



DARBO SANTYKIŲ
IR VALSTYBINIO
SOCIALINIO DRAUDIMO
TEISINIS-ADMINISTRACINIS
MODELIS

Renginys (aptarimas-diskusija)

„Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio-administracinio modelis“

2014 m. gruodžio 10 d.
“Radisson Blu Hotel Lietuva”

Konstitucijos pr. 20, Vilnius





DARBO SANTYKIŲ
IR VALSTYBINIO
SOCIALINIO DRAUDIMO
TEISINIS-ADMINISTRACINIS
MODELIS

ATLEIDIMO IŠ DARBO TEISINIS REGULIAVIMAS UŽSIENIO VALSTYBĖSE: ĮSPĖJIMO TERMINAI, IŠEITINĖS IŠMOKOS, GARANTIJOS ATLEIDŽIANT IŠ DARBO

Doc. Justinas Usonis
Ana Plechanova



SESV 145 straipsnis

Valstybės narės ir Sąjunga veikia siekdamos plėtoti suderintą užimtumo strategiją, ypač ugdydamos kvalifikuotą, profesiniu atžvilgiu pasirengusią ir **mokančią prisitaikyti darbo jėgą** bei darbo rinkas, prisitaikančias prie ekonomikos pokyčių.



Šalių susitarimas

Jei kita sutarties šalis raštu sutinka su pasiūlymu, ji išreiškia sutikimą raštu. Kitos šalies sutikimas raštu yra pagrindas darbo sutarčiai pasibaigti pasiūlyme nurodytomis sąlygomis.



Darbuotojo iniciatyva

Darbo sutartis gali būti nutraukta darbuotojo raštišku pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį prieš 20 kalendorinių dienų. Įspėjimo terminui pasibaigus, darbuotojas nutraukia darbą, o darbdavys privalo įforminti darbo sutarties nutraukimą ir atsiskaityti su darbuotoju.



Darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės

1. darbuotojo atliekama darbinė veikla darbdaviui tampa pertekline dėl darbdavio veiklos pakeitimų ar darbo organizavimo pakeitimų;
2. darbdavio netenkina pablogėję darbuotojo darbo rezultatai;
3. darbuotojas atsisako dirbti pakeistomis būtinosiomis ar šalių sulygtomis papildomomis darbo sutarties sąlygomis.



Darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės

Darbo sutartis nutraukiama įspėjus darbuotoją prieš vieną mėnesį, o jei darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vieneri metai, prieš dvi savaites.

Šie įspėjimo terminai dvigubinami darbuotojams, kuriems iki senatvės pensinio amžiaus likę mažiau kaip penkeri metai, ir trigubinami darbuotojams, kuriems iki senatvės pensinio amžiaus liko mažiau kaip dveji metai.



Darbdavio iniciatyva, dėl darbuotojo kaltės

1. šiurkštus darbuotojo pareigų pažeidimas;
2. pareigų pažeidimas, dėl kurio darbdavys praranda pasitikėjimą darbuotoju;
3. per paskutinius dvylika mėnesių darbuotojo padarytas antras tos paties rūšies pareigų pažeidimas.



Įspėjimo terminai užsienio valstybėse

1. Įspėjimo terminas nustatomas įstatymu, daugelyje valstybių priklausomai nuo darbo santykių trukmės (išskyrus Lietuvą ir Latviją).
2. Paprastai užsienio valstybių įstatymai leidžia susitarti dėl kitokių įspėjimo terminų:
 - individualiose darbo sutartyse (Danijoje Prancūzijoje, Vengrijoje, Jungtinėje Karalystėje) arba
 - kolektyvinėse sutartyse (Austrijoje, Vokietijoje, Nyderlanduose, Švedijoje).
3. Įstatymuose numatytus įspėjimo terminus leidžiama sutrumpinti:
 - Vokietijoje – kolektyvinėje sutartyje,
 - Nyderlanduose – gavus atitinkamos valstybinės institucijos leidimą,
4. Jungtinėje Karalystėje darbdaviams numatyta teisė neleisti darbuotojui dirbti iki įspėjimo termino pabaigos ir už tą laikotarpį sumokėti darbuotojui priklausantį darbo užmokestį ir kitas kompensacijas (*payment in lieu of notice*).



