

Rödl & Partner

Verta žinoti

Straipsnis



Kontaktas pasiteirauti:

Advokato padėjėjas [Marijus Šaras](#), Rödl & Partner

Nuo lapkričio pradžios griežtinama darbdavių atsakomybė už administracinius nusižengimus

Nuo šių metų lapkričio mėnesio 1 d. įsigalioja Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso (toliau – ANK) pakeitimai, kurių dauguma griežtina darbdavių atsakomybę už administracinius nusižengimus:

- Darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimus;
- Darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimus;
- Darbo laiko apskaitos pažeidimus;
- Informacijos nepateikimą Valstybinei darbo inspekcijai (VDI) apie atsiųstą laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką užsienietį.

Baudos griežtinamos VDI iniciatyva, VDI atkreipus dėmesį, jog pastaraisiais metais prieš tai nurodytų pažeidimų rodiklis yra aukštas ir nėra mažėjimo tendencijos. Per 2019 metus vien už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimus buvo surašyta 516 administracinio nusižengimo protokolų. Lygiai taip pat už kitus, aukščiau nurodytus pažeidimus, buvo surašytas ženklus administracinio nusižengimo protokolų skaičius.

Nors surašant protokolus dominuojanti sankcija yra nurodymas, tačiau pats surašomų protokolų skaičius signalizuoja, jog darbdaviai dėl įvairių priežasčių vis dar dažnokai nesilaiko teisės aktų reikalavimų. Atsižvelgiant į tai, norėtume priminti ir atkreipti dėmesį į svarbius aspektus, susijusius su konkrečiais ANK straipsniais, ir kokių veiksmų reiktų imtis arba nuo kokių veiksmų susilaikyti, kad nebūtų pažeisti teisės aktų reikalavimai.

Darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimai nors ir apima labai platų teisės aktų reikalavimų spektrą, tačiau dažniausiai yra susiję su nevertinta arba netinkamai įvertinta profesine rizika ir atitinkamai nesiimtomis prevencinėmis priemonėmis. Surašytas administracinių nusižengimų protokolų skaičius rodo, kad vis dar yra nemažai darbdavių, kurie laiko reikalavimus, susijusius su darbuotojų sauga ir sveikata, papildomu formalumu, o ne realiu riziką mažinančiu ir vertę verslui kuriančiu veiksmu. Siekiant išvengti nemalonumų su VDI, rekomenduojame atkreipti dėmesį į šiuo metu darbovietėje galiojančias vidines tvarkos taisykles, susijusias su profesine rizika, peržiūrėti ir atnaujinti dokumentus, jei tai nebuvo daryta per pastaruosius metus, ir atitinkamai taikyti tokių dokumentų reikalavimus kasdienėje veikloje.

Nors darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimai pasitaiko rečiau (surašyti 87 protokolai per 2019 metus), tačiau tokių pažeidimų kiekis gali reikšmingai kisti ateityje, kai juridiniai asmenys su fiziniais asmenimis vis daugiau bendradarbiaus ne darbo sutarčių pagrindu, tačiau paslaugų teikimo sutarčių pagrindu. Tuo atveju, jei VDI nustato, jog asmuo su juridiniu asmeniu yra bendradarbiaujantis paslaugų sutarties pagrindu, tačiau realiai santykinai atitinka darbo teisiniams santykiams keliamus reikalavimus, tuomet juridinis asmuo privalo ne tik sumokėti su darbo santykiais susijusius mokesčius, apskaičiuotus nuo išmokėtų sumų, tačiau tokiam juridiniam asmeniui yra taikoma ir administracinė atsakomybė. Siekiant išvengti sankcijų taikymo, juridiniai asmenys turėtų peržiūrėti pasirašytas sutartis su fiziniais asmenimis ir įsivertinti, ar minėtos sutartys nesukuria santykių, kurie savo esme galėtų būti prilyginami darbo teisiniams santykiams.

Rödl & Partner

Darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo reikalavimai yra glaudžiai susiję su kita reikalavimų grupe, t.y. reikalavimais, susijusiais su tinkama darbo laiko apskaita. Nors tokių pažeidimų išvengti išties nėra sunku, o išrašytų administracinių protokolų bei pagal išrašytus protokolus paskirtų administracinių sankcijų – nurodymų skaičius rodo, jog dažniausiai pažeidimai yra netyčiniai, tačiau, VDI manymu, didesnis sankcijos dydis padės darbdaviams būti atidesniems, taip pat būtų pagrindas minimizuoti nedeklaruoto darbo apraiškas.

Nors pirminiame įstatymo projekte ir nebuvo planuojama didinti baudų, susijusių su informacijos apie laikinai į Lietuvos Respubliką atvykusiu dirbti užsieniečiu nepateikimu, tačiau akivaizdu, jog ši problema su užsieniečiais, atvykstančiais dirbti į Lietuvos Respubliką yra gana ryški ir ypač pasireiškianti transporto sektoriuje, kai įmonės, turinčios vos keletą transporto priemonių, masiškai įdarbina neadekvačiai didelį asmenų, galinčių dirbti vairuotojais, skaičių ir faktiškai veikia kaip laikino įdarbinimo įmonės, nors įstatymas tai draudžia. Todėl svarbu, kad kiekvieną kartą įdarbinant užsienietį būtų atidžiai laikomasi įstatymo reikalavimų ir labai svarbu dar prieš darbo sutarties pasirašymą atlikti patikrą, ar užsienietis apskritai gali būti įdarbinamas.