

Seime Ą̄registruoti Ą̄statymą̄ projektai

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

Pateikiame naujaisią Ą̄registruotą̄ ar parengtą̄ Ą̄statymą̄ projektą̄ apė̄valgė̄....

Pareigė̄nė̄ ir kariė̄ valstybinė̄ pensijė̄ Ą̄statymo 7 straipsnio pakeitimo Ą̄statymo projektas. Šis projektas siūlo papildyti reguliavimą... dėl darbo užmokesčio vidurkio apskaičiavimo, nuo kurio išskaitoma; esmė—s priklausoma dydis. Apskaičiuojant vidurkį siūlo loma traukti ir darbo užmokesčio dalis už darbą... poilsio ir švenčių dienomis viršvalandinį darbą... bei darbą... naktį.

Priminsime, kad pareigėnė ir kariė valstybinė— pensija už tarnybą... skiriama pagal pareigėno ar kario pasirinktą paeitarnautą 5 tarnybos metų palankiausia nuosekliai einančių dvylikos mėnesių jam nustatyto darbo užmokesčio vidurkį. Šiuo metu skaičiuojant vidurkį, darbo užmokestis skaitoma: pareiginė— alga (tarnybinis atlyginimas) priedai už tarnybos Lietuvos valstybei stačią..., laipsnė (tarnybinė rangė...), kvalifikacinė kategorijė... (kvalifikacinė ra

Kaip nurodo projekto iniciatoriai, tokiu reguliavimu siekiama užtikrinti 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 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei 116, 190 straipsnių pripaėinimo netekusiais galios Ą̄statymo projektas

Kaip nurodoma aikinamajame rašytiniame projekte siekiant padidinti darbo santykių lankstumą..., skatinti naują darbo vietų kėrimą..., nedarbo mažinimą..., jaunimo darbinimą..., administracinės naštumą..., darbo rinkos modernizavimą..., kartu darbo santykių reglamentavimą... derinti su darbuotojų saugumo užtikrinimu. Taip pat nurodoma, kad ekonomikos plėtra reikalingi daug lankstesni darbo santykiai, didesnė—s laisvė—s darbdaviams darbinant ir atleidžiant darbuotojus suteikimas, galimybė tartis tarpusavyje sudarymas turi būti subalansuotas su darbuotojų saugumo darbo rinkoje užtikrinimu.

Darbo sutarčių sudarymo naujovės

Siekiant iš tikrą projektė numatyta praplėsti galimybes darbdaviams su priimamais darbuotojais sudaryti terminuotas darbo sutartis net ir nuolatinio pobėgio darbams. Dėl to siūlomas reguliavimas, jog terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrą darbą atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip dvejimė metams ir pratęsiant ne daugiau kaip du kartus ne ilgesniam kaip dvejų metų terminui, išskyrus Ą̄statymą̄ nustatytus atvejus. Taigi, maksimaliai darbuotojas pagal terminuotą sutartį galė—tė dirbti 6 metus. Atitinkamai projekte numatyta panaikinti šiuo metu galiojantį draudimą... sudaryti terminuotas darbo sutartis, jeigu darbas yra nuolatinio pobėgio.

Projektu siekiama sumažinti administracinę našumą... darbdaviams, todėl siūloma atsisakyti darbo sutarčių registravimo šūrnalė, nes, projekto iniciatorių teigimu, informacija apie darbuotojo darbinimą... yra registruojama Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos duomenų bazėje. Be to, numatoma, kad darbdaviui nekyla pareiga sudaryti darbo sutartį pagal Vyriausybės nustatytą formą... Tad darbo sutarties formė... faktiškai galė—s nusipats darbdavys. Taip pat numatoma atsisakyti darbuotojo tapatybės patvirtinančio dokumento išdavimo (darbo paėymėjimo).

Siūloma atsisakyti patarnavimo sutarčių. Kaip nurodoma aikinamajame rašytiniame, šiuos darbus asmenys galė—s teikti užsiimdami individualia veikla.