Įspėjimo terminų trukmė užsienio valstybėse

LATVIJA – įspėjimo terminai nustatomi pagal atleidimo iš darbo priežastį:

10 dienų:

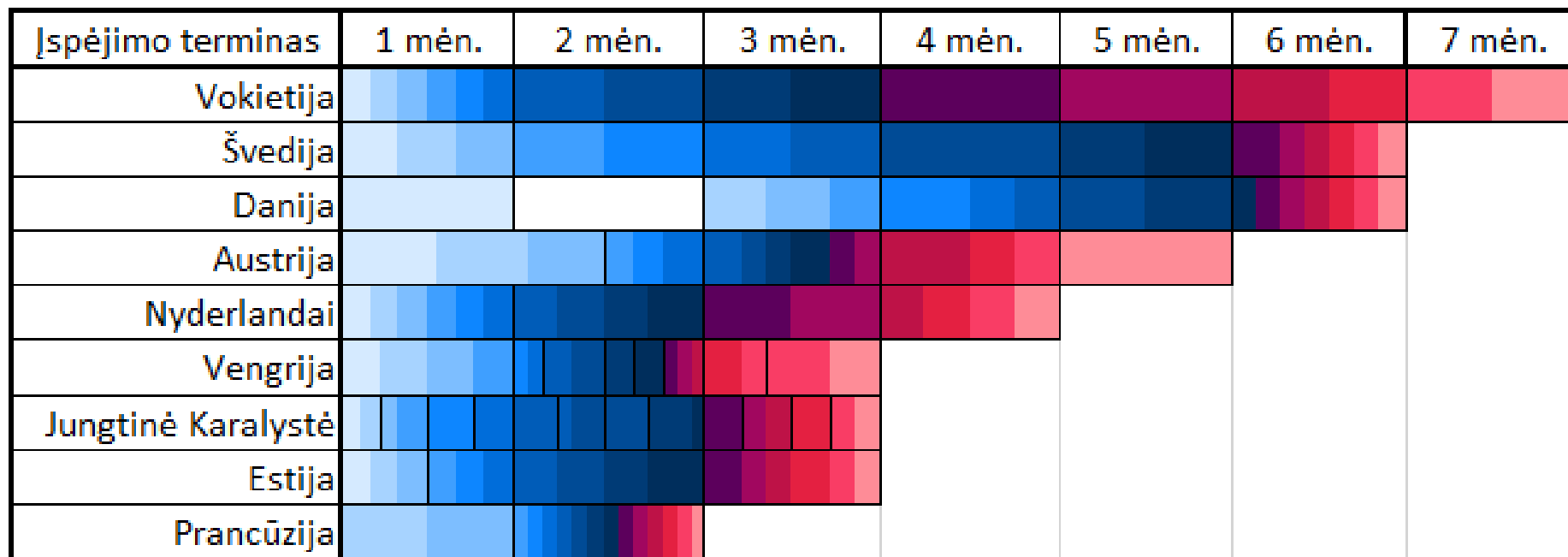
- kai darbuotojas pažeidžia darbo sutartį,
- elgiasi priešingai moraliniams principams,
- šiurkščiai pažeidžia darbo saugos taisykles ir sukelia pavojų kitų asmenų saugai ir sveikatai,
- negali atlikti darbo dėl sveikatos būklės ar besitęsiančio laikino nedarbingumo.

