

Seime Ą̄registruoti Ą̄statymą̄ projektai

Autorius SystemOperator
2012-05-25
Paskutinė kartė... atnaujinta 2012-05-25

Pateikiame naujaisią Ą̄registruotą ar parengtą Ą̄statymą projektą apė̄valgė...

Pareigė̄nė ir kariė̄ valstybinė̄ pensijė̄ Ą̄statymo 7 straipsnio pakeitimo Ą̄statymo projektas. Šiuo projektu siė̄loma papildyti reguliavimė̄. dė̄— darbo uė̄mokesė̄io vidurkio apskaiė̄avimo, nuo kurio iš esmė̄—s priklauso p dydis. Apskaiė̄uojant vidurkė̄ siė̄loma Ą̄traukti ir darbo uė̄mokesė̄io dalis uė̄ darbė̄... poilsio ir švenė̄iė̄ dienon viršvalandinė̄ darbė̄... bei darbė̄... naktė̄.

Priminsime, kad pareigė̄nė ir kariė̄ valstybinė̄— pensija uė̄ tarnybė̄... skiriama pagal pareigė̄no ar kario pasirinktą̄ pae ištarnautą̄ 5 tarnybos metą̄ palankiausiā nuosekliai einanė̄iė̄ dvylikos mė̄—nesiė̄ jam nustatyto darbo uė̄mokesė̄io vidurkė̄. Šiuo metu skaiė̄uojant vidurkė̄, Ą̄ darbo uė̄mokestė̄ Ą̄skaitoma: pareiginė̄— alga (tarnybinis atlyginimas priedai uė̄ tarnybos Lietuvos valstybei staė̄ė̄..., laipsnė̄ (tarnybinė̄ rangė̄...), kvalifikacinė̄™ kategorijė̄... (kvalifikacinė̄ ra

Kaip nurodo projekto iniciatoriai, tokiu reguliavimu siekiama uė̄tikrinti pareigė̄nams ir kariams didesnės socialinės garantijas, o taip statutinė̄™ tarnybė̄... padaryti kaip patrauklia darbo vieta.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47, 96, 99, 101, 108, 109, 110, 129, 130, 135, 136, 138, 140, 141, 144, 147, 149, 152, 153, 154, 165, 166, 167, 168, 172, 177, 184, 194, 202, 206, 256, 297 straipsniā pakeitimo ir papildymo bei 116, 190 straipsniā pripaė̄inimo netekusiais galios Ą̄statymo projektas

Kaip nurodoma aiškinamajame rašte šis projektas parengtas siekiant padidinti darbo santykią̄ lankstumė̄..., skatinti naują̄ darbo vietą̄ kė̄rimė̄..., nedarbo maė̄inimė̄..., jaunimo Ą̄darbinimė̄..., administracinė̄—s naš maė̄inimė̄..., darbo rinkos modernizavimė̄..., kartu darbo santykią̄ reglamentavimė̄... derinti su darbuotojė̄ saugumo uė̄tik Taip pat nurodoma, kad ekonomikos plė̄—trai reikalingi daug lankstesni darbo santykiai, didesnė̄—s laisvė̄—s darbdaviams Ą̄darbinant ir atleidė̄iant darbuotojus suteikimas, galimybė̄ tartis tarpusavyje sudarymas turi bė̄ti subalansuotas su darbuotojė̄ saugumo darbo rinkoje uė̄tikrinimu.

Darbo sutarė̄iė̄ sudarymo naujovė̄—s

Siekiant šiė̄ tikslą̄ projekte numatyta praplė̄—sti galimybes darbdaviams su priimamais darbuotojais sudaryti terminuotas darbo sutartis net ir nuolatinio pobė̄io darbams. Dė̄— to siė̄lomas reguliavimas, jog terminuota darbo sutartis gali bė̄ti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrą̄ darbą̄ atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip dvejimė̄ metams ir pratė̄™siant ne daugiau kaip du kartus ne ilgesniam kaip dvejų̄ metų terminui, išskyrus Ą̄statymą̄ nustatytus atvejus. Taigi, maksimaliai darbuotojas pagal terminuotą̄ sutartė̄ galė̄—tė̄ dirbti 6 metus. Atitinkamai projekte numatyta panaikinti šiuo metu galiojantė̄ draudimė̄... sudaryti terminuotas darbo sutartis, jeigu darbas yra nuolatinio pobė̄io.

Projektu siekiama sumaė̄inti administracinė̄™ naštė̄... darbdaviams, todė̄— to siė̄loma atsisakyti darbo sutarė̄iė̄ registravimo Ą̄urnalė̄, nes, projekto iniciatorių̄ teigimu, informacija apie darbuotojo Ą̄darbinimė̄... yra registruojama Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos duomenė̄ bazė̄—je. Be to, numatoma, kad darbdaviui nekyla pareiga sudaryti darbo sutarė̄iė̄ pagal Vyriausybė̄—s nustatytą̄ formė̄.... Tad darbo sutarties formė̄... faktiškai galė̄—s nus pats darbdavys. Taip pat numatoma atsisakyti darbuotojo tapatybė̄™ patvirtinanė̄io dokumento išdavimo (darbo paė̄ymė̄—jimo).

Siė̄loma atsisakyti patarnavimo sutarė̄iė̄. Kaip nurodoma aiškinamajame rašte, šiuos darbus asmenys galė̄—s teikti uė̄siimdami individualia veikla.

Taip pat siė̄loma nustatyti nustatyti, jog priimant Ą̄ darbė̄... ar atleidė̄iant iš darbo darbuotojė̄... religinė̄—je bendruomenė̄—je, bendrijoje ar centruose jiems gali bė̄ti taikomas reikalavimas dė̄— tikė̄—jimo tuo atveju, jei darbas yra susi su religinią̄ organizaciją̄ veikla.

Darbo sutarties nutraukimo naujovė̄—s

Siė̄loma nustatyti, kad teisė̄—ta darbo sutarties nutraukimo prieė̄astis yra sė̄...lyga, jog darbuotojui suė̄—jo 65 metai. Šiuo metu Darbo kodeksas numato, kad amė̄iaus kriterijus negali bė̄ti pripaė̄ė̄ stamas teisė̄—tu pagrindu nutraukti darbo sutartė̄. Kaip teigia projekto iniciatoriai, toks siė̄lymas susijė̄™s su didesniu jaunimo Ą̄darbinimu.

Atsisakoma darbuotojė̄ kategorijė̄, su kuriomis darbo sutartis nutraukiama tik ypatingais atvejais t.y. asmenys, kuriems iki teisė̄—s gauti visė̄... senatvė̄—s pensijė̄... liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenys iki aštuoniolikos m neė̄galieji, darbuotojai, auginantys vaikus iki keturiolikos metų). Neė̄galiesiems nustatoma pirmenybė̄—s teisė̄— likti darbe garantija.

SiÅ«loma suvienodinti visÅ³ darbuotojÅ³ kategorijÅ³ Å¬spÅ—jimo apie darbo sutarties nutraukimÅ... termino nustatymo tvarkÅ..., kuris priklausytÅ³ tik nuo darbo staÅ¼o trukmÅ—s. SiÅ«lomi vieno, dviejÅ³ ir trijÅ³ mÅ—nesiÅ³ Å¬spÅ—jimo terminai. mÅ—nuo taikomas, jei darbuotojas išdirbo Å¬monÅ—je, Å¬staigoje iki trejÅ³ metÅ³, 2 mÅ—nesiai - nuo trejÅ³ iki dešimties metÅ³, 3 mÅ—nesiai - daugiau kaip dešimt metÅ³. Å® Å®spÅ—jimo terminÅ... jau nebeÅ¬siskaitytÅ³ darbuotojo atostogÅ³ arba nedarbingumo laikotarpiai. Jei darbuotojas atleidÅ¼iamas anksÅ¬iau, negu baigiasi Å¬spÅ—jimo laikas, nebeįmatytas atleidimo dienos perkÅ—limas, tik reglamentuota, kad su tokio darbuotoju atsiskaitoma atleidimo dienÅ... jam išmokant darbo uÅ¼mokestÅ¬ ir kitas sumas, kurios jam turÅ—tÅ³ bÅ«ti išmokÅ—tos iki to laiko, kada turÅ—jo pasibaigti Å¬spÅ—jimo terminas.

