



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

Kodėl materialinė ir drausminė darbuotojų atsakomybė turi būti reguliuojama kitaip?

Doc. Tomas Bagdanskis



Materialinė atsakomybė

Kuo skiriasi materialinė atsakomybė nuo civilinės atsakomybės?

Materialinės atsakomybės sąlygos v. Civilinės atsakomybės sąlygos

Darbo įstatymų kodeksas numatė „Darbuotojų MA“

Užsienio patirtis: ar turtinė atsakomybė reglamentuojama darbo įstatymais?

Ką specifiško, palyginus su CK, nustato DK, kas liečia darbdavio atsakomybę?

Ar reikia MATERIALINĘ ATSAKOMYBĘ reglamentuoti kitaip?

- Kaip taikoma atsakomybė, kai yra visos sąlygos visiškai darbuotojo atsakomybei?
- Ar reikia kitaip reglamentuoti neturtinę žalą, kylančią iš darbo teisinių santykių?
- Kas turi nagrinėti ginčus dėl žalos? Neturtinės žalos?
- Ar reikia kitaip reglamentuoti darbo santykio šalių susitarimus dėl atsakomybės?
- Vadovo atsakomybė už žalą padarytą darbdaviui?
- Senatis neturtinei žalai už sveikatos sužalojimą?
- Atsakomybė už nekonkuravimo susitarimo pažeidimą?
- atsakomybė už neatėjimą į darbą, sudarius darbo sutartį?



Užsienio praktika

- Jeigu darbuotojas nutraukia darbo sutartį be jokio įspėjimo– įstatymo nustatyta bauda iš to darbuotojo.
- Jeigu buvo sudaryta terminuota darbo sutartis, kurią darbuotojas nutraukia, tokiu atveju darbdavys turi teisę į kompensaciją, numatytą įstatymo.
- Didesnė nei ribota atsakomybė, jei susitarta DS.

Užsienio praktika

- Neribota atsakomybė darbuotojo, kai atsiranda žala prieš trečiuosius asmenis arba kitus darbuotojus.
- Darbuotojas privalės atlyginti padarytus nuostolius už jam darbdavio patikėtą turta, nepriklausomai nuo kaltės.

Naujasis DK-žalos atlyginimas

Kiekviena darbo sutarties šalis privalo atlyginti savo darbinių pareigų pažeidimu dėl jos kaltės kitai sutarties šaliai padarytą turtinę žalą, taip pat ir neturtinę žalą.

Atlygintinos turtinės žalos dydį sudaro tiesioginiai nuostoliai bei negautos pajamos.

Darbo ginčą nagrinėjantis organas gali sumažinti atlygintinos žalos dydį, atsižvelgdamas į darbuotojo turtinę padėtį, išskyrus atvejus, kai žala padaroma tyčia.

Naujasis DK-žalos atlyginimas

Nustatant atlygintinos žalos dydį, be kita ko, atsižvelgiama į:

į turto vertę atskaičiavus nusidėvėjimą ir natūralų sumažėjimą bei turėtas išlaidas (tiesioginius nuostolius);

į faktą, kiek kilusi žala yra būdinga darbdavio veiklai komercinė ir gamybinė rizika, kuri tenka darbdaviui;

į žalą padariusios šalies kaltės laipsnį ir veiksmus, siekiant išvengti žalos atsiradimo;

kitos šalies kaltę ar atsakomybę dėl padaryto pažeidimo, dėl kurio kilo žala.

Naujasis DK-žalos atlyginimas

- Jei darbo sutarties šalis padarė kitai šaliai neturtinės žalos, ji turi būti atlyginama bendrais pagrindais.
- Neturtinės žalos atlyginimas taip pat turi atgrąsyti darbdavį nuo tokio pobūdžio darbo teisės pažeidimų padarymo ateityje.

Naujasis DK-žalos atlyginimas

- Ieškinio senatis netaikoma neturtinei žalai, susijusiai su darbuotojo sveikatos sužalojimu ar gyvybės netekimu, atlyginti.
- Darbuotojas, pažeidęs susitarimą dėl nekonkuravimo, privalo nutraukti konkuruojančią veiklą, grąžinti gautą kompensaciją ir atlyginti darbdaviui padarytą žalą. Išankstiniai susitarimai dėl žalos dydžio negalioja.

Naujasis DK-žalos atlyginimas

- Darbo sutartis įsigalioja darbuotojui pradėjus dirbti. Jei darbo sutartis buvo sudaryta, tačiau ji neįsigaliojo dėl darbuotojo kaltės, darbdavys privalo sumokėti darbuotojui kompensaciją, kurios dydis ne mažesnis nei sulygtas darbuotojo darbo užmokestis už sulygta darbo laikotarpį, tačiau ne didesnis nei už vieną mėnesį.
- Jei darbo sutartis buvo sudaryta, tačiau neįsigaliojo dėl darbuotojo kaltės, darbuotojas privalo atlyginti darbdaviui padarytą žalą, kuri negali neviršyti dviejų savaičių dydžio sulygto darbo užmokesčio.

