

Lietuvoje dėl įvestos ekstremalios situacijos ir paskelbto karantino, sunkumų patiriančiam verslui, Valstybė skirs paramą, kuria siekiama iš dalies kompensuoti prastovos išlaidas ir išsaugoti darbo vietas.

Nemaža dalis verslo, vertindami situaciją bei viešojoje erdvėje politikų dėstomą poziciją, kad prastovos paskelbimas įmonėse yra puikus pasirinkimas, kurį Valstybė remia, nusprendė karantino laikotarpiu pasinaudoti būtent šiuo Valstybės pažadais remiamu darbo vietų ir verslo išsaugojimo pasiūlymu.

Tačiau didžiausias klausimas – ar apie viską buvo pagalvota?

Atsakymas – ne, kadangi yra ir kita prastovos pusė, apie kurią valdžios atstovai nutylėjo. Tik atsakymo į klausimą – tyčia ar dėl aplaidumo – greičiausiai nerasime, taip pat, kaip ir nerasime kaltų. Tačiau ieškoti sprendimo ir laiku imtis reikiamų ir skubių veiksmų galimoms pasekmėms užkirsti kelią – būtina.

Lėtai skubūs valdžios sprendimai - neįvertintos prastovų rizikos verslui

Prastovos paskelbimą reguliuoja LR darbo kodekso 47 straipsnis. Pagal 47 straipsnio 1 dalies 2 punktą, Darbdavys darbuotojui ar darbuotojų grupei gali skelbti prastovą, kai Lietuvos Respublikos Vyriausybė paskelbia ekstremaliąją situaciją ir karantiną, ir Darbdavys dėl to negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo, nes dėl darbo organizavimo ypatumų nėra galimybės sulygto darbo dirbti nuotoliniu būdu arba darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo.

Pagal to paties straipsnio 3 punktą paskelbus prastovą 47 straipsnio 1 dalies 2 punkte nustatytu atveju, prastovos laikotarpiu Darbdavys darbuotojui moka darbo užmokestį, ne mažesnę kaip Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga, kai jo darbo sutartyje sulygta visa darbo laiko norma. Darbdaviui, išskyrus darbdavį, kurio teisinė forma yra biudžetinė įstaiga, patirtų darbo užmokesčio už prastovą išlaidų dalis kompensuojama Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nustatytu dydžiu ir tvarka.

Seimas 2020-04-07 skubos tvarka priėmė LR užimtumo įstatymo pakeitimus. Juos dar turi pasirašyti ir paskelbti Lietuvos Respublikos Prezidentas. Tikėtina, kad taip ir bus.

Priimtomis pataisomis nutarta, kad subsidijos dydis Darbdavio pasirinkimu sudaro 70 proc., bet ne daugiau kaip 1,5 MMA (910,50 eurų bruto) arba 90 proc., bet ne daugiau kaip 1 MMA (607 eurai bruto) nuo priskaičiuoto darbo užmokesčio ir kuri bus mokama iki kol

tęsiasi ekstremali situacija ir karantinas. Per prastovą priskaičiuotas darbo užmokestis negali būti didesnis nei buvo nustatytas darbo sutartyje iki Lietuvos Respublikos Vyriausybės paskelbtos ekstremaliosios situacijos ir karantino dienos.

Taip pat priimtomis pataisomis nustatyta pareiga 3 mėnesius nuo subsidijos mokėjimo pabaigos išlaikyti ne mažiau kaip 50 procentų darbo vietų, kurioms išlaikyti buvo mokama subsidija; nustatyti subsidijos mokėjimo nutraukimo pagrindai ir kt. **Šiandien skaičiuojant 23 karantino dieną**, Vyriausybė pratęsė karantiną dar 14 dienų – **iki 2020-04-27, 24 val.** Vadinasi, bendras karantino terminas sudarys **42 dienas**.

Atsižvelgiant į užsienio šalių praktiką bei medicinos specialistų pateiktas prognozes, tikėtina, kad šis karantino terminas bus pratęstas ir dar ilgesniam laikotarpiui.

Advokatų kontoros „JurisConsultus“ advokato Ramūno Širvio vertinimu, valdžios atstovai nutylėjo vieną esminę verslui aplinkybę, kad LR darbo kodekso 56 straipsnio (Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių) 1 dalies 1 punktas numato galimybę darbuotojams nutraukti darbo sutartį vienašaliu darbuotojo rašytiniu pareiškimu, apie tai išpėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas, jeigu darbuotojo prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi **ilgiau kaip trisdešimt dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip keturiasdešimt penkias dienas per paskutinius dvylika mėnesių**.

Vadinasi, priklausomai nuo to, kurią dieną darbdaviai paskelbė prastovą, LR darbo kodekse numatytas terminas – **trisdešimt dienų iš eilės arba keturiasdešimt penkios dienos per paskutinius dvylika mėnesių** – nenumaldomai senka.

Situacijos suvaldymui – prastovų „atostogos“?