1 mėnuo:

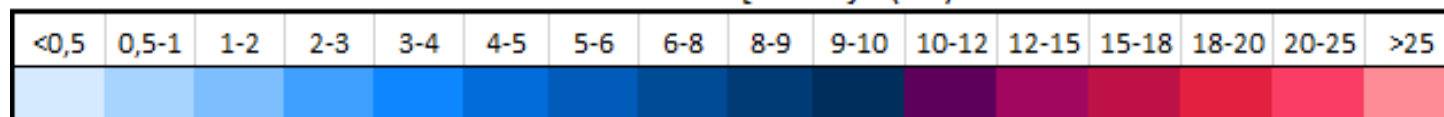
- kai darbuotojas atleidžiamas dėl profesinės kompetencijos stokos,
- į darbo vietą grąžinamas buvęs darbuotojas,
- mažinamas darbuotojų skaičius,
- likviduojamas darbdavys.



Īspējimo terminai užsienio valstybėse, priklausomai nuo darbo santykių trukmės



Darbo stažas įmonėje (m.)



Įspėjimo terminų trukmė naujojo DK projekte

1. Įspėjimo terminai nustatomi priklausomai nuo darbo stažo įmonėje;
2. Įspėjimo terminai trumpinami:
 - 1 mėnuo
 - 2 savaitės, jei darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vieneri metai
3. Garantijos darbuotojams, kuriems iki senatvės pensinio amžiaus yra likę mažiau kaip penkeri ir mažiau kaip dveji metai:
 - įspėjimo terminai dvigubinami
 - įspėjimo terminai trigubinami
4. Darbdavio teisė bet kada iki įspėjimo termino pabaigos priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį nukeliant darbo santykio pasibaigimo dieną iki įspėjimo termino pabaigos ir neleidžiant darbuotojui įspėjimo metu dirbti, tačiau sumokant už visą įspėjimo laikotarpį jo vidutinį darbo užmokestį ir išeitinę išmoką.



Išaitinės išmokos

1. Užsienio valstybėse teisę gauti išaitinę išmoką gali numatyti:
 - įstatymas (Estijoje, Prancūzijoje, Vengrijoje, Latvijoje ir kt.) arba
 - kolektyvinės sutartys (Danijoje ir Švedijoje darbininkams).
2. Išaitinės išmokos dydis priklauso nuo darbo santykių trukmės, išskyrus:
 - Austrijoje – išaitinių išmokų sąskaitos,
 - Švedijoje – išaitinė išmoka darbuotojams nemokama,
 - Vokietijoje ir Nyderlanduose – nors įstatymuose išaitinė išmoka nenumatyta, praktikoje mokama.
3. Teisė gauti išaitinę išmoką priklauso nuo atleidimo iš darbo priežasčių, darbo santykių trukmės, įmonės dydžio.



Išaitinés išmokos

AUSTRIJA – individualios darbuotojų išaitinių išmokų sąskaitos:

Darbdavys turi kas mėnesį mokėti įmokas į specialų fondą (*Mitarbeitervorsorgekasse*) po 1,53 % nuo kiekvieno darbuotojo atlyginimo. Pasibaigus darbo santykiams, darbuotojui gali būti išmokama sukaupia suma iš fondo kaip išaitinė išmoka arba sukaupia pinigai gali likti fonde, į kurį įmokas mokės naujasis darbdavys.

VOKIETIJA – išaitinė išmoka yra derybų objektas:

Įmonėse, kuriose dirba 10 ar mažiau darbuotojų, išaitinė išmoka nemokama.

Atleidžiant iš darbo dėl su darbuotoju susijusių priežasčių, išaitinė išmoka nemokama.

Atleidžiant iš darbo dėl technologinių įmonės veiklos priežasčių, praktikoje gali būti mokama išaitinė išmoka, kurios dydis yra 1/2 DU už kiekvienus darbo santykių metus arba 1 DU už kiekvienus metus, jei darbuotojas vyresnis nei 50 m.

NYDERLANDAI – išaitinę išmoką gali skirti teismas:

Išaitinę išmoką gali skirti Apygardos teismas, kai, teisėjo nuomone, tai yra teisinga ir pagrįsta esamomis aplinkybėmis. Išaitinės išmokos dydis nustatomas atsižvelgiant į darbuotojo buvusį darbo užmokestį, darbo stažą ir į amžių.