Šiuo metu DK galioja reguliavimas, kad bendras Å¬spÅ—jimo terminas yra du mÅ—nesiai. Siekiant apsaugoti labiau paÅ¼eidÅ¼iamÅ³ darbuotojÅ³ kategorijÅ³ interesus (darbuotojai, kuriems iki teisÅ—s gauti visÅ... senatvÅ—s pensijÅ... liko ne kaip penkeri metai, asmenys iki aštuoniolikos metÅ³, neÅ¬galieji bei darbuotojai, auginantys vaikus iki keturiolikos metÅ³), darbdavys apie atleidimÅ... turi raštu Å¬spÅ—ti prieš keturis mÅ—nesius.

Projekte siÅ«loma atsiskaityti didesniÅ³ kaip keturiÅ³ mÅ—nesiÅ³ vidutinio darbo uÅ¼mokesÅ¬io (toliau – VDU) dydÅ¼io išeitiniÅ³ išmokÅ³ mokÅ—jimo. Kaip ir šiuo metu galiojanÅ¬iame DK, išeitiniÅ—s išmokos dydis priklausytÅ³ nuo darbo staÅ¼o toje Å¬monÅ—je, išdirbus: 1) iki 6 metÅ³ – bÅ«tÅ³ mokama vieno 1 VDU dydÅ¼io išeitiniÅ— išmoka; 2) nuo 6 metÅ³ iki 15 metÅ³ – 2 VDU; 3) nuo 15 iki 20 metÅ³ – 3 VDU; 4) daugiau kaip 20 metÅ³ – 4 VDU.

Lyginant su dabartiniu reguliavimu projekte siÅ«loma išeitines išmokas maÅ¼inti drastiškai, nes šiuo metu atleidÅ¼iant darbuotojÅ..., kai nÅ—ra darbuotojo kaltÅ—s ar likvidavus darbdavÅ¬ (nesant perÅ—mÅ—jo), jam išdirbus Å¬monÅ—je Å¬staigoje iki 12 mÅ—n. mokama 1 VDU išeitiniÅ— išmoka, nuo 12 iki 36 mÅ—n. – 2 VDU, nuo 36 iki 60 mÅ—n. – 3 VDU, nuo 60 iki 120 mÅ—n. – 4 VDU, nuo 120 iki 240 mÅ—n. – 5 VDU, daugiau kaip 240 mÅ—n. – 6 VDU. Kaip nurodo projekto rengÅ—jai, siÅ«loma maÅ¼inti išeitines išmokas, kadangi darbdaviui yra per didelÅ— našta mokÅ—ti atleidÅ¼iamam darbuotojui mokÅ—ti darbo uÅ¼mokestÅ¬ ir dar išmokÅ—ti išeitiniÅ³ išmokÅ..., kuri daÅ¼nai bÅ«na 5-6 mÅ—n. darbo uÅ¼mokes.

SiÅ«loma nustatyti, kad verslo ar jo dalies perdavimo atveju darbo santykiai tÅ¬siasios tokomis paÅ¬iomis sÅ...lygomis, kartu papildant nuostatas dÅ—l darbuotojÅ³ informavimo minu atveju. Toks reguliavimas DK numatomas, siekiant atitikti 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvos 2001/23/EB dÅ—l valstybiÅ³ nariÅ³ Å¬statymÅ³, skirtÅ³ darbuotojÅ³ teisiÅ³ apsaugai Å¬moniÅ³, verslo arba Å¬moniÅ³ ar verslo daliÅ³ perdavimo atveju, suderinimo, reikalavimus. Svarbu paminÅ—ti, kad tuo paÅ¬iu siÅ«loma Å¬tvirtinti reikalavimÅ... darbdaviams prieš priimant sprendimÅ... dÅ—l verslo ar jo dalies perdavimo su darbuotojÅ³ atstovais vykdyti informavimo ir konsultavimosi procedÅ¬ras.

