

DARBO SANTYKIŲ KOMISIJA PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS TRIŠALĖS TARYBOS POSĖDŽIO PROTOKOLAS

2015-05-04 Nr. K2-4

Vilnius

Posėdis įvyko Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje 2015-05-04, pradžia 9 val. pabaiga 12 val.

Posėdžio pirmininkas - Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Darbo departamento direktorė Eglė Radišauskienė.

Posėdžio sekretorius - Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Socialinės partnerystės skyriaus vyriausioji specialistė Jurgita Vitkauskienė.

Valstybės institucijų atstovai:

Eglė Radišauskienė, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (SADM) Darbo departamento direktorė, Vita Baliukevičienė, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (SADM) Darbo departamento darbo teisės skyriaus vedėja, Tomas Lavišius, Ūkio ministerijos Investicijų ir eksporto departamento Eksporto skyriaus vyr. specialistas, Jonas Gričius, Valstybinės darbo inspekcijos Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyriaus vedėjas—vyriausiasis darbo inspektorius, Linas Lapinskas, Žemės ūkio ministerijos (ŽŪM) Teisės departamento Teisės taikymo ir kooperacijos skyriaus patarėjas

Profesinių sąjungų atstovai:

Evelina Šilinytė, Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos (LPSK) teisininkė, Petras Grėbliauskas, Lietuvos profesinės sąjungos „Solidarumas“ vyr. teisininkas, Marija Varasimavičienė, Lietuvos metalistų profesinių sąjungų susivienijimo pirmininkė, Nerijus Kasiliauskas, Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos atstovas, Dalia Jakutavičė, Lietuvos pramonės profesinių sąjungų federacijos pirmininko pavaduotoja, Erika Patupytė, Lietuvos darbo federacijos atstovė.

Darbdavių atstovai:

Dovilė Baškytė, Lietuvos pramonininkų konfederacijos (LPK) Verslo socialinės politikos ir teisės departamento direktorė, Aušra Žliobaitė, Lietuvos Respublikos žemės ūkio rūmai, Evelina Jasaitė, Kauno prekybos, pramonės ir amatų rūmai, Aistė Tomkienė, Lietuvos Respublikos žemės ūkio rūmų atstovė.

Kiti asmenys:

Tomas Davulis, VU Teisės fakulteto dekanas, Aušra Bagdonaitė, VU TF Mokslinių tyrimų centro vyriausioji specialistė, Rimantas Stanevičius, LAWIN advokatas, Vaida Lazauskaitė, VU TF Mokslinių tyrimų centro vyriausioji specialistė, Indrė Viktorija Užukukytė, Ūkio ministerijos vyriausioji specialistė,

DARBOTVARKĖ:

Dėl Darbo kodekso projekto.

SVARSTYTA. Darbo kodekso projekto nuo 60 iki 79 straipsnių aptarimas.

60 str. (pritarta); 61 str. (pritarta); 62 str. (pritarta); 63 str. (pritarta); 63 str. 5 dalis politikams); 64 str. (pritarta); 65 str. (pritarta); 66 str. (pritarta); 67 str. (pritarta); 67 str. 1 dalis politinė (dėl termino); 68 str. (Pritarta 68 str. 1 daliai; 68 str. 2, 3, 4 dalys politinės, dėl kurių tariamasi kartu su 67 str. 1 dalimi); 69 str. (pritarta); 70 str. (pritarta); 70 str. 1 dalį, apjungti su 67 ir 68 str. ir perduoti spręsti politikams); 71 str. (pritarta); 72 str. (pritarta); 73 str. (pritarta); 74 str. (pritarta); 74 str. 3 dalis perduodama politikams); 75 str. (pritarta); 76 str. (pritarta); 77 str. (pritarta); 78 str. (pritarta); 79 str. (pritarta).

60 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas su nėščiomis moterimis ir darbuotojais, turinčiais vaikų
Eglė Radišauskienė: gauta pastaba iš LPSK, dėl išeitinės išmokos mažinimo. Į ją bus atsižvelgta.