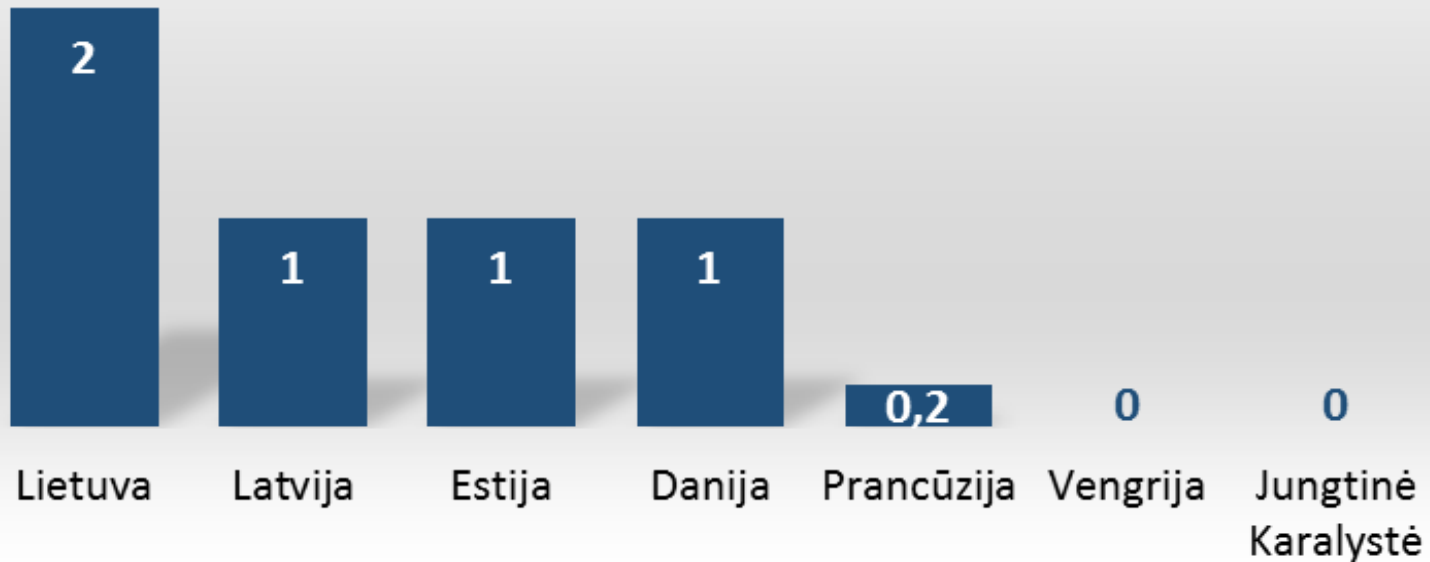
JUNGTINĖ KARALYSTĖ

Išaitinė išmoka priklauso, tik kai yra mažinamas darbuotojų skaičius. Jos dydis priklauso ir nuo darbuotojo amžiaus.



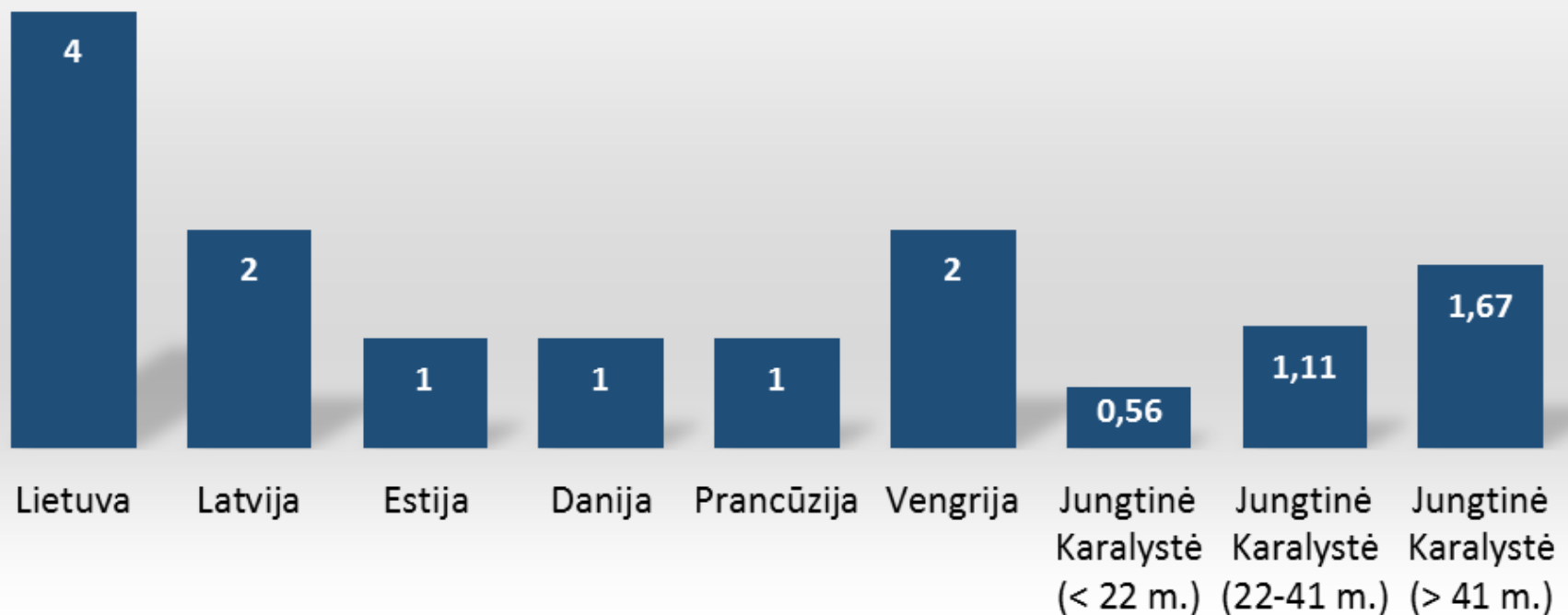
Išaitinių išmokų dydžių palyginimas

Išaitinės išmokos dydis (VDU) po vienerių metų darbo stažo įmonėje



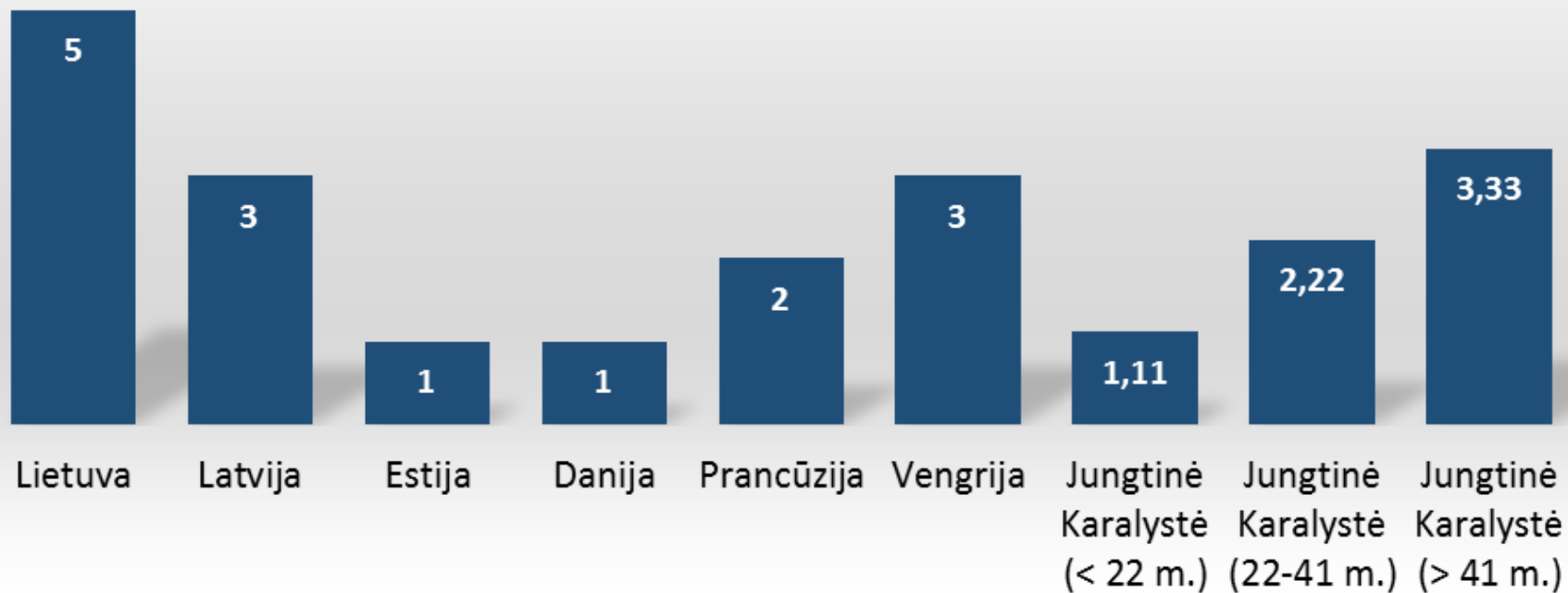
Išaitinių išmokų dydžių palyginimas

Išaitinės išmokos dydis (VDU) po 5 metų darbo stažo įmonėje



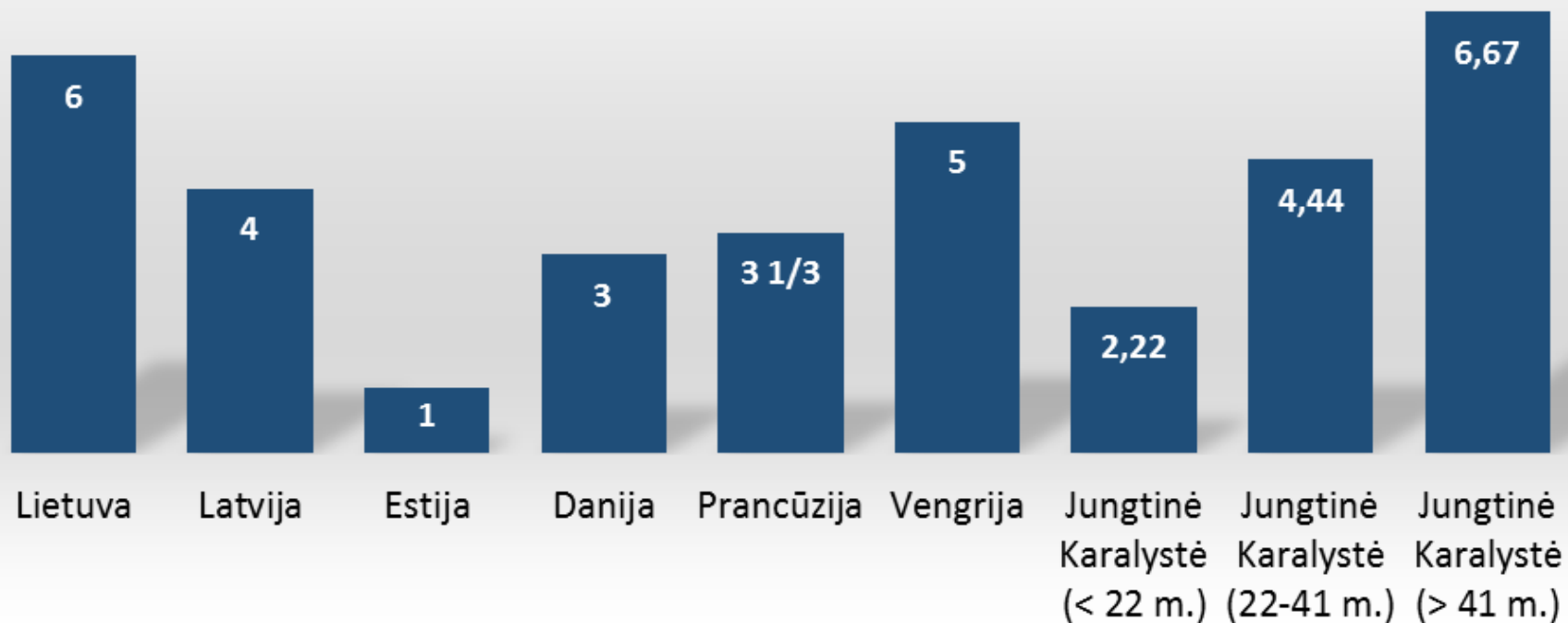
Išaitinių išmokų dydžių palyginimas

Išaitinės išmokos dydis (VDU) po 10 metų darbo stažo įmonėje



Išaitinių išmokų dydžių palyginimas

Išaitinės išmokos dydis (VDU) po 20 metų
darbo stažo įmonėje



Išaitinė išmoka naujojo DK projekte

Planuojama:

1. Suvienodinti išaitinę išmoką visoms darbuotojų kategorijoms.
2. Išaitinės išmokos dydis priklausys nuo darbo santykių trukmės.
3. Sumažinti išaitinės išmokos dydį:
 - 1 VDU
 - 0,5 VDU, jei darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vieneri metai.



Darbo sutarties nutraukimo pagrindai

1. Užsienio valstybių įstatymuose dažniausiai nurodomi atleidimo pagrindai:
 - darbuotojo elgesys,
 - darbuotojo sugebėjimai,
 - ekonominės priežastys.
2. Pagal Danijos ir Nyderlandų įstatymus draudžiama atleisti iš darbo remiantis diskriminaciniais pagrindais.