Projekte siÅ«loma nustatyti, kad uÅ¼mokestis, bet ne daugiau kaip 3 mÅ—nesius nuo atleidimo dienos. Tokio reguliavimo bÅ«tinumÅ... projekto iniciatoriai grindÅ¼ia tuo, kad sudaromos galimybÅ—s darbuotojams iš darbdavio prisiteisti neproporcingai didelės sumas, kas paÅ¼eidÅ¼ia protingumo ir teisingumo principus kaip pvz., uÅ¼mokestis sumokÅ—ti vieno mÅ—nesio dydÅ¼io atlyginimÅ... gali (20 kartÅ³ daugiau ir pan.) daug didesnes sumas. Projekto iniciatoriai teigia, kad pagal Darbo kodekso 207 straipsnio 1 dalÅ¬ uÅ¼mokestis pavÅ—luotÅ... darbo uÅ¼mokesÅ¬io išmokÅ—jimÅ... nustatytas delspinigiÅ³ mokÅ—jimas ir galima naudoti garantija.

Šiuo metu darbuotojui garantija prisiteisti iš darbdavio VDU uÅ¼mokestis delspinigiÅ³ mokÅ—jimas koku nors terminu nÅ—ra ribojama, nes darbdavys turi pareigÅ... su tokio darbuotoju pilnai atsiskaityti atleidimo dienÅ... arba vÅ—liau, jei taip susitarÅ— šalys. Darbdaviui tokios pareigos neÅ¬vykdÅ¼ius, kyla finansinÅ—s pasekmÅ—s. Tad faktiškai ši garantija saugo darbuotojo interesus, kad atleidimo atveju darbdavys tinkamai su juo atsiskaitytÅ³. Atkreipiame dÅ—mesÅ¬, kad teismÅ³ praktikoje vyrauja pozicija, jog Darbo kodekso 207 straipsnio 1 dalyje numatyta garantija - delspinigiÅ³ mokÅ—jimas vÅ—luojant atsiskaityti su darbuotoju, taikoma tik tuomet, kai su darbuotoju darbo santykiai dar nÅ—ra pasibaigÅ¬. Tad labai abejotinas projekto iniciatoriÅ³ pasiÅ«lymas, jog atleisti darbuotojai, su kuriais laiku neatsiskaityta, galÅ—tÅ³ reikalauti dar ir delspinigiÅ³.

Darbo laiko apskaitos naujovÅ—s

Projektu siÅ«loma nustatyti, jog kasdieninÅ— darbo laiko trukmÅ— vidutiniškai negali viršyti 8 val. Bendorji darbo laiko norma liktÅ³ 40 val. per savaitÅ¬. Taip pat siÅ«loma nustatyti, kad vidutinis maksimalus darbo laikas, Å¬skaitant viršvalandÅ¼ius, per septynias dienas neturi viršyti 48 val. Projekto iniciatoriai, atsiÅ¼velgdami Å¬tai, kad Darbo kodekso 152 straipsnio 1 dalies nuostata numato, kad viršvalandinis darbas per dvi dienas išeilÅ—s neturi viršyti keturiÅ³ valandÅ³, preziumuoja, kad per savaitÅ¬ ilgiausiai bÅ«tÅ³ galima dirbti 52 valandas. Teigiama, kad toks reÅ¼imas negali trukti nuolat, nes nustatytas maksimalus viršvalandÅ¼iÅ³ skaiÅ¬ius per metus. Projekto iniciatoriÅ³ nuomone, bÅ«tent tokios darbo laiko organizavimo naujovÅ—s leistÅ³ lanksÅ¬iau planuoti Å¬monÅ—s darbo laikÅ... darbuotojo darbu procesus.

Šiuo metu galiojantis DK numato, kad maksimalus darbo laikas, Å¬skaitant viršvalandÅ¼ius, per septynias

dienas neturi viršyti keturiasdešimt aštuonių valandų. Tokia maksimali savaitinio darbo laiko norma nustatyta, kad būtų užtikrintas paros (DK 160 str.) ir savaitės nepertraukiamas poilsis (DK 161 str. 5 d.), tuo užtikrinant darbuotojui galimybes atsistatyti darbingumą..., turėti laisvalaikį. Taigi, nėra labai aišku, kaip įgyvendinant šią loma... darbo laiko reguliavimą..., bus užtikrintos minėtosios garantijos darbuotojams.

