



## LIETUVOS PROFESINĖ SAJUNGA „SOLIDARUMAS“

Kodas 290806370; Ulonų 5, LT-08240 Vilnius; tel.370 5 2621743 faksas 370 5 213 3295

www.lps.lt; el.paštas: info@lps.lt; solidarumas.lt@gmail.com

---

Lietuvos Respublikos Seimui

El.p.: priim@lrs.lt

2021-10-20 Nr. 10-129

Projekto rengėjui, Seimo nariui: Kaziui Starkevičiui

Kazys.Starkevicius@lrs.lt

### PASIŪLYMAS

#### DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 56 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMO PROJEKTO NR. XIVP-725

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 56 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto (**Toliau – Projektas**) rengėjas aiškina, kad darbuotojui, kai prastova paskelbta išimtinai Kodekso 47 straipsnio 1 dalies 2 punkte nustatytu atveju – dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės įvesto karantino, nutarus nutraukti darbo santykius, **neturėtų būti suteikiama teisė pasinaudoti Kodekse 56 straipsnio 1 dalies 1 punkte numatyta teise** (t.y. papildomai gauti ir vieno ar dviejų mėnesių darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio išeitinę išmoką). Taigi, Projekto rengėjas siekia, kad darbuotojui, kai prastova paskelbta Kodekso 47 straipsnio 1 dalies 2 punkte nustatytu atveju – dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės įvesto karantino, **neturėtų būti suteikiama teisė pasinaudoti Kodekso 56 straipsnio 1 dalies 1 punkte numatyta teise**.

Iš esmės Projekto rengėjas siūlo apriboti darbuotojo teises, pakeisti DK 56 straipsnio 1 dalies 1 punktą ir jį išdėstyti taip:

„1. Darbo sutartis gali būti nutraukta darbuotojo rašytiniu pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas, jeigu: 1) darbuotojo prastova ne dėl darbuotojo kaltės (išskyrus Kodekso 47 straipsnio 1 dalies 2 punkte nustatytu atveju dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės paskelbto karantino) tęsiasi ilgiau kaip trisdešimt dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip keturiasdešimt penkias dienas per paskutinius dvylika mėnesių“.

Taigi, Projekto rengėjas siekia nepagrįstai apriboti darbuotojo teises ne dėl darbuotojo kaltės keičiamoje Darbo Kodekse nuostatoje siekdamas įtvirtinti pirmiau nurodytą išimtį.

#### Projektui nepritariame.

Manome, kad Projekto nuostatos prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir oficialiajai Konstitucinei doktrinai. Panašu, kad projekto rengėjas **neužtikrina konstitucinių vertybių pušiausvyros** dėl toliau nurodomų priežasčių:

DK 56 straipsnis reglamentuoja, darbo sutarties nutraukimą darbuotojo iniciatyva **dėl svarbių priežasčių**. Pirmiau minėto DK straipsnio 1 dalies 1 punktą skelbia, kad darbo sutartis gali būti nutraukta darbuotojo rašytiniu pareiškimu, apie tai įspėjus 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.



## LIETUVOS PROFESINĖ SAJUNGA „SOLIDARUMAS“

Kodas 290806370; Ulonų 5, LT-08240 Vilnius; tel.370 5 2621743 faksas 370 5 213 3295

www.lps.lt; el.paštas: info@lps.lt; solidarumas.lt@gmail.com

---

DK 56 str. 4 dalyje nustatyta, kad nutraukiant darbo sutartį DK 56 straipsnyje nustatytu pagrindu, **darbdavys privalo 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.

Projekto rengėjui paaiškiname, kad Konstitucijoje įtvirtintos žmogaus darbo teisės sudaro vientisą grupę, kuri yra žmogaus konstitucinio statuso dalis. Dirbantis žmogus Konstitucijoje traktuojamas humanistiniu požiūriu. Žmogus suprantamas ne kaip abstrakti socialinė, ekonominė ar profesinė kategorija, gamybinių santykių dalyvis, bet kaip laisva asmenybė, kurios žmogiškasis orumas saugotinas.

Valstybės pareiga – užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą **socialinės partnerystės pagrindu** ir saugoti darbuotojo, kaip šiuose santykiuose ekonominiu bei socialiniu požiūriu paprastai silpnesnės pusės, teises. Konstitucijoje įtvirtinta vertybių sistema sąlygoja tai, kad darbo santykius ir su jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi ne vien numatyti darbuotojo apsaugą darbo procese, bet ir užtikrinti visą spektrą dirbančio žmogaus teisių garantijų **siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės.** Pažymėtina, kad šie tikslai ir lemia darbo santykių teisinį reguliavimą.

Siekiant užtikrinti pusiausvyrą tarp darbdavio ir darbuotojo, darbo santykiuose darbuotojams nustatomos garantijos, kurių šalys susitarimu negali sumažinti. Tai minimalus darbo užmokestis, **atlyginimas už prastovos laiką įstatymo nustatytais atvejais, išeitinės pašalpos**, darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva griežtas reglamentavimas ir t. t. Šių įstatymo nustatytų priemonių įgyvendinimas susijęs su tam tikromis darbdavio išlaidomis. Tačiau šios priemonės yra būtinos siekiant **apsaugoti** darbuotojo socialines reikmes.