Taip pat siūloma nustatyti nustatyti, jog priimant Ą̄ darbė... ar atleidžiant iš darbo darbuotojė... religinė—je bendruomenė—je, bendrijoje ar centruose jiems gali būti taikomas reikalavimas dėl tikėjimo tuo atveju, jei darbas yra susijęs su religinė organizacijų veikla.

Darbo sutarties nutraukimo naujovės

Siūloma nustatyti, kad teisė—ta darbo sutarties nutraukimo priežastis yra sėlyga, jog darbuotojui suė—jo 65 metai. Šiuo metu Darbo kodeksas numato, kad amžiaus kriterijus negali būti pripaėstamas teisė—tu pagrindu nutraukti darbo sutartį. Kaip teigia projekto iniciatoriai, toks siūlymas susijęs su didesniu jaunimo darbinimu.

Atsisakoma darbuotojų kategorijų, su kuriomis darbo sutartis nutraukiama tik ypatingais atvejais t.y. asmenys, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją... liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenys iki aštuoniolikos metų galieji, darbuotojai, auginantys vaikus iki keturiolikos metų). Neįgaliesiems nustatoma pirmenybė—s teisė— likti darbe garantija.

SiÅ«loma suvienodinti visÅ³ darbuotojÅ³ kategorijÅ³ Å³spÅ—jimo apie darbo sutarties nutraukimÅ... termino nustatymo tvarkÅ..., kuris priklausytÅ³ tik nuo darbo staÅ¾o trukmÅ—s. SiÅ«lomi vieno, dviejÅ³ ir trijÅ³ mÅ—nesiÅ³ Å³spÅ—jimo terminai. mÅ—nuo taikomas, jei darbuotojas išdirbo Å³monÅ—je, Å³staigoje iki trejÅ³ metÅ³, 2 mÅ—nesiai - nuo trejÅ³ iki dešimtys metÅ³, 3 mÅ—nesiai - daugiau kaip dešimt metÅ³. Å® Å®spÅ—jimo terminÅ... jau nebeÅ³siskaitytÅ³ darbuotojo atostogÅ³ arba nedarbingumo laikotarpiai. Jei darbuotojas atleidÅ³iamas anksÅ³iau, negu baigiasi Å³spÅ—jimo laikas, nebeįmatytas atleidimo dienos perkÅ—limas, tik reglamentuota, kad su tokio darbuotoju atsiskaitoma atleidimo dienÅ... jam išmokant darbo uÅ¾mokestÅ³ ir kitas sumas, kurios jam turÅ—tÅ³ bÅ«ti išmokÅ—tos iki to laiko, kada turÅ—jo pasibaigti Å³spÅ—jimo terminas.

Šiuo metu DK galioja reguliavimas, kad bendras Å³spÅ—jimo terminas yra du mÅ—nesiai. Siekiant apsaugoti labiau paÅ¾eidÅ³iamÅ³ darbuotojÅ³ kategorijÅ³ interesus (darbuotojai, kuriems iki teisÅ—s gauti visÅ... senatvÅ—s pensijÅ... liko ne kaip penkeri metai, asmenys iki aštuoniolikos metÅ³, neÅ³galieji bei darbuotojai, auginantys vaikus iki keturiolikos metÅ³), darbdavys apie atleidimÅ... turi raštu Å³spÅ—ti prieš keturis mÅ—nesius.

Projekte siÅ«loma atsakyti didesniÅ³ kaip keturiÅ³ mÅ—nesiÅ³ vidutinio darbo uÅ¾mokesÅ³io (toliau – VDU) dydÅ³io išeitiniÅ³ išmokÅ³ mokÅ—jimo. Kaip ir šiuo metu galiojanÅ³iame DK, išeitiniÅ—s išmokos dydis priklausytÅ³ nuo darbo staÅ¾o toje Å³monÅ—je, išdirbus: 1) iki 6 metÅ³ – bÅ«tÅ³ mokama vieno 1 VDU dydÅ³io 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 maÅ³inti drastiškai, nes šiuo metu atleidÅ³iant darbuotojÅ..., kai nÅ—ra darbuotojo kaltÅ—s ar likvidavus darbdavÅ³ (nesant perÅ—mÅ—jo), jam išdirbus Å³monÅ—je Å³staigoje 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 maÅ³inti išeitines išmokas, kadangi darbdaviui yra per didelÅ— našta mokÅ—ti atleidÅ³iamam darbuotojui mokÅ—ti darbo uÅ¾mokestÅ³ ir dar išmokÅ—ti išeitiniÅ³ išmokÅ..., kuri daÅ³nai bÅ«na 5-6 mÅ—n. darbo uÅ¾mokes.

