

Liepos pabaigoje viešai buvo paskelbta, kad vieno didžiausių Estijos prekybos tinklų „Maxima“ vadovai nuo šiol įpareigoti dirbti pagal veiklos efektyvinimo programą, kurios centre - mažesnis apmokamų darbo valandų skaičius. Įmonių vadovams iškeliamas sunkus uždavinys - kaip sumažinus apmokamų darbo valandų skaičių, atlikti visas reikalingas užduotis, sako Jovita Valatkaitė, advokatų kontoros COBALT asocijuota partnerė. Ji paaiškina, ar toks regiono prekybos milžinės sprendimas Lietuvoje būtų legalus ir kaip įmonė, siekdama mažinti išlaidas, turėtų vykdyti darbo mažinimo procesą.

Darbdavio sprendimas mažinti išlaidas taupant darbo užmokesčio kaštus galėtų būti tinkamas. Tačiau bet kokių pokyčių įvedimui, visų pirma, turi pritarti ir darbuotojai.

„Kalbant apie darbo laiko normą, ji yra nustatyta darbo sutartyje ir keičiama gali būti tik koreguojant darbo sutartį. O šiam veiksmui reikalingas rašytinis darbuotojo sutikimas. Darbo valandų mažinimas be jo sutikimo nėra tinkamas ar legalus elgesys“, – sako J. Valatkaitė.

Taip pat advokatė pabrėžia, kad elgesys, kuomet darbdavys sumažina darbo valandų skaičių, tačiau krūvis nemažėja neatitinka teisės aktų reikalavimų ir darbuotojai su tokiu sprendimu gali nesutikti.

Kaip turėtų atrodyti darbo mažinimo procesas?

Tuo atveju, kai darbdavys siekia kontroliuoti savo išlaidas, jo prioritetas turėtų būti efektyvus komandos darbo krūvio paskirstymas. Tam pasiekti gali būti naudojamos skirtingos priemonės.

Viena tokių – darbdavys turėtų vengti viršvalandinio darbuotojų darbo. Kadangi, toks darbas yra apmokamas padidintu tarifu, jo kontrolė galėtų prisidėti prie išlaidų sumažinimo.

„Priežasčių, kodėl įmonėje atsiranda poreikis dirbti viršvalandžius yra ne viena. Pavyzdžiui, gali būti, kad darbuotojų pamainos sudėliotos netolygiai, darbo procesas nėra pakankamai efektyvus. Tad pirmiausia svarbu rasti problemą, o tuomet ją spręsti“, – sako COBALT asocijuota partnerė.

Ji taip pat pabrėžia, kad, jei darbdavys negali suteikti pakankamai darbo darbuotojams, jis turėtų skelbti prastovas ar dalines prastovas. Tokiu atveju, darbuotojai nedirbtų visiškai arba dirbtų mažesnę valandų skaičių. Už laiką, kurį darbuotojas praleidžia prastovose, pastarasis gautų 40 proc. darbo užmokesčio. Tiesa, advokatė atkreipia dėmesį, kad

pirmąsias dienas užmokestis už prastovas skaičiuojamas šiek tiek kitaip: pirmąją prastovos dieną mokamas vidutinis darbuotojo darbo užmokestis, antrąją ir trečiąją dienas – du trečdaliai.

Tiesa, jei būtų nuspręsta, kad viso darbo krūvio darbuotojams negalima užtikrinti ilguoju laikotarpiu, jam gali būti pasiūlyta dirbti dalį etato, sako J. Valatkaitė:

„Tokių atveju, darbuotojams gali būti pasiūlyta keisti darbo sutartį. Darbo laiko norma turėtų būti mažinama tik tiems darbuotojams, kurie aiškiai išreiškia sutikimą tai daryti. Ir po to, darbo laiko apskaita turėtų būti griežtai prižiūrima, kad faktiškai neviršytų naujai sutartų sąlygų.“

Kraštutiniu atveju turėtų būti pradedamas darbuotojų atleidimo procesas, sako teisininkė.

[Darbo užmokesčio apskaita](#)