Tiek pakankama darbdavio turtinių interesų apsauga, tiek darbuotojo darbo teisių apsauga – būtinos normalios ūkinės veiklos šiuolaikinėje visuomenėje prielaidos. **Įstatymų leidėjas privalo suderinti skirtingus interesus, užtikrinti konstitucinių vertybių pusiausvyrą** (Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas).

Vertintina, kad tiek darbdaviui tiek valstybei tenka pareiga vykdyti tuos turtinio pobūdžio įsipareigojimus, kuriuos šalys prisiėmė Įstatymuose nustatytu teisiniu reguliavimu, pagal kurį darbuotojas, atitinkantis įstatymo nustatytas sąlygas, **įgyja teisę į išmoką atleidimo iš darbo metu.** Pagal LR Konstitucijos 48 straipsnį, kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, **gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju.**

Europos sąjungos pagrindinių teisių Chartijos 30 straipsnis reglamentuoja darbuotojo apsaugą nepagrįsto atleidimo iš darbo atveju ir nustato, kad **kiekvienas darbuotojas turi teisę į apsaugą pagal Sąjungos teisę ir nacionalinius teisės aktus bei praktiką nepagrįsto atleidimo iš darbo atveju.**



## LIETUVOS PROFESINĖ SAJUNGA „SOLIDARUMAS“

Kodas 290806370; Ulonų 5, LT-08240 Vilnius; tel.370 5 2621743 faksas 370 5 213 3295

www.lps.lt; el.paštas: info@lps.lt; solidarumas.lt@gmail.com

---

Konstitucinio Teismo 2007 m. lapkričio 22 d. nutarime Konstitucinis teismas išaiškino, kad Konstitucija saugo ir gina **įgytąsias teises**, todėl bet koks valstybės socialinės politikos koregavimas, socialinių garantijų sistemos ar atskirų socialinių garantijų struktūros pertvarkymas turi būti konstituciškai pagrįstas; jeigu pertvarkant socialinių garantijų sistemą ar atskirų socialinių garantijų struktūrą yra sumažinama socialinių garantijų apimtis, juo labiau jeigu tam tikrų socialinių garantijų nebelieka, turi būti nustatytas teisingas patirtų praradimų kompensavimo asmenims, kuriems tos socialinės garantijos buvo pagrįstai nustatytos, mechanizmas. **Jeigu būtinybė nustatyti atitinkamą socialinę garantiją kyla iš Konstitucijos, tokia socialinė garantija apskritai negali būti panaikinama.** Pažymėtina ir tai, kad **Konstitucijoje įtvirtinta Lietuvos valstybės socialinė orientacija apskritai įpareigoja valstybę paisyti socialinio (materialinio) pobūdžio garantijų realumo imperatyvo**, taigi įpareigoja vienąkart nustatytas (ir taikomas) socialines (materialines) garantijas atitinkamai peržiūrėti (didinti jų dydžius), jeigu ekonominė, socialinė situacija pasikeičia taip, kad tos nustatytos (ir taikomos) garantijos labai nuvertėja, juo labiau jeigu jos apskritai tampa nominalios (kartu darant išlygą dėl proporcingo ir laikino išmokų sumažinimo, kai tai būtina kitų konstitucinių vertybių apsaugai) (Konstitucinio Teismo 2007 m. spalio 22 d. nutarimas).

Manome, kad Projekto rengėjas turėtų pateikti numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimo analizę arba rezultatus. Iš projekto turinio lieka neaišku, o pats projekto rengėjas nepaaiškina: Kokių priemonių reikėtų imtis, kad darbuotojai išvengtų neigiamų pasekmių, o būtent, nepagrįstai projektuojamo apribojimo pasinaudoti Darbo Kodekso 56 str. 4 d numatyta darbuotojo teise į dviejų jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – vieno jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką?

**Dar daugiau, Projekto rengėjas motyvuotai nepasisako: Koks konkrečiai subjektas turės išmokėti darbuotojui pagal DK priklausančias išmokas tuo atveju, jeigu darbuotojas bus atleistas iš darbo remiantis Projekto rengėjo nuostata?**

Taigi, Projekto rengėjas įteiginėja, kad neigiamos priimto įstatymo pasekmės nenumatomos. Tačiau atlikus Konstitucinės doktrinos analizę ir pirmiau išdėstytų teisės aktų nuostatų vertinimą, Projekto rengėjo aiškinimas neatitinka teisinės tikrovės ir netenka teisinės prasmės. Kilus teisiniui ginčui ir ginčiui persikėlus į Darbo ginčų komisiją arba Teismą, darbdavys galės remtis Projekto rengėjo projektuojama nuostata ir teigti, kad remiantis Kodekso 56 straipsnio 1 d. 1 p. išimtimi, Kodekso 47 straipsnio 1 dalies 2 punkte nustatytu atveju dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės paskelbto karantino, darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją ir neišmokėti darbuotojui kompensacijos, o būtent išmokos, kurią darbdavys privalo mokėti pagal DK 56 straipsnio 4 dalį.

Pagarbiai,

LPS „Solidarumas“ pirmininkė

Kristina Krupavičienė