojantys principai.

Kai prireikia spręsti praktikoje iškylančius klausimus arba reikia pasirinkti vieną iš kelių Darbo kodekse siūlomų alternatyvų, tenka tai aprašyti įmonės vidaus teisės aktuose. Šiuos

pasirinkimus tenka išaiškinti darbuotojams, kad tiek darbdavys, tiek ir darbuotojai visi vienodai suprastų ir taikytų šias nuostatas.

Gerosios praktikos pavyzdžiai, susiję su darbuotojų mokymu:

- Kai darbo santykius reglamentuojančius teisės aktus tenka taikyti padalinių vadovams, jų apmokymas turi užtrukti tiek, kad nekiltų klausimų dėl darbo laiko ir poilsio laiko darbuotojams suteikimo. Žinių atnaujinimas turi vykti reguliariai, ne rečiau kaip kartą per metus;
- Jei kyla darbo ginčas, klausimus, susijusius su šiuo ginču, labai naudinga aptarti su atsakingais įmonės darbuotojais. Pagal poreikį – šiuos klausimus aptarti ir su visais įmonės darbuotojais;
- Ypač svarbu visus įmonės darbuotojus apmokyti suprasti:
 - kas parašyta atlyginimo lapelyje – kaip apskaičiuojami darbuotojo mokesčiai, skaičiuojami atostoginiai;
 - kokios garantijos darbuotojams priklauso – kiek atostogų dienų, mamadienių / tėvadienių, kokios garantijos yra komandiruočių metu ir t. t.

Ir pabaigai – paskutinis patarimas: kiekviena organizacija gali turėti savo susikurtų specifinių taisyklių ar yra pasirinkusi taikyti tam tikras Darbo kodekso nuostatas, todėl darbuotojus apie tai informuoti reikėtų jų darbo pradžioje, o ne tada, kai iškyla papildomų klausimų.

Kartais darbuotojai naudoja „neatremiamą“ argumentą – „ankstesnėje darbovietėje buvo laikomasi visai kitokios tvarkos“. Tuomet darbuotojams tenka priminti, kad šioje organizacijoje yra pasirinktos kiek kitokios nuostatos ir jos taip pat yra teisėtos.

Jurgita Navikienė, mokymų įmonės COUNTLINE lektorė

[Darbo laiko apskaita](#)