3. Latvijos Darbo Įstatymas numato baigtinį teisėtų atleidimo iš darbo pagrindų sąrašą. Išimtiniais atvejais darbdavys turi teisę per 1 mėn. kreiptis į teismą dėl darbo santykių nutraukimo kitais pagrindais, jei tam yra įtikinama priežastis.
4. Estijos Darbo sutarčių įstatyme nustatytos:
 - priežastys, dėl kurių darbdavys gali atleisti darbuotoją ir
 - priežastys, dėl kurių draudžiama nutraukti darbo sutartį.
5. Vokietijos ir Austrijos įstatymai leidžia nutraukti darbo sutartį siekiant pakeisti darbo sutarties sąlygas.



Darbo sutarties nutraukimo pagrindai naujojo DK projekte

Darbo kodekso projekte numatoma:

1. Nustatyti sąrašą priežasčių, dėl kurių leidžiama nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės.
2. Atsisakyti sąrašo priežasčių, dėl kurių sutarties nutraukimas laikomas neteisėtu.



Garantijos atleidžiant iš darbo

Garantijos	AT	DE	NL	UK	FR	HU	LV	EE	DK	SE
Nėščioms moterims	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Motinytės ir tėvystės atostogų metu	●	●	●	●	●	●	●	●	×	×
