

2017 m. liepos 1 d. įsigaliojo naujos redakcijos Darbo kodeksas. Rengiant ir svarstant kodekso projektą buvo daug diskutuojama apie tai, kam naudingos ruošiamos naujovės. Viena jautriausių sričių – darbo santykių nutraukimas. Iš vienos pusės, paprastesnis darbuotojo atleidimas sukuria galimybes verslui prisitaikyti prie besikeičiančios situacijos rinkoje. Iš kitos pusės, darbuotoją atleidus iš darbo, jis praranda pragyvenimo šaltinį – tiek jis, tiek jo šeima tampa socialiai pažeidžiami, todėl piktnaudžiavimas šioje srityje nepateisinamas. Paanalizuokime, ar su reikšmingiausiais pokyčiais sietos grėsmės pasitvirtino.

Darbuotoją atleisti iš darbo lengviau?

Kodekse išliko iš esmės nepakitęs baigtinis sąrašas darbo santykių nutraukimo pagrindų. Darbo sutartis gali būti nutraukta šalių susitarimu, darbuotojo prašymu, darbdavio iniciatyva, suėjus darbo sutarties terminui ir pan. Galima išskirti dvi naujoves.

Pirma, sugriežtinta darbuotojo atleidimo už darbo drausmės pažeidimą tvarka. Jeigu anksčiau įstatymas leido darbdaviui atleisti darbuotoją iš darbo už antrą darbo drausmės pažeidimą, padarytą per 12 mėnesių, tai naujajame kodekse pabrėžiamas iš teismų praktikos perkeltas darbuotojo elgesio piktybiškumas kartojant tokį patį pažeidimą, pavyzdžiui, pakartotinai nepaisant darbo laiko režimo, naudojant darbo priemones ne pagal paskirtį ar pan.

Antroji naujovė – galimybė darbdaviui nutraukti darbo sutartį dėl įstatyme nenurodytų priežasčių. Iš vienos pusės, darbdaviui išlieka pareiga nurodyti, kodėl darbo sutartis nutraukiama. Be to, darbdaviui draudžiama piktnaudžiauti ir diskriminuoti darbuotoją. Iš kitos pusės, šis darbo sutarties nutraukimo pagrindas darbdaviui nepatrauklus dėl didelės išeitinės išmokos. Gavęs 6 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio išeitinę išmoką, darbuotojas įgyja pakankamai laiko susirasti kitą darbą.

Išeitinės išmokos leidžia darbdaviams sutaupyti darbuotojų sąskaita?

Pagal ankstesnį reglamentavimą, atleisdamas darbuotoją iš darbo dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo, darbdavys privalėjo išmokėti darbuotojui nuo darbo santykių trukmės priklausančią išeitinę išmoką. Maksimalus išmokos dydis buvo 6 darbo užmokesčiai. Naujajame kodekse numatyta maksimali 2 darbo užmokesčių išmoka, dėl ko darbdaviui darbuotoją atleisti pigiau. Vis dėlto, darbuotojo interesai nėra pažeidžiami, kadangi sukurtas specialus Ilgalaikio darbo išmokų fondas, iš kurio darbuotojams bus mokamos išmokos už

ilgą darbo stažą. Tokiu būdu valstybė prisiėmė dalį finansinės naštos, susijusios su darbo santykių nutraukimu.

Darbo ginčų sprendimas tapo sudėtingesniu?

Naujajame kodekse numatyta privaloma iš esmės visų darbo ginčų nagrinėjimo Darbo ginčų komisijoje procedūra. Taigi kilus konfliktui dėl darbo santykių nutraukimo, nebegalima kreiptis tiesiogiai į teismą. Pažymėtina, kad ginčo sprendimas darbo ginčų komisijoje yra greitas ir pigus: įstatyme numatytas ginčo išnagrinėjimo terminas – 1 mėnuo, jame nurodoma, jog procedūra nemokama, tad nereikia mokėti žyminio mokesčio bei atlyginti komisijos ar kitos šalies išlaidų.

Kaip rodo statistiniai duomenys, didelė dalis Darbo ginčų komisijoje išnagrinėtų bylų teismų nepasiekia. Šios komisijos vidutiniškai išnagrinėja apie 5 000 ginčų per metus, o pirmosios instancijos teismus pasiekia apie 1 000 bylų per metus. Beveik pusę jų sudaro bylos dėl atleidimo iš darbo ar neturtinės žalos atlyginimo. Kai šie reikalavimai pirmiausia bus nagrinėjami Darbo ginčų komisijose, kelionės į teismą ir su tuo susijusių išlaidų bus galima išvengti.

Marius Bartninkas yra Kauno apygardos teismo teisėjas