SiÅ«loma nustatyti, kad verslo ar jo dalies perdavimo atveju darbo santykiai tÅ³siasios tokomis paÅ³iomis 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 Å³statymÅ³, skirtÅ³ darbuotojÅ³ teisiÅ³ apsaugai Å³moniÅ³, verslo arba Å³moniÅ³ ar verslo daliÅ³ perdavimo atveju, suderinimo, reikalavimus. Svarbu paminÅ—ti, kad tuo paÅ³iu siÅ«loma Å³tvirtinti reikalavimÅ... darbdaviams prieš priimant sprendimÅ... dÅ—l verslo ar jo dalies perdavimo su darbuotojÅ³ atstovais vykdyti informavimo ir konsultavimosi procedÅ³ras.

Projekte siÅ«loma nustatyti, kad uÅ¾mokestis, bet ne daugiau kaip 3 mÅ—nesius nuo atleidimo dienos. Tokio reguliavimo bÅ«tinumÅ... projekto iniciatoriai grindÅ³ia tuo, kad sudaromos galimybÅ—s darbuotojams iš darbdavio prisiteisti neproporcingai didelės sumas, kas paÅ¾eidÅ³ia protingumo ir teisingumo principus kaip pvz., uÅ¾mokestis sumokÅ—ti vieno mÅ—nesio dydÅ³io atlyginimÅ... gali (20 kartÅ³ daugiau ir pan.) daug didesnes sumas. Projekto iniciatoriai teigia, kad pagal Darbo kodekso 207 straipsnio 1 dalÅ³ uÅ¾mokestis pavÅ—luotÅ... darbo uÅ¾mokesÅ³io išmokÅ—jimÅ... nustatytas delspinigiÅ³ mokÅ—jimas ir galima naudoti garantija.

Šiuo metu darbuotojui garantija prisiteisti iš darbdavio VDU uÅ¾mokestis 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 neÅ³vykdÅ³ius, kyla finansinÅ—s pasekmÅ—s. Tad faktiškai ši garantija saugo darbuotojo interesus, kad atleidimo atveju darbdavys tinkamai su juo atsiskaitytÅ³. Atkreipiame dÅ—mesÅ³, 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 pasibaigÅ³. 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 savaitÅ³. Taip pat siÅ«loma nustatyti, kad vidutinis maksimalus darbo laikas, Å³skaitant viršvalandÅ³ius, per septynias dienas neturi viršyti 48 val. Projekto iniciatoriai, atsiÅ³velgdami Å³tai, kad Darbo kodekso 152 straipsnio 1 dalies nuostata numato, kad viršvalandinis darbas per dvi dienas išeilÅ—s neturi viršyti keturiÅ³ valandÅ³, preziumuoja, kad per savaitÅ³ ilgiausiai bÅ«tÅ³ galima dirbti 52 valandas. Teigiama, kad toks reÅ³imas negali trukti nuolat, nes nustatytas maksimalus viršvalandÅ³iÅ³ skaiÅ³ius per metus. Projekto iniciatoriÅ³ nuomone, bÅ«tent tokios darbo laiko organizavimo naujovÅ—s leistÅ³ lanksÅ³iau planuoti Å³monÅ—s darbo laikÅ... darbuotojo darbu proceso.

Šiuo metu galiojantis DK numato, kad maksimalus darbo laikas, Å³skaitant viršvalandÅ³ius, 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 siūlomą 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 to siūloma 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 siūloma 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 metiniam viršvalandiniam normai (max. iki 180 valandų) gali būti nustatyta tik kolektyvine sutartimi. Projekte siūloma tokia reguliavimą... papildyti, numatant, kad nesant staigoje kolektyvinės sutarties didesniam viršvalandiniam normai 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 siūlomas reguliavimas gali sudaryti sąlygas darbdaviams vienašališkai bloginti darbuotojų padėtį ilginant darbo laiką...