Nutarta. Pritarta.

61 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio bankroto atveju
Pastabų nebuvo.
Nutarta. Pritarta.

62 straipsnis. Grupės darbuotojų atleidimas

Eglė Radišauskienė pristatė LPSK pastabą, kad nebelieka sąlygų, dėl kurių gali būti atleidiama grupė darbuotojų, viskas paliekama darbdavio valiai. Atimamos teisės profesinėms sąjungoms dalyvauti informavimo ir konsultavimo procedūrose, kai per dešimt metų darbo tarybos nepasiteisino, nes pavieniai renkami darbuotojai objektyviai neturi reikiamos kvalifikacijos, išteklių ir patirties tinkamai atstovauti darbuotojus.

Tomas Davulis mano, kad čia apibrėžta net plačiau, nei šiuo metu galiojančiame Darbo kodekse, ši nuostata perkelta iš direktyvos. Evelina Šilinytė mano, kad turėtų būti nurodytos priežastys. Tomas Davulis: čia iš esmės perkeltas šiuo metu galiojančio Darbo kodekso 131(1) str. nuostatos. Evelina Šilinytė mano, kad šiame straipsnyje nurodytos priežastys, o projekte to nėra. Tomo Davulio nuomone naujas straipsnis pagerina darbuotojų padėtį, tačiau jeigu profesinėms sąjungoms netinka – galima palikti šiuo metu galiojančią 131(1) str. nuostatą. Jonas Gričius siūlo patikslinti šio straipsnio nuostatą. Nutarta patikslinti šią nuostatą, atsižvelgiant į profesinių sąjungų pastabą.

Erika Patupytė dėl 62 str. 3 dalies-dėl išeitinių išmokų susitarimo: dėl ko galima tartis. Rimantas Sinkevičius: šalys turi tartis dėl išmokų. Tomo Davulio nuomone šalys gali tartis tik dėl didesnių išeitinių išmokų. Tomas Davulis siūlo patikslinti straipsnį „tartis dėl didesnių išeitinių išmokų nei numatyta įstatyme“. Nutarta. Pritarta Tomo Davulio pasiūlymui.

Nutarta. Pritarta.

63 straipsnis. Įspėjimas nutraukti darbo sutartį

Dėl 63 str. 5 d. Nerijus Kasiliauskas: siūlo tikslinti „darbdavys, susitaręs su darbuotoju turi teisę bet kada iki įspėjimo termino pabaigos priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį ...“, o taip iš šio straipsnio išplaukia, kad darbdaviui tiesiog dings pareiga siūlyti laisvas darbo vietas. Tomas Davulis siūlo šią dalį atiduoti politikams.

Eglė Radišauskienė: yra pateikta LPSK pastaba dėl 6 dalies. Darbuotojo prašymu įspėjimo termino laikotarpiu jam turi būti suteikta iki 10 procentų buvusios darbo laiko normos naujo darbo paieškoms Šalims susitarus, tuo metu darbuotojui paliekamas jo darbo užmokestis. Darbuotojas nėra lygi šalis su darbdaviu, kad susitartų, tai dažniausiai darbdaviai ir nemokės. Galima drąsiai teigti, kad siūloma teisės norma “Šalims susitarus, šiuo metu darbuotojui paliekamas jo darbo užmokestis” bus mirusi teisės norma nuo pat jos įtvirtinimo, nes kiekvienas darbdavys turėdamas galimybę sutaupyti bent litą, tai ir darys. Atitinkamai darbuotojai savo sąskaita vėl gi vangiai naudosis teise savo sąskaita gauti 10 proc. darbo laiko kito darbo susiradimui, todėl realiai nebus įgyvendinta ir darbuotojui laiduojama teisė lengviau susirasti kitą darbą. Taip nebus pasiekiamas gražus teisės normos, kuria siekiama užtikrinti “švelnesnį” atleidimą iš darbo, tikslas. Kadangi LR DK projekto 63 str. reglamentuojamas atvejis, kai darbdavys įspėja darbuotoją apie būsimą atleidimą be darbuotojo kaltės, būtų visiškai adekvatu, jei darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės atleidžiant darbuotoją, pastarasis nepatirtų neigiamų finansinių padarinių dėl kito darbo paieškos. Darbdaviui tai nėra dideli kaštai – 10 proc. mėnesinio darbo užmokesčio, o turint