Gana teigiamas projekto iniciatorių siūlymas - aiškiau reglamentuoti, jog suminamas darbo laiko apskaita apskaičiuojama nuo normalios darbo laiko savaitės trukmės. Atitinkamai projekte dėl loma reglamentuoti taip: „Darbo laiko trukmė per apskaitinį laikotarpį neturi viršyti tai darbuotojų kategorijai nustatyto darbo valandų skaičiaus (keturiasdešimt darbo valandų per savaitę, o darbuotojams, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas ar ne visas darbo laikas, pagal jiems nustatytą sutrumpintą darbo laiką ar ne visą darbo laiką per savaitę)“. Taip pat siūlymą ilginti maksimalią savaitės darbo laiko normą ir nepertraukiamai funkcijas atliekanų staigose, padalinuose dirbančių asmenų atvirliniant, kad vidutiniškai gali būti dirbama iki 48 valandų per savaitę.

Šiuo metu DK tvirtinta, kad darbuotojo viršvalandinis darbas per dvi dienas eis neturi viršyti 4 valandų ir 120 valandų per metus. Ilgesniam mėnesiui viršvalandinė norma (max. iki 180 valandų) gali būti nustatyta tik kolektyvine sutartimi. Projekte siūlymą reguliavimą papildyti, numatant, kad nesant staigoje kolektyvinės sutarties didesnė viršvalandinė norma gali būti nustatoma darbo tvarkos taisyklėse. Kadangi kolektyvinė sutartis priimama darbdavio ir darbuotojų atstovų bendru susitarimu, o darbo tvarkos taisyklės darbdavys dažnai patvirtina vienasmeniškai, nederindamas su darbuotojais ar jų atstovais, tad toks siūlymas reguliavimas gali sudaryti sąlygas darbdaviams vienašališkai bloginti darbuotojų padėtį ilginant darbo laiką...

Taip pat siūlymą nustatyti, kad darbuotojams, dirbantiems pagal suminamą darbo laiko apskaitą..., darbo laiko trukmė viena valanda venčia diena iš vakarų se netrumpinama tuo atveju, kai jiems viena valanda sutrumpinama darbo laikas kitu metu per apskaitinį laikotarpį. Kaip nurodoma aiškinamajame rašinyje, dirbant pagal suminamą darbo laiko apskaitą... tenka dirbti ir šventinėmis dienomis ir nėra pagrįsta tai, kad prieš šventinę dieną turi būti trumpinama darbo diena, o venčia diena dirbama visą dieną. Todėl siūlymą nustatyti galimybę venčia valandą sutrumpinti per suminamą darbo laiko apskaitos laikotarpį.

Šiuo atveju nuostatoje nėra tvirtinta, ar pats darbuotojas gali pasirinkti, kada jam labiausiai tiktų sutrumpinti darbo dieną ir taip kompensuoti už laiką..., kada jis turėtų dirbti prieš šventinę dieną. Nes pagal tokia nukenčia tik darbuotojo interesai - jam nesudaromos galimybės ankčiau išsiti darbo ir pasiruošiti šventims, tad atitinkamai turi būti nustatomas kompensacinis mechanizmas.

Projekte taip pat siūlymą panaikinti nuostatą dėl naktinio darbo laiko sutrumpinimo viena valanda.

Siekiant sumažinti administracinę našumą darbdaviams, projekte siūlymą suteikti šio subjekto teisė naudoti darbdavio patvirtintos formos darbo laiko apskaitos šiniarašius. Šiuo metu darbo laikas šymimas Vyriausybės patvirtintos pavyzdinės formos darbo laiko apskaitos šiniarašiuose.

DK numatyta, kad tik kolektyvinėje sutartyje numatytais atvejais gali būti nesilaikoma bendros tvarkos dėl darbo grafikų skelbimo (ne vėliau kaip dvi savaites iki šio grafikų šigaliojimo). Projekte siūlymą tvirtinti reguliavimą..., kad tokie išimtiniai atvejai nesant staigoje kolektyvinės sutarties galėtų būti numatomi darbo tvarkos taisyklėse.