Galiojant tokiam teisiniam reguliavimui, advokatas p. Širvys atkreipia dėmesį, kad egzistuoja tik dalinis ir trumpalaikis problemos sprendimo būdas/rizikos suvaldymas – paskutinę dieną prieš sueinant 30 dienų prastovos terminui, darbdaviai bent vienai dienai turėtų atšaukti prastovą (paskelbti prastovų „atostogas“), o po to vėl paskelbti prastovą ir tyliai tikėtis, kad karantinas, dėl kurio paskelbta prastova, pasibaigs anksčiau nei sueis keturiasdešimt penkios prastovos dienos per paskutinius dvylika mėnesių.

Tačiau toks situacijos sprendimo būdas sukels kitas pasekmes – Darbdavys už tą prastovų „atostogų“ dieną turės sumokėti darbuotojams jiems darbo sutartyje numatytą darbo

užmokestį.

Priešingu atveju (nepaskelbus prastovų „atostogų“) ir leidus sueiti LR darbo kodekse numatytam terminui (30 dienų iš eilės), situacija gali tapti apskritai nevaldoma – darbuotojai, gali bet kada savo nuožiūra **vienašališkai** nutraukti su darbdaviu sudarytą darbo sutartį **ir pareikalauti iš darbdavio išmokėti darbuotojui dviejų jo vidutinio darbo užmokesčių dydžio išeitinę išmoką, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, - vieno jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką.** Ta pati rizika išlieka net ir tuo atveju, jei paskelbus prastovų „atostogas“ ir tokiu būdą nukėlus problemą, sueitų bendras maksimalus **keturiasdešimt penkių dienų per paskutinius dvylika mėnesių** terminas.

Reikėtų nepamiršti, kad su atleidžiamu darbuotoju būtina atsiskaityti jo atleidimo LR darbo kodekso 146 straipsnio 2 dalyje nustatyta tvarka (visos darbuotojo su darbo santykiais susijusios išmokos išmokamos, kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, bet ne vėliau kaip iki darbo santykių pabaigos, nebent šalys susitaria, kad su darbuotoju bus atsiskaityta ne vėliau kaip per dešimt darbo dienų. Darbo užmokesčio ar su juo susijusių išmokų dalis, nevirsijanti darbuotojo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio, visais atvejais turi būti sumokama ne vėliau kaip darbo santykių pasibaigimo dieną, nebent atleidimo metu buvo susitarta kitaip).

Todėl keltinas klausimas, kurią riziką turėtų pasirinkti verslas – ar paskelbti prastovų „atostogas“ ir dėl to patirti papildomus kaštus, ar tyliai tikėtis darbuotojų lojalumo, kad darbuotojas nepasinaudos šia situacija ir šiuo darbdaviui nepalankiu teisiniu reguliavimu bei karantino ir ekonominės krizės šviesoje nepareikalaus dar didesnių darbdavio kaštų sukuriant darbdaviui netikėtus finansinius įsipareigojimus?

O jei tokių darbuotojų įmonėje 300, 500 ar net 1000? Ar pakeltų verslas tokią naštą, kuomet prastovose esantys darbuotojai masiškai ir vienu metu pradėtų naudotis LR darbo kodekso 56 straipsnio 1 dalies 1 punkte numatyta galimybe nutraukti darbo sutartis ir pareikalauti dviejų jo vidutinio darbo užmokesčių (nes tai daugiau nei MMA, mokamas prastovos metu) dydžio išeitinę išmoką iš darbdavio, neturinčio šiuo metu jokių pajamų ir susiduriančio su finansinių srautų sunkumais? Akivaizdu, kad ne, nes Darbdavys ne tik, kad liktų be darbuotojų, tačiau ir su didžiule finansine našta. Tai galėtų sukelti virtualią bankrotą, o tuo pačiu finansinius nuostolius ir Valstybei – žlugus verslui Valstybė ne tik, kad netektų iš verslo surenkamų pajamų (mokesčių forma), bet ir patirtų išlaidų (išmokos iš Garantinio fondo ir pan.). Akivaizdu, kad tokia situacija netenkintų nei verslo, nei Valstybės.

Sprendimui - būtina verslo ir asociacijų iniciatyva

Kaip teigia advokatų kontoros „JurisConsultus“ partneris Ramūnas Širvys, jei valdžia nesuskubs nedelsiant užlopyti šią spragą ir nepakeis teisinio reguliavimo, esama situacija gali suveikti kaip uždelsto veikimo bomba – suėjus LR darbo kodekso 56 straipsnio 1 dalies 1 punkte numatytiems maksimaliems prastovos terminams (30 iš eilės arba 45 dienoms per paskutinius dvylika mėnesių), verslo gali laukti netikėtas ir nekontroliuojamas finansinis „krachas“, o Valstybės – nuostoliai.

Todėl raginame verslą nelikti abejingais ir per verslą vienijančias asociacijas ar kitas organizacijas nedelsiant inicijuoti diskusijas šia tema su valdžios atstovais dėl atitinkamos teisinės bazės pakeitimo, kad su lyg pavasariu neateitų gūdi žiema!