omenyje sutrumpintus terminus ir sumažintas išeitines kompensacijas tai tikrai nėra per didelę finansinę naštą darbdaviui, ir tinkamai įgyvendina socialinę darbdavio atsakomybę prieš samdomą ir atleidžiamą darbuotoją.

Nutarta patikslinti pirmą sakinį: „Darbuotojo prašymu įspėjimo termino laikotarpiu jam turi būti suteikta iki 10 procentų buvusios darbo laiko normos naujo darbo paieškoms ir paliekamas darbo užmokestis“. Antrame sakinyje: „Jei susitaria dėl ilgesnio laiko darbo paieškoms, tuomet, kas viršija 10 procentų, dėl darbo užmokesčio susitaria“.

Nutarta. Pritarta.

63 str. 5 dalis politikams.

64 straipsnis. Darbo sutarties pasibaigimo įforminimas

Dovilė Baškytė: Siūlo 64 str. 4 dalyje išbraukti žodžius „ir turinio“. Tomas Davulis pritarė šiam pasiūlymui. Tuomet reikia išbraukti 63 str. 3 dalyje „ir jo turinio“. Profesinės sąjungos neprieštaravo.

Rimantas Sinkevičius siūlo 64 str. 4 dalyje atsisakyti žodžių „atsiskaitymo su darbuotoju tvarka“, nes dubliuoja 162 str. 2 dalį. Nuspręsta atsisakyti 64 str. 3 dalyje žodžių „atsiskaitymo su darbuotoju tvarka“.

Evelina Jasaitė dėl 64 str. 6 dalies. Ar taikoma 64 str. 6 dalis, jeigu darbuotojas išeina savo noru? Tomo Davulio nuomone ši pastaba gera ir reikėtų straipsnį patikslinti. Nuspręsta 64 str. 1 dalyje išbraukti po žodžių „53 ir 54“ žodį „ir 59“, nes reikia priimti sprendimą. O 6 dalyje išvardijami atvejai kuomet nukeliama darbo santykių pasibaigimo data. T.y. jeigu jis serga darbo sutartį galima nutraukti tik tuomet, kai yra šalių susitarimas, jo prašymas, termino pasibaigimas terminuotos sutarties atveju. Jeigu yra visi kiti atvejai tuomet terminas prasitėsia.

Nutarta. Pritarta.

65 straipsnis. Darbo sutarčių rūšys

Eglė Radišauskienė: buvo pateikta LPS „Solidarumas“ pastaba. Lieka neaišku kokiais kriterijais buvo surūšiuotos darbo sutartys, nes darbo sutartys sumaišytos su ypatumais, kai kuriuos 102, 109, 114, 117, 122, 125 str. galima vertinti kaip atskiras darbo sutarčių rūšys. Siūlome dėl darbo sutarčių rūšių ir jų ypatumų leisti susitarti darbuotojų atstovams su darbdaviais.

Tomas Davulis. Labiausiai kelia aistrų dingusios sutarčių rūšys: nuotolinis darbas, trumpalaikės ir sezoninės sutartys. Trumpalaikės ir sezoninės netenka prasmės, nes atsiranda trumpalaikės sutartys. Antraeilės, jos nenusipelno reguliavimo, nes tai biurokratizmas. Nerijaus Kasiliausko nuomone, esant antraeilėms patogiau reguliuoti Valstybinei darbo inspekcijai. Be to, šios sutartys buvo patogios viešajame sektoriuje. Rimantas Sinkevičius: šios normos reikalingos, kad darbuotojas nepersidibtų, o tuo jis ir pats turi rūpintis. Tomas Davulis, reikia suformuoti pareigą informuoti darbdavį. Jonas Gričius: darbuotojas turi turėti pareigą sąžiningai informuoti apie dirbtą darbo laiką. Nuspręsta patikslinti formuluotę: Darbuotojas turi informuoti darbdavį apie kitą darbo režimą kitoje darbo vietoje.