Taip pat siūloma 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 siūloma 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 turėjo 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 siūloma panaikinti nuostatą... dėl naktinio darbo laiko sutrumpinimo viena valanda.

Siekiant sumažinti administracinę našumą darbdaviams, projekte siūloma suteikti šiek tiek subjekto teisėnaudarbdavio patvirtintos formos darbo laiko apskaitos šalinimo. Šiuo metu darbo laikas apymimas Vyriausybės patvirtintos pavyzdinės formos darbo laiko apskaitos šalinimo.

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 šalinimo). Projekte siūloma tvirtinti reguliavimą..., kad tokie šventiniai atvejai nesant staigoje kolektyvinės sutarties galėtų būti numatomi darbo tvarkos taisyklėse.

Poilsio laiko apskaitos naujovės

Siūloma nustatyti, kad kasmetinė atostogų suteikiamos darbo dienomis. Kasmetiniai minimalūs 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 siūloma 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).

Kasmetiniai papildomi atostogų trukmė, suteikimo sąlygos ir tvarka būtų nustatoma Vyriausybės tik mėnesėse, staigose, organizacijose, kurios yra laikomos valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetui bei kitų valstybės steigimų fondų išlaidoms. Kitose mėnesėse, staigose ir organizacijose kasmetiniai papildomi atostogų trukmė, suteikimo sąlygos ir tvarka... nustatytą kolektyvinė sutartis, o jei nesant darbo tvarkos taisyklėse.

Šiuo metu pagal DK dėl papildomų atostogų trukmės ar suteikimo visų rėmėjų 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 sumažinti galimybę 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). Terminu paskirtis – paskatinti darbuotoją... priimti sprendimą... dėl savo paaukštinimo teisių ir interesų gynbos.

Siūlyta numatyti galimybę dėti nemokamą atostogą susitarti sąlygoms, kitais atvejais nei numatyta DK 184 straipsnyje (sudaryti santuoką, mirtis, nedarbo laikotarpis 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 paaukštinamos su darbo apmokėjimo sąlygomis, o mokama alga (valandinis atlygis) negali būti mažesnis už 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 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 sulgytas darbo sutartimi. Kadangi skaičiuojant vidutinį darbo užmokesčio, atskaitomi ir mokėtini papildomi priedai bei priemokos, numatant DK tik darbo užmokesčio, galimai sumažinti poilsio dienų... ne pagal grafiką... dirbančių asmenų pajamas.

Projekto iniciatoriai, siekdami mažinti administracinę naštą... darbdaviui, kaip vieną iš kompensaciniu metu numatytą priemonių siūlo atsisakyti darbdaviui kompensaciniu metu DK numatytos pareigos informuoti darbuotojus apie jiems mokamą darbo užmokesčio, atliekant atsiskaitymo 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.

Siūlyta papildyti reguliavimą... dėl atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarkos numatant, kad atsiskaitoma ne vėliau kaip atleidimo iš darbo dieną, išskyrus, 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 sąlygoms... dėl visų materialinių atsakomųjų sutarčių sudaryti ir darbo tvarkos taisyklėse, kai nėra kolektyvinės sutarties. Kompensaciniu metu DK numato, kad pareigybių sąlygos ir konkretūs darbai turi būti atskaitomi kolektyvinėje sutartyje. Projekto iniciatorių teigimu, kolektyviniams sutarčių apie 20 procentų visumą, tuo tarpu darbuotojų, dirbančių su materialiniais vertybėmis, beveik visose monose.

Siūlyta nustatyti, kad jeigu teismas pripažįsta darbuotojo 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 išsigaliojimo dienos. Darbuotojui darbdavys kartu (kaip sankcijai) išmoka darbuotojo vidutinį darbo užmokesčio už 3 mėnesius nuo atleidimo dienos. Kompensaciniu atveju laikoma, kad darbo sutartis yra nutraukta teismo sprendimu nuo jo išsigaliojimo 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—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