Asmenims, auginantiems mažus vaikus	×	×	×	×	×	●	×	×	×	×
Neįgaliems asmenims	●	●	×	●	×	×	●	×	●	● ^o
Laikiniai nedarbingiems asmenims	×	●	●	●	●	●	●	●	×	×
Darbuotojų atstovams	●	●	●	●	●	●	●	●	●	● ^o
Darbuotojams, pašauktiems atlikti karo prievolės	●	×	●	●	×	●	×	●	●	×
Vyresnio amžiaus darbuotojams	×	×	×	×	×	●	×	×	×	×
Darbuotojams, teisėtai įgyvendinantiems darbo teises	×	×	×	●	×	×	×	●	●	×
Atleidžiant dėl ekonominių priežasčių	×	●	×	×	●	×	●	●	×	●
Pirmenybės teisė būti paliktam darbe	×	●	×	×	●	×	×	●	×	●

Paaškinimai:

● taikomos įstatyme numatytos garantijos

×

įstatymuose nėra numatyta konkrečių nuostatų dėl garantijų taikymo

○

garantijos taikomos mažinant darbuotojų skaičių dėl ekonominių priežasčių



Garantijos atleidžiant iš darbo naujojo DK projekte

Naujojo Darbo kodekso projekte numatytos garantijos:

1. **Nėščioms moterims** – darbo sutartis su nėščia moterimi jos nėštumo laiku ir iki vaikai sukaks keturi mėnesiai gali būti nutraukiama tik šalių susitarimu, jos iniciatyva, jos iniciatyva išbandymo metu arba nesant šalių valios, taip pat kai baigiasi terminuota darbo sutartis suėjus jos terminui.

Nurodytu laikotarpiu darbdavys negali įspėti apie būsimą sutarties nutraukimą ar priimti sprendimą atleisti darbuotoją iš darbo. Jei šiuo laikotarpiu atsiranda darbo sutarties pasibaigimo priežastis, darbo sutartis gali būti nutraukta šiam laikotarpiui pasibaigus.

2. **Darbuotojams, turintiems vaikų iki 3 m. amžiaus** – pirmenybės teisė būti perkeltais į kitą darbą; pirmenybės teisė likti darbe;
3. **Vyresnio amžiaus darbuotojams** – ilginami įspėjimo terminai;
4. **Darbuotojų atstovams** – profesinių sąjungų valdymo organų ir darbo tarybų nariai laikotarpiu, kuriam jie išrinkti ir 6 mėnesius po jų kadencijos pabaigos negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva nesant jų kaltės, be išankstinio profesinės sąjungos valdymo organo ar darbo tarybos rašytinio sutikimo;
5. **Atleidžiant dėl darbo organizavimo pakeitimų**, darbdavio veiklos nutraukimo ar apribojimo – darbdavio pareiga pasiūlyti darbuotoją perkelti į kitą darbą.



Sankcijos už neteisėtą atleidimą iš darbo užsienio valstybėse

1. Daugelyje užsienio valstybių numatyta nustatyto dydžio kompensacija:

- **Estijoje** – 3 VDU arba 6 VDU (nėščiai moteriai; turinčiai teisę į nėštumo ir motinystės atostogas moteriai; išrinktam darbuotojų atstovui);
- **Danijoje** – neturi viršyti DU už pusę įspėjimo laikotarpio;
- **Prancūzijoje** – išeitinė išmoka + 6 DU kompensacija;
- **Vengrijoje** – išeitinė išmoka + 12 DU;
- **Jungtinėje Karalystėje** – kompensaciją sudaro trys dalys, kurių dydis ribojamas: bendroji išmoka (iki £12 900), kompensacinė išmoka (iki £72 300), papildoma kompensacija (iki £22 360).
- **Vokietijoje** – kompensacija, priklausomai nuo darbo santykių trukmės, ribojama iki 12 DU (15 DU, jei darbuotojo amžius virš 50 m. ir darbo santykių trukmė virš 15 m.; 18 DU, jei darbuotojo amžius virš 55 m. ir darbo santykių trukmė virš 20 m.)



Sankcijos už neteisėtą atleidimą iš darbo užsienio valstybėse

2. **Austrijoje ir Latvijoje** darbuotojui kompensuojamas darbo užmokestis priverstinės pravaikštos laikotarpiu.
3. **Švedijoje** kompensuojami ekonominiai nuostoliai (prarastas darbo užmokestis) ir baudiniai nuostoliai (sankcija darbdaviui už darbo įstatymų pažeidimą).
4. **Nyderlanduose** kompensacija apskaičiuojama pagal formulę $A \times B \times C$, kur:
 - A – darbo santykių trukmė \times koeficientas (nuo 0,5 iki 2, priklausomai nuo darbuotojo amžiaus);
 - B – mėnesinis darbo užmokestis;
 - C – korekcinis koeficientas (paprastai virš 1).



Sankcijos už neteisėtą atleidimą iš darbo DK projekte

Naujojo DK projektas:

Nustatoma riboto dydžio kompensacija – iki 6 VDU.

Dėl konkretaus dydžio šiose ribose sprendžia teismas.



Ačiū už dėmesį.