Naujasis DK-žalos atlyginimas

-Vadovo atsakomybė

Už savo kaip darbuotojo juridiniam asmeniui padarytą žalą juridinio asmens vadovas atsako pagal darbo teisės normas ir darbo sutarties sąlygas.

Už savo kaip juridinio asmens vadovo juridiniam asmeniui padarytą žalą juridinio asmens vadovas atsako pagal civilinės teisės normas.

Naujasis DK-žalos atlyginimas

Profesionalus sportininkas

115 straipsnis. Sutarties šalių atsakomybė

Darbo sutarties šalys atlygina viena kitai padarytą žalą darbo sutartyje nustatytais atvejais, dydžiais ir tvarka, nebent darbo ginčą nagrinėjantis organas tokią sutarties sąlygą pripažins prieštaraujančią teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principams.

Drausminė atsakomybė

- Kuo siekiame drausmine atsakomybe:
- Skatinti?
- Bausti?
- Kodėl šalys pačios negali susitarti dėl skatinimo? Kodėl darbdavys negali nustatyti pats skatinimo taisyklių?
- Ar iš tikrųjų būtinos drausminės nuobaudos, kai darbo santykiai tęsiasi? Kodėl neužtenka paprastai pasikalbėti, įspėti? Visgi kokia praktika šalims priimtinausia?

Drausminė atsakomybė- keisti?

- DK 239 str. Nėra reglamentuota: kiek nuobaudų skirti, kai padaryti keli pažeidimai ir tai paaiškėja vienu metu? Atsakymas iš teismų praktikos, kuri skiriasi.
- Pagal teismų praktiką atleidimas galimas tuo pat metu nurodant: DK 136 str. 3 d. tiek 1 ir tiek 2 p. Tai nereglamentuota.
- Ar teismas privalo patikrinti abi nuobaudas, kai atleidimas pagal DK 136 str. 3 d. 1 p.?
- Kam reikia prieš tai galiojančios drausminės nuobaudos, jei TEISMUI reikia įvertinti visumą pažeidimų ir proporcingumą sprendžiant atleidimo bylas?

Drausminė atsakomybė- keisti?

- DK 230 str. – darbo tvarkos taisyklių derinimas su darbuotojų atstovais. Kas jei nesusitariama? LAT yra išaiškinęs, kad reikia kreiptis darbdaviui į teismą su prašymu patvirtinti taisykles? Kolektyvinio ginčo sprendimas individualaus ginčo priemonėmis?
- DK 235 str.: **Šiurkštus** darbo pareigų pažeidimas yra darbo drausmės pažeidimas, kuriuo **šiurkščiai** pažeidžiamos...

Drausminė atsakomybė- keisti?

- Ar pasitikėjimo praradimas yra pagrindas atleisti?
Pasitikėjimo praradimas nereglamentuotas, nėra net nuorodos į šią „sąvoką“.
- Piniginė bauda kaip drausminė nuobauda draudžiama.
Ar premijos neskyrimas ne tas pats?

Naujasis DK- drausminė atsakomybė

Esminė nuostata: nėra drausminių nuobaudų rūšių...

Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir nemokėdamas išeitinės išmokos, jei dėl savo kalto veikimo ar neveikimo darbuotojas padaro pareigų, numatytų darbo teisės normose ar darbo sutartyje, pažeidimą.

Naujasis DK- drausminė atsakomybė

Priežastimi nutraukti darbo sutartį gali būti:

šiurkštus darbuotojo pareigų pažeidimas;

pareigų pažeidimas, dėl kurio darbdavys praranda pasitikėjimą darbuotoju;

per paskutinius dvylika mėnesių darbuotojo padarytas antras tos paties rūšies pareigų pažeidimas.

Naujasis DK- drausminė atsakomybė

Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomas:

- veiksmai, kuriais tyčia žalojamas darbdavio turtas ar tyčia siekiama pažeisti jo turtinius interesus;
- diskriminaciniai veiksmai darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu, padarę darbdaviui dideles žalos, taip pat priekabiavimas dėl lyties ar seksualinis priekabiavimas darbovietėje ar darbo funkcijos atlikimo metu;
- darbuotojo duomenų apsaugos pažeidimas, darbuotojo garbės ir orumo pažeidimas; pareigos saugoti konfidencialią informaciją nevykdymas, padaręs darbdaviui žymios žalos;
- neblaivumas, pravaikšta....;

kiti pažeidimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiamos darbuotojo pareigos.

Naujasis DK- drