

# Seime Ąregistruoti Ąstatymą projektai

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

Pateikiame naujaisią Ąregistruotą ar parengtą Ąstatymą projektą apėvalgė...

Pareigėnė ir kariė valstybinė pensijė Ąstatymo 7 straipsnio pakeitimo Ąstatymo projektas. Šio projektu siėloma papildyti reguliavimė... dė—l darbo uėmokesėio vidurkio apskaiėavimo, nuo kurio iėscaron; esmė—s priklauso p dydis. Apskaiėuojant vidurkė— siėloma Ątraukti ir darbo uėmokesėio dalis uė darbė... poilsio ir iėscaron;venėiė dienon viriėscaron;valandinė darbė... bei darbė... naktė—.

Priminsime, kad pareigėnė ir kariė valstybinė— pensija uė tarnybė... skiriama pagal pareigėno ar kario pasirinktą pae iėscaron;tarnautą 5 tarnybos metė palankiausiai nuosekliai einanėiė dvylikos mė—nesiė jam nustatyto darbo uėmokesėio vidurkė—. Šio metu skaiėuojant vidurkė—, Ą darbo uėmokestė— Ąskaitoma: pareiginė— alga (tarnybinis atlyginimas priedai uė tarnybos Lietuvos valstybei staėė..., laipsnė— (tarnybinė— rangė...), kvalifikacinė™ kategorijė... (kvalifikacinė— ra

Kaip nurodo projekto iniciatoriai, tokiu reguliavimu siekiama uėtikrinti pareigėnams ir kariams didesnes socialines garantijas, o taip statutinė™ tarnybė... 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 straipsniė pakeitimo ir papildymo bei 116, 190 straipsniė pripaėinimo netekusiais galios Ąstatymo projektas

Kaip nurodoma aiėscaron;kinamajame raėscaron;te iėscaron;is projektas parengtas siekiant padidinti darbo santykiė lankstumė..., skatinti naujė darbo vietė kėrimė..., nedarbo maėinimė..., jaunimo Ądarbinimė..., administracinė—s naėscaron; maėinimė..., darbo rinkos modernizavimė..., kartu darbo santykiė reglamentavimė... derinti su darbuotojė saugumo uėtikrinimu. Taip pat nurodoma, kad ekonomikos plė—trai reikalingi daug lankstesni darbo santykiai, didesnė—s laisvė—s darbdaviams Ądarbinant ir atleidėiant darbuotojus suteikimas, galimybė tartis tarpusavyje sudarymas turi bėti subalansuotas su darbuotojė saugumo darbo rinkoje uėtikrinimu.

Darbo sutarėiė sudarymo naujovė—s

Siekiant iėtikslė projektė numatyta praplė—sti galimybes darbdaviams su priimamais darbuotojais sudaryti terminuotas darbo sutartis net ir nuolatinio pobėdėio darbams. Dė—l to siėlomas reguliavimas, jog terminuota darbo sutartis gali bėti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrė darbė atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip dvejimė metams ir pratė™siant ne daugiau kaip du kartus ne ilgesniam kaip dvejė metė terminui, iėscaron;skyrus Ąstatymė nustatytus atvejus. Taigi, maksimaliai darbuotojas pagal terminuotė... sutartė— galė—tė dirbti 6 metus. Atitinkamai projektė numatyta panaikinti iėscaron;iuo metu galiojantė— draudimė... sudaryti terminuotas darbo sutartis, jeigu darbas yra nuolatinio pobėdėio.

Projektu siekiama sumaėinti administracinė™ naėscaron;tė... darbdaviams, todė—l siėloma atsisakyti darbo sutarėiė registravimo Ąurnalė, nes, projekto iniciatoriė teigimu, informacija apie darbuotojo Ądarbinimė... yra registruojama Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos duomenė bazė—je. Be to, numatoma, kad darbdaviui nekyla pareiga sudaryti darbo sutarėiė pagal Vyriausybė—s nustatytė... formė... Tad darbo sutarties formė... faktiėscaron;kai galė—s nus pats darbdavys. Taip pat numatoma atsisakyti darbuotojo tapatybė™ patvirtinanėio dokumento iėscaron;davimo (darbo paėymė—jimo).

Siėloma atsisakyti patarnavimo sutarėiė. Kaip nurodoma aiėscaron;kinamajame raėscaron;te, iėscaron;iuos darbus asmenys galė—s teikti uėsiimdami individualia veikla.

Taip pat siėloma nustatyti nustatyti, jog priimant Ą darbė... ar atleidėiant iėscaron; darbo darbuotojė... religinė—je bendruomenė—je, bendrijoje ar centruose jiems gali bėti taikomas reikalavimas dė—l tikė—jimo tuo atveju, jei darbas yra susi su religiniė organizacijė veikla.

Darbo sutarties nutraukimo naujovė—s

Siėloma nustatyti, kad teisė—ta darbo sutarties nutraukimo prieėastis yra sė...lyga, jog darbuotojui suė—jo 65 metai. Šio metu Darbo kodeksas numato, kad amėiaus kriterijus negali bėti pripaėė stamas teisė—tu pagrindu nutraukti darbo sutartė—. Kaip teigia projekto iniciatoriai, toks siėlomas susijė™s su didesniu jaunimo Ądarbinimu.

Atsisakoma darbuotojė kategorijė, su kuriomis darbo sutartis nutraukiama tik ypatingais atvejais t.y. asmenys, kuriems iki teisė—s gauti visė... senatvė—s pensijė... liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenys iki aėscaron;tuoniolikos m neėgalieji, darbuotojai, auginantys vaikus iki keturiolikos metė). Neėgaliesiems nustatoma pirmenybė—s teisė— 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 i&scaron;dirbo Å¬monÅ—je, Å¬staigoje iki trejÅ³ metÅ³, 2 mÅ—nesiai - nuo trejÅ³ iki de&scaron;imties metÅ³, 3 mÅ—nesiai - daugiau kaip de&scaron;imt 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, nebeužmatytas atleidimo dienos perkÅ—limas, tik reglamentuota, kad su tokio darbuotoju atsiskaitoma atleidimo dienÅ... jam i&scaron;mokant darbo uÅ¼mokestÅ¬ ir kitas sumas, kurios jam turÅ—tÅ³ bÅ¬ti i&scaron;mokÅ—tos iki to laiko, kada turÅ—jo pasibaigti Å¬spÅ—jimo terminas.

&Scaron;iuo 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 a&scaron;tuoniolikos metÅ³, neÅ¬galieji bei darbuotojai, auginantys vaikus iki keturiolikos metÅ³), darbdavys apie atleidimÅ... turi ra&scaron;tu Å¬spÅ—ti prie&scaron; keturis mÅ—nesius.

Projekte siÅ«loma atsakyti didesniÅ³ kaip keturiÅ³ mÅ—nesiÅ³ vidutinio darbo uÅ¼mokesÅ¬io (toliau &ndash; VDU) dydÅ¼io i&scaron;eitiniÅ³ i&scaron;mokÅ³ mokÅ—jimo. Kaip ir &scaron;iuo metu galiojanÅ¬iame DK, i&scaron;eitiniÅ—s i&scaron;mokos dydis priklausytÅ³ nuo darbo staÅ¼o toje Å¬monÅ—je, i&scaron;dirbus: 1) iki 6 metÅ³ &ndash; bÅ¬tÅ³ mokama vieno 1 VDU dydÅ¼io i&scaron;eitiniÅ— i&scaron;moka; 2) nuo 6 metÅ³ iki 15 metÅ³ &ndash; 2 VDU; 3) nuo 15 iki 20 metÅ³ &ndash; 3 VDU; 4) daugiau kaip 20 metÅ³ &ndash; 4 VDU.