Dėl Petro Grėbliausko pastabos dėl tolimųjų reisų vairuotojų, Tomas Davulis siūlo įrašyti prie komandiruočių darbuotojų ypatumų.

Nutarta. Pritarta.

66 straipsnis. Terminuotos darbo sutarties sąvoka ir jos terminas

Eglė Radišauskienė. Buvo LPS „Solidarumas“ pastaba, kodėl atsisakyta 2002 metų Darbo kodekso 109 str. 2 d. redakcijos, kuri įsigalios nuo 2015 m. rugpjūčio 1 d. drausti sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbams?

Tomas Davulis: mes jų atsisakom dėl objektyvių priežasčių. Nerijaus Kasiliauskas: neaišku ar iš tiesų pagerina situaciją. Eglė Radišauskienė: nelankstus terminuotų sutarčių reguliavimas parodo nelanksčią mūsų darbo rinką. Reikia įvesti lankstumo elementų į

darbo rinką. Rimantas Sinkevičius palaiko lankstumo idėją, nes darbyotojai dažnai nepriimami, nes darbdavys galvoja kaip aš jį vėliau atleisiu. Dalia Jakutavičė nemato problemų: galima atleisti šalių susitarimu. Tomas Davulis mano, kad turi mažėti tokių pagrindų kaip šalių susitarimas. Turi būti tikrasis pagrindas. Be to, terminuota sutartis nėra pati geriausia sutartis, bet tokias sutartis sudaro ir Europos Komisija- pats geriausias darbdavys.

Nutarta. Pritarta

67 straipsnis. Maksimalus darbo sutarties terminas ir jo išimtis

Tomas Davulis mano, kad 67 str. 1 dalyje numatytas terminas yra politinis klausimas.

Nutarta. Pritarta, bet priklauso nuo to, ką susitars 67 str. dalyje.

67 str. 1 dalis politinė (dėl termino)

68 straipsnis. Terminuotos darbo sutarties pasibaigimas

Eglė Radišauskienė: LPS „Solidarumas“ pastaba: 68 str. 2 dalis pablogina darbuotojų padėtį palyginus su 2002 m. kodekso. 111 str. 1 d.. Negalima sutikti su nuostata, kad terminuota tampa neterminuota ne pirmą dieną, o tik po 5 darbo dienų pasibaigus terminui. Kokie motyvai?

LPSK pastaba 68 str. 3 d. Jei paliktume 2d. redakciją su 5 dienomis, tai susidarytų, kad darbdavys turi teisę pranešti darbuotojui apie darbo sutarties pabaigą 4 dienas po darbo sutarties pabaigos, mūsų manymu tai sukeltų aukščiau aptarto pobūdžio nepatogumų ir prieštaravimų. Braukti nuo žodžių „bet ne daugiau kaip.....“

Siūloma ilgiau kaip dvejus metus, ne trejus metus, kadangi 67 str. 1 d. numato maksimalų sutarties terminą 2 metus.

Tomas Davulis tuomet siūlo palikti 3 dienas (2 dalyje), o 3 dalį panaikinti.

Nutarta. Pritarta 68 str. 1 daliai

68 str. 2, 3, 4 dalys politinės, dėl kurių tariamasi kartu su 67 str. 1 dalimi.

69 straipsnis. Draudimas diskriminuoti

Eglė Radišauskienė: yra LPSK pastaba: Kas tai objektyviai ? braukti nuo žodžio „nebent ..“ straipsnis kaip ir draudžia diskriminaciją, tačiau jei sugebėsime pagrįsti, tai ji bus leidžiama. Diskriminacija yra iš esmės draudžiama visais tarptautiniais ir ES teisės aktais. Braukti nuo žodžio „nebent ...“

Tomas Davulis: tai direktyvinė nuostata. Šiuo metu panašiai reguliuojama. Pvz. žmogus dirbantis pagal terminuotą sutartį gaus mažesnę premiją nei dirbantis pagal nuolatinę sutartį. Jis gaus mažiau ne dėl to, kad dirba pagal terminuotą sutartį, bet dėl to, kad dirba trumpesnį laiką toje įmonėje. Čia ir yra objektyviai pagrįsta diskriminacija.