Poilsio laiko apskaitos naujovės

Siūlymą nustatyti, kad kasmetinė atostogų suteikiamos darbo dienomis. Kasmetinė minimali atostogų trukmė būtų 20 darbo dienų (kai nustatyta penkių darbo dienų savaitė), 24 darbo dienos (kai nustatyta šešių darbo dienų savaitė) arba 28 darbo dienos (nepertraukiamai veikiančiose mėnesėse arba dirbant nepertraukiamo budėjimo režimu). Atitinkamai siūlymą konvertuoti atostogų suteikimą... darbo dienomis ir toms darbuotojų kategorijoms kurioms šiuo metu suteikiamos trisdešimt penkių kalendorinių dienų kasmetinė atostogų ar prailgintos iki penkiasdešimt aštuonių kalendorinių kasmetinė atostogų.

Paliekama darbuotojui teisė prašyti suteikti kasmetines atostogų dalimis. Viena kasmetinė atostogų dalis negali būti trumpesnė kaip paeiliui einančių 10 darbo dienų (esant penkių darbo dienų savaitei), arba 12 darbo dienų (esant šešių darbo dienų savaitei) arba 14 darbo dienų (nepertraukiamai veikiančiose mėnesėse arba dirbant nepertraukiamo budėjimo režimu).

Kasmetinė papildoma atostogų trukmė, suteikimo sąlygos ir tvarka būtų nustatoma Vyriausybės tik mėnesėse, staigose, organizacijose, kurios yra išlaikomos iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės steigimų fondų išlaidoms. Kitose mėnesėse, staigose ir organizacijose kasmetinė papildoma atostogų trukmė, suteikimo sąlygos ir tvarka būtų nustatyta kolektyvinėje sutartyje, o jei nesant darbo tvarkos taisyklėse.

Šiuo metu pagal DK dėl papildoma atostogų trukmės ar suteikimo visų rėščių staigos, mėnesės ar

organizacijos turi vadovautis Vyriausybės nustatyta tvarka. Darbo, kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse galima nustatyti tik didesnę trukmę papildomas atostogas, bet ji negalima sutrumpinti, ar kitais pabloginti asmenims, kurie gal pasinaudoti teise tokios atostogos, padėti. Numatant galimybę darbdaviui reglamentuoti trukmę, suteikimo tvarką, gali sumažėti galimybė darbuotojams pasinaudoti atostogomis.

Siūlyta nustatyti piniginių kompensacijų nepanaudotas kasmetines atostogas mokėti... ne daugiau kaip už trejus metus. Projekto iniciatorių nuomone, kasmetinės atostogos turi būti suteikiamos kiekvienais metais. Ir tiek darbdavys privalo, tiek darbuotojas turi būti suinteresuotas panaudoti atostogas. Ribojimas mokėti ne daugiau kaip už trejus metus labiau motyvuotus darbuotojus panaudoti atostogas ir leistų gyvendinti kasmetinį atostogų tikslą... (darbuotojui pailsėti ir susigrąžinti darbingumui). Termino paskirtis – paskatinti darbuotoją... priimti sprendimą... dėl savo pažeistų teisių ir interesų gynbos.

Siūlyta numatyti galimybę dėti nemokamas atostogas susitarimo šalims dėti kitais atvejais nei numatyta DK 184 straipsnyje (sudaryti santuoką, muršio mirties nario laidotuvės ir pan.) ir remiantis darbo tvarkos taisyklėse numatyta tvarka, jei atstigoje yra pasirašytos kolektyvinės sutarties.

Darbo apmokėjimo naujovės

Siūlyta pripažinti netekusiu galios straipsnį, numatant darbo užmokesčio indeksavimą... kadangi, projekto iniciatorių nuomone, praktikoje jis nėra veikiantis. Be to, jis neatitinka Darbo kodekse tvirtintų nuostatų, jog darbo sutarties sąlygos pažeistos sulygtas dėl darbo apmokėjimo sąlygų, o mažesnė alga (valandinis atlygis) negali būti mažesnis nustatytus minimaliuosius dydžius.

Pastebima, kad indeksuojant darbo užmokesčio siekiama visiškai ar iš dalies kompensuoti dėl prekių ir paslaugų kainų pokyčių prarastas pajamas. Jis susijęs su darbo užmokesčio minimumo nustatymu, tad panaikinant minimumą... nuostata... galimai bus apsunkintas darbo užmokesčio minimumo padidinimo mechanizmas.