Lyginant su dabartiniu reguliavimu projekte siÅ«loma i&scaron;eitines i&scaron;mokas maÅ¼inti drasti&scaron;kai, nes &scaron;iuo metu atleidÅ¼iant darbuotojÅ..., kai nÅ—ra darbuotojo kaltÅ—s ar likvidavus darbdavÅ¬ (nesant perÅ—mÅ—jo), jam i&scaron;dirbus Å¬monÅ—je Å¬staigoje iki 12 mÅ—n. mokama 1 VDU i&scaron;eitiniÅ— i&scaron;moka, nuo 12 iki 36 mÅ—n. &ndash; 2 VDU, nuo 36 iki 60 mÅ—n. &ndash; 3 VDU, nuo 60 iki 120 mÅ—n. &ndash; 4 VDU, nuo 120 iki 240 mÅ—n. &ndash; 5 VDU, daugiau kaip 240 mÅ—n. &ndash; 6 VDU. Kaip nurodo projekto rengÅ—jai, siÅ«loma maÅ¼inti i&scaron;eitines i&scaron;mokas, kadangi darbdaviui yra per didelÅ— na&scaron;ta mokÅ—ti atleidÅ¼iamam darbuotojui mokÅ—ti darbo uÅ¼mokestÅ¬ ir dar i&scaron;mokÅ—ti i&scaron;eitiniÅ³ i&scaron;mokÅ..., kuri daÅ¼nai bÅ¬na 5-6 mÅ—n. darbo uÅ¼mokes.

SiÅ«loma nustatyti, kad verslo ar jo dalies perdavimo atveju darbo santykiai tÅ¬siasis tokiomis 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 prie&scaron; priimant sprendimÅ... dÅ—l verslo ar jo dalies perdavimo su darbuotojÅ³ atstovais vykdyti informavimo ir konsultavimosi procedÅ¬ras.

Projekte siÅ«loma nustatyti, kad uÅ¼ uÅ¼delsimo laikÅ... atsiskaityti su atleidÅ¼iamu darbuotoju bÅ¬tÅ³ mokamas vidutinis da uÅ¼mokestis, bet ne daugiau kaip 3 mÅ—nesius nuo atleidimo dienos. Tokio reguliavimo bÅ¬tinumÅ... projekto iniciatoriai grindÅ¼ia tuo, kad sudaromos galimybÅ—s darbuotojams i&scaron; darbdavio prisiteisti neproporcingai didelės sumas, kas paÅ¼eidÅ¼ia protingumo ir teisingumo principus kaip pvz., uÅ¼delsus 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¬ uÅ¼ pavÅ—luotÅ... darbo uÅ¼mokesÅ¬io i&scaron;mokÅ—jimÅ... nustatytas delspinigiÅ³ mokÅ—jimas ir galima naudoti garantija.

&Scaron;iuo metu darbuotojui garantija prisiteisti i&scaron; darbdavio VDU uÅ¼ uÅ¼delsimo laikÅ... koku nors terminu nÅ—ra ribojama, nes darbdavys turi pareigÅ... su tokio darbuotoju pilnai atsiskaityti atleidimo dienÅ... arba vÅ—liau, jei taip susitarÅ— &scaron;alys. Darbdaviui tokios pareigos neÅ¬vykdÅ¼ius, kyla finansinÅ—s pasekmÅ—s. Tad fakti&scaron;kai &scaron;i 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— vidutini&scaron;kai negali vir&scaron;yti 8 val. Bendorji darbo laiko norma liktÅ³ 40 val. per savaitÅ¬. Taip pat siÅ«loma nustatyti, kad vidutinis maksimalus darbo laikas, Å¬skaitant vir&scaron;valandÅ¼ius, per septynias dienas neturi vir&scaron;yti 48 val. Projekto iniciatoriai, atsiÅ¼velgdami Å¬tai, kad Darbo kodekso 152 straipsnio 1 dalies nuostata numato, kad vir&scaron;valandinis darbas per dvi dienas i&scaron;eilÅ—s neturi vir&scaron;yti keturiÅ³ valandÅ³, preziumuoja, kad per savaitÅ¬ ilgiausiai bÅ¬tÅ³ galima dirbti 52 valandas. Teigiama, kad toks reÅ¼imas negali trukti nuolat, nes nustatytas maksimalus vir&scaron;valandÅ¼iÅ³ 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 proceso.

&Scaron;iuo metu galiojantis DK numato, kad maksimalus darbo laikas, Å¬skaitant vir&scaron;valandÅ¼ius, 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 tokia reguliavimą... papildyti, numatant, kad nesant staigoje kolektyvinės sutarties didesniam 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 ir vakarais ne trumpinama 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 tiktai sutrumpinti darbo dieną... ir taip kompensuoti už laiką..., kada jis turėjo dirbti prieš šventinę dieną... Nes pagal tokia nukenčia tik darbuotojo interesai - jam nesudaromos galimybės ankčiau išsiti darbo ir pasiruošiti šventinėms, 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 subjektams teisė naudoti darbdavio patvirtintos formos darbo laiko apskaitos šiniarašiais. 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 mėnesiais 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 mėnesiais arba dirbant nepertraukiamo budėjimo režimu).

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

Šiuo metu pagal DK dėl papildoma atostogų trukmės ar suteikimo visų rėmimo staigos, mėnesiais 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.

Siūlyama 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.

Siūlyama numatyti galimybę dėti nemokamą atostogą susitarti su alimu dėl kitų atvejų nei numatyta DK 184 straipsnyje (sudaryti santuoką, mirtis, nedarbo laikotarpis ir pan.) ir remiantis darbo tvarkos taisyklėse numatyta tvarka, jei atstojai yra pasirašę kolektyvinę sutartį.

Darbo apmokėjimo naujovės

Siūlyama 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... nuostatą... galimai bus apsunkintas darbo užmokesčio minimumo padidinimo mechanizmo gyvendinimas.

Siūlyama pakeisti tvarką... dėl darbo poilsio arba savaitės dienų... jeigu jis nenumatytas pagal grafiką... kompensacijos 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 mokėtini 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 kompensacijos tikslų gyvendinimo priemonių siūlo atsisakyti darbdaviui kompensacijos metu DK numatytos pareigos informuoti darbuotojus apie jiems mokamą darbo užmokesčio, teikiant atsisakymo lapelius. Darbuotojas apie jam priskaičiuotą, atskaičiuotą ir mokamą 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.

Siūlyama papildyti reguliavimą... dėl atsisakymo su atleidžiamu darbuotoju tvarkos numatant, kad atsisakoma ne vėliau kaip atleidimo iš darbo dienų, išskyrus, kai Kodekso 141 straipsnio 1 dalyje numatytais atvejais susitariama atsisakytis vėliau (t.y. išskyrus Kodeksu ar kitais statymais numatytais pagrindais ar darbdavio ir darbuotojo susitarimu).

Naujovės – kitais klausimais

Siūlyama nustatyti galimybę konkrečių darbų ir pareigų sąrašą... dėl visų materialinių atsakomųjų sutarčių sudaryti ir darbo tvarkos taisyklėse, kai nėra kolektyvinė sutarties. Kompensacijos metu DK numato, kad pareigybių sąrašas ir konkretūs darbai turi būti vadinami kolektyvinėje sutartyje. Projekto iniciatorių teigimu, kolektyviniams sutarčių apie 20 procentų visumą, tuo tarpu darbuotojų, dirbančių su materialiniais vertybėmis, beveik visose šiose sąlygose.

Siūlyama nustatyti, kad jeigu teismas pripažįsta darbo sutarties nutraukimą... neteisėtai ir darbdavys nesutinka, kad darbuotojas būtų grąžintas pirmesnei darbui... teismas darbuotojui priteisia jam nustatytą dydžio išmoką ir vidutinį darbo užmokesčio už priverstinę pravaikytą laiką... nuo atleidimo iš darbo teismo sprendimo sigaliojimo dienos. Darbuotojui darbdavys kartu (kaip sankcijai) išmoka darbuotojo vidutinį darbo užmokesčio už 3 mėnesius nuo atleidimo dienos. Kompensacijos 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 darbuotojui sukelia problemą visam darbo procesui.

Šiuo metu darbdaviui nesuteikta teisė— vienašališkai nesutikti dėl darbuotojo grąžinimo pareigų atleidimas pripažintas neteisėtu. Darbdavys turi rodyti, kad darbuotojas prieš darbą negali būti grąžinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašias priežastis.

Parengė— teisininkė— Simona Risovaitė, pareigunai.lt