Nutarta. Pritarta.

70 straipsnis. Įdarbinimas pagal neterminuotą darbo sutartį

Eglė Radišauskienė: LPS „Solidarumas“ pastaba: 70 str. 3 d. pranešti ne darbo tarybai, o 192 str. darbuotojų patikėtiniui ir kt. darbuotojų atstovams.

LPSK pastaba: sukeisti vietomis 2d. su 1d. paaiškinti terminą kiti asmenys.

70 str. 3. dalyje numatyta pareiga informuoti tik darbo tarybą, kodėl nėra pranešimo profesinei sąjungai. Tai ypatingai jautrus klausimas ir turėtų būti informacija pateikiama visiems darbuotojų atstovams

Darbdavių pastaba: Pirmenybė sudaryti neterminuotą sutartį turėtų būti suteikta tokį patį (ne panašų) darbą dirbančiam darbuotojui pagal terminuotą darbo sutartį. IT srityje sunku apibrėžti pareigybės lygiavertiškumą – tam tikros sritys, nors ir yra panašios, gali iš esmės skirtis. Darbdavys planuoja darbuotojų skaičių ir sprendžia dėl darbo sutarties pobūdžio pagal verslo srautus ir poreikius. Atsiradęs poreikis sudaryti neterminuotą darbo sutartį su tam tikros

kvalifikacijos specialistu nereiškia, kad iškils ir poreikis teikti panašias paslaugas (sudaryti neterminuotą darbo sutartį).

Papildomai pažymėtina, kad pagal terminuotą darbo sutartį dirbantis darbuotojas nelaikytinas pakaitiniu (pagal analogiją su valstybės tarnyba), todėl prioritetas pagal terminuotą darbo sutartį dirbantiems darbuotojams neturi būti nustatomas.

LPK pastaba: Kokių būdu turi būti pateiktas pasiūlymas darbuotojui apie neterminuotą darbo sutartį (1 dalis)? Raštu?

Tomas Davulis: informacija darbuotojų atstovams įmonėje teikiama pagal direktyvą. Šį klausimą galima išspręsti per kolektyvinius santykius. 70 str. 2 dalis direktyvinė. 70 str. 1 dalis nedirektyvinė (suteikia darbdaviui pareigą siūlyti). Rimantas Sinkevičius: tokios pirmenybės formuoja darbo ginčą. Eglė Radišauskienė: siūlome 70 str. 2 ir 3 dalį palikti išskyrus 70 str. 1 dalį, kuri galėtų būti apjungta su 67 ir 68 str. ir perduota spręsti politikams.

Nutarta. Pritarta.

70 str. 1 dalį, apjungti su 67 ir 68 str. ir perduoti spręsti politikams.

71 straipsnis. Laikinojo darbo sutarties sąvoka ir rūšys

Eglė Radišauskienė: LPSK nesutinka, nes pirmiausia tai pablogina laikinųjų darbuotojų teisinę padėtį, nes jiems siūlomas išimtinis reguliavimas dėl terminuotų darbo sutarčių sudarymo ko nėra dabar. Socialiniai partneriai 2011 m. rengiant Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymą pasiekė interesų balansą abipusių nuolaidų būdu ir tokių nuostatų neįtraukė mainais už galimybę įdarbinimo įmonei nemokėti kurį tai laiką laikinajam darbuotojui tarp siuntimų. Tai tenkino darbdavius ir jokių problemų nekilo. Todėl šį pasiūlymą vertiname kaip ypatingai bloginantį laikinųjų darbuotojų ir taip blogą situaciją. Tais atvejais, kai laikinasis darbuotojas, dirba ilgiau kaip tris mėnesius toje pačioje darbo vietoje, tą darbo vietą pripažinti nuolatine darbo vieta, į kurią priimamas nuolatinis darbuotojas.

Tomas Davulis: projektas nuo dabartinio įstatymo skiriasi terminais. Teisingumo teismas yra pasakęs laikinojo įdarbinimo atveju terminuotų sutarčių direktyva negalioja. Laikinojo įdarbinimo sutartis yra sutarties rūšis, kuriai terminuotumas negalioja. Pasiūlymas 71 str. 4 dalyje įrašyti maksimalų terminą ne 5, bet 3 metus.

Nutarta. Pritarta.

72 straipsnis. Laikinosios darbo sutarties turinys

Eglė Radišauskienė: LPSK 72 str. 1 d. 3p. reikia minimalia suma numatyti kuri mokama darbuotojui, laukiančiam darbo 75 str. 1 d numato apmokėjimą įstatymu, manome tai gera garantija, kuri turėtų būti aiškiai aptarta ir 72 str. 1 d. 3p.

Nutarta. Pritarta.

73 straipsnis. Laikinojo darbuotojo siuntimas pas darbo naudotoją

Eglė Radišauskienė: LPSK pastaba. Laikinas darbuotojas neturi galimybės lygiai tartis su darbdaviui, todėl savanoriškai privaloma tvarka bus nustatoma ši sąlyga. Be to kaip tai koreliuoja su galimybe prieš vieną dieną laikinajam darbuotojui atsisakyti dirbti, jeigu siuntimas bus įteiktas iš vakaro.

Siunčiant Kartu su siuntimu laikinajam darbuotojui dirbti pas laikinojo darbo naudotoją, bet ne vėliau kaip iki darbo pradžios laikinajam darbuotojui turi būti nurodyta darbo funkcijos turinys ir apimtis, darbo pradžia ir pabaiga, darbo laiko režimas, patekimo į laikinojo darbo naudotojo darbovietę tvarka, darbo naudotojo kontaktinis asmuo, turintis suteikti visą informaciją apie darbą pas darbo naudotoją.

73 str. 3 d. atsisakymo terminas turėtų būti bent 2-3 dienos pagal analogiją su 54 str.

Darbdavių pastaba: Laikinasis darbuotojas turi teisę per 1 dieną iki darbo pradžios (visos informacijos apie darbą gavimo dienos) atsisakyti dirbti pas laikinojo darbo naudotoją.

Siūloma nuostata ženkliai apriboja laikinojo įdarbinimo bendrovių veiklą. Pagal įprastai taikomą veiklos modelį bendrovė ar pats darbo naudotojas atsirenka konkretų kandidatą. Bendrovė ir darbo naudotojas sudaro paslaugų teikimo sutartį, kuri paprastai gali būti nutraukta tik dėl sutarties pažeidimo ar tik laikinojo darbo naudotojui paliekant teisę vienašališkai nutraukti sutartį. Laikinajam darbuotojui leidus atsisakyti dirbti pas darbo naudotoją, šis galėtų nutraukti paslaugų sutartį ir pareikalauti atlyginti nuostolius. Tokių nuostolių laikinojo įdarbinimo bendrovė iš laikinojo darbuotojo negalėtų išsireikalauti regreso tvarka, kadangi nėra darbuotojo atsakomybės sąlygų (neteisėtų veiksmų, kaltės). Siūlytina į DK neįtraukti komentuojamos nuostatos

Siūloma tikslinti 1 dalį „šalims sutarus“ ir paliekama „ne vėliau kaip prieš 2 darbo dienas, nebent darbuotojas sutinka konkrečiau siuntimo atveju pradėti dirbti anksčiau“.

Evelina Šilinytė siūlo tikslinti 73 str. 2 dalį. Nuspręsta patikslinti: „Siunčiant laikinąjį darbuotoją dirbti pas laikinojo darbo naudotoją, bet ne vėliau kaip iki darbo pradžios laikinajam darbuotojui turi būti nurodyta darbo funkcijos turinys ir apimtis, darbo pradžia ir pabaiga. Ne vėliau kaip iki darbo pradžios jam pranešamas režimas, patekimo tvarka ir kitos sąlygos“.

Nutarta. Pritarta.

74 straipsnis. Nediskriminavimo principo taikymas

Eglė Radišauskienė. Pateikta LPK pastaba: manome, kad 3 dalyje nustatyta darbo naudotojo subsidiari atsakomybė už darbo užmokesčio mokėjimą laikinajam darbuotojui yra perteklinė, to įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatyme nėra.

LPS „Solidarumas“ pastaba: 74 str. 2.d nepasakyta apie kurią kolektyvinę sutartį kalbama - laikinojo įdarbinimo įmonės ar laikinojo darbo naudotojo įmonės? Faktiškai čia palikta landa kolektyvinėje sutartyje bloginti laikinojo darbuotojo darbo sąlygas

74 str.4. formulotė skirtingų sąlygų taikymas yra pateisinamas dėl objektyvių priežasčių. Ką tai reiškia „objektyvios priežastys- galima diskriminuoti laikinąjį darbuotoją ir neleisti jam naudotis laikinojo darbo naudotojo įmonės darbuotojų lengvatomis?

Tomas Davulis iškėlė klausimą ar reikalinga 2 dalis. Siūlo atsisakyti. O taip pat siūlo 3 dalies paskutinį sakinį perduoti politikams: „Už pareigos mokėti laikinajam darbuotojui už darbą laikinojo darbo naudotojui tokį darbo užmokestį, koks būtų jam mokamas, jeigu laikinojo darbo naudotojas būtų laikinąjį darbuotoją įdarbinęs pagal darbo sutartį toje pačioje darbo vietoje, įvykdymą laikinojo darbo naudotojas atsako subsidiariai“.

Nutarta. Pritarta.

74 str. 3 dalis perduodama politikams.

75 straipsnis. Laikotarpiai tarp siuntimų dirbti

Eglė Radišauskienė. LPS „Solidarumas“ pastaba: Kuo skiriasi 75 str. 2d. formulotės neapmokami jeigu mokamas?: Šio straipsnio 1 dalyje nurodytam laikinajam darbuotojui nedarbo laikotarpiai tarp siuntimų dirbti neapmokami, jei laikinajam darbuotojui, sudariusiam neterminuotą ar terminuotą laikinojo darbo sutartį, tarp siuntimų yra mokamas toks pats darbo užmokestis kaip ir siuntimų metu.

LPSK pastaba: Už dienas tarp siuntimų dirbti laikinajam darbuotojui turi būti mokama Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga. Nesuprantamai išdėstyta. Nedarbo laikotarpiai tarp siuntimų neapmokami jei yra sutarta mokėti tarp siuntimų? Kaip suprasti? Prieštaraujančios nuostatos.

Tomas Davulis siūlo išbraukti 2 dalį. Rimantas Sinkevičius pritaria šiam pasiūlymui. Tomas Davulis patikslins ar šis pasiūlymas neprieštarauja direktyvai.

Nutarta. Pritarta.

76 straipsnis. Laikinojo darbuotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės tarpusavio teisės ir pareigos

Eglė Radišauskienė buvo pastaba darbdavių: Komentuojamoje nuostatoje įtvirtinta, kad laikinojo įdarbinimo įmonė regeso teisę į laikinąjį darbuotoją dėl jo padarytos žalos darbo naudotojui įgyvendina, jei darbuotojui dalyvaujant įrodoma kaltė ir padaryta žala. Siūlomos nuostatos formuluoatė leidžia teigti, kad tokio pobūdžio ginče darbuotojo dalyvavimas yra privalomas. Tai gali labai apsunkinti ar padaryti neįmanomu regeso teisės įgyvendinimą. Papildomai pažymėtina, kad CPK nenumato draudimo darbo ginčiuose priimti sprendimo už akių. Be to, iš darbo teisinių santykių kylantis ginčai dėl žalos atlyginimo nagrinėjami netaikant CPK XX skyriuje Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai nustatytų taisyklių. Todėl komentuojama nuostata gali būti laikoma kaip draudžianti sprendimo už akių priėmimą, nors tokio draudimo CPK nenumato.

Siūlymas – atsisakyti reikalavimo privalomai dalyvauti darbuotojui sprendžiant regeso teisės įgyvendinimo klausimą.

Tomas Davulis: ši nuostata atsirado, kad nebūtų nustatinėjama darbuotojo padaryta žala ir kaltė jam nedalyvaujant. Kad darbuotojas turėtų galimybę paaiškinti. Žinoma jis galės ginčyti darbo ginčų komisijoje, bet, kad sumažėtų tokių ginčų. Siūlytina patikslinti 1 dalį: „...suteikiant galimybę darbuotojui dalyvauti“.

Nutarta. Pritarta.

77 straipsnis. Laikinojo darbuotojo ir laikinojo darbo naudotojo tarpusavio teisės ir pareigos

Pastabų nebuvo.

Nutarta. Pritarta.

78 straipsnis. Laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo pareigos

Eglė Radišauskienė: buvo pateiktos LPSK „Solidarumas“ pastaba: 78 str. 5 d. turi atskirti laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo pareigas, atsakomybę ir prievolę atlyginti žalą laikiniems darbuotojams, nes Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo į kuri duodama nuoroda, 30 ir kiti str. to nepadaro. Ar galima duoti nuorodą į teisės normą, kurios dar nėra?

LPSK pastaba: Palengvinamas laikinojo įdarbinimo sutarčių sudarymas, nes dabar draudžiama pakeisti sudaryti laikinojo įdarbinimo sutartis, siekiant pakeisti atleistus laikinojo darbo naudotojo darbuotojus, o siūloma po vieno mėnesio po darbo sutarčių nutraukimo suteikti teisę sudaryti laikinojo įdarbinimo sutartis. Socialiniai partneriai 2011 m. rengiant Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymą pasiekė interesų balansą abipusių nuolaidų būdu. Taip pat buvo siekiama užkirsti kelia vis dažnesniems darbdavių piktnaudžiavimams laikinuoju įdarbinimu.

Kas atsako, nes Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas nenustato specialaus ir aiškaus reguliavimo.

Nerijus Kasiliauskas siūlo 78 str. 3 dalies 2 punkte, kad galėtų draudimas priiminėti naujus darbuotojus vietoj šitų darbuotojų. Taip pat siūlo tikslinti DSSI projektą, ryšium su tuo, kad už saugą ir sveikatą atsako darbdavys.

Nutarta. Pritarta.

79 straipsnis. Laikinojo darbo sutarties pasibaigimas

Eglė Radišauskienė: LPSK pastaba: 30 dienų terminas per ilgas. 2. Laikotarpiu tarp siuntimų dirbti laikinasis darbuotojas turi teisę nutraukti laikinojo darbo sutartį savo raštišku pareiškimu, įspėjęs laikinojo įdarbinimo įmonę ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas. Kolektyvinėje sutartyje, sudarytoje tarp įdarbinimo įmonės ir jos darbuotojų, gali būti nustatytas ir kitoks įspėjimo terminas, bet jis negali viršyti vieno mėnesio.

Kur dingio pareiga informuoti VDI apie laikinąjį įdarbinimą, kas atsako už žalą padarytą laikinajam darbuotojui įskaitant ir nelaimingus atsitikimus darbe.

Siūlo 79 str. 2 dalyje patikslinti terminą „ne prieš penkias darbo dienas“, bet „prieš 14 kalendorinių dienų“.

Patikslinti dėl žalos: už žalą atsako padaręs asmuo.

Nutarta. Pritarta.

Kitas posėdis 2015-05-11 9-30 val. 201 salėje, A.Vivulskio g. 11.

Posėdžio pirmininkas

Eglė Radišauskienė

Posėdžio sekretorius

Jurgita Vitkauskienė