Siūlyta pakeisti tvarką... dėl darbo poilsio arba savaitės dienų... jeigu jis nenumatytas pagal grafiką... kompensaciniu metu numatyta, kad darbuotojui už mėnesį darbą... gali būti pasirinktinai kompensuojama mokant dvigubai suteikiant darbuotojui per mėnesį kitą poilsio dieną... arba tą dieną pridėdant prie kasmetinio atostogų ir mokant dienas darbuotojui jo vidutinį darbo užmokesčio. Projekte numatoma, kad pasirinkus paskutinius du kompensavimo būdus, darbuotojui būtų mokamas už tas dienas ne vidutinis darbo užmokesčio, o darbo užmokesčio, pvz. tik tas, kuris sulygtas darbo sutartimi. Kadangi skaičiuojant vidutinį darbo užmokesčio, atskaitomi ir mokėti papildomi priedai bei priemokos, numatant DK tik darbo užmokesčio, galimai sumažėjęs poilsio dienų... ne pagal grafiką... dirbančių asmenų pajamos.

Projekto iniciatoriai, siekdami mažinti administracinę našumą... darbdaviui, kaip vieną iš kompensaciniu tikslu gyvendinimo priemonių siūlo atsakyti darbdaviui kompensaciniu metu DK numatytos pareigos informuoti darbuotojus apie jiems mokamą darbo užmokesčio, teikiant atsiskaitymo lapelius. Darbuotojas apie jam priskaičiuota, atskaičiuota išmoką ta darbo užmokesčio galą... sužinoti tik pats dėl to kreipdamasis darbdavį. Numatyta, kad darbuotojo informavimas apie darbo užmokesčio tvarką būtų nustatoma kolektyvinėje sutartyje, o jos nesant, darbo tvarkos taisyklėse.

Siūlyta papildyti reguliavimą... dėl atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarkos numatant, kad atsiskaitoma ne vėliau kaip atleidimo iš darbo dieną... ir skyrius, kai Kodekso 141 straipsnio 1 dalyje numatytais atvejais susitariama atsiskaityti vėliau (t.y. kompensaciniu Kodeksu ar kitais statymais numatytais pagrindais ar darbdavio ir darbuotojo susitarimu).

Naujovės – kitais klausimais

Siūlyta nustatyti galimybę konkrečių darbų ir pareigų sąrašą... dėti visiškai materialinai atsakomybę sudaryti ir darbo tvarkos taisyklėse, kai nėra kolektyvinės sutarties. Kompensaciniu metu DK numato, kad pareigybių sąrašas ir konkretūs darbai turi būti vadinami kolektyvinėje sutartyje. Projekto iniciatorių teigimu, kolektyviniams sutarimams apie 20 procentų visų atvejų, tuo tarpu darbuotojų, dirbančių su materialinai atsakomybe, beveik visose atvejais.

Siūlyta nustatyti, kad jeigu teismas pripažįsta darbo sutarties nutraukimą... neteisėtai ir darbdavys nesutinka, kad darbuotojas būtų grąžintas pirmesnei darbą... teismas darbuotojui priteisia jam nustatytą dydžio išmoką... ir vidutinį darbo užmokesčio už priverstinai pravaikytą laiką... nuo atleidimo iš darbo teismo sprendimo sigaliojimo dienos. Darbuotojui darbdavys kartu (kaip sankciją...) išmoka darbuotojo vidutinį darbo užmokesčio už 3 mėnesius nuo atleidimo dienos. Kompensaciniu atveju laikoma, kad darbo sutartis yra nutraukta teismo sprendimu nuo jo sigaliojimo dienos. Nuostatos siūlo atsižvelgiant tai, kad praktikoje teismo procesas užsitęsęs ir vėlesnis darbuotojo grąžinimas darbą... sukelia problemą visam darbo procesui.

Šiuo metu darbdaviui nesuteikta teisė— vienašališkai nesutikti dėl—l darbuotojo grąžinimo pareigų atleidimas pripažintas neteisėtu. Darbdavys turi rodyti, kad darbuotojas prieš darbą... negali būti grąžinamas—l ekonominiams, technologiniams, organizaciniams ar panašioms priežastims.

Parengė— teisininkė— Simona Risovaitė, pareigunai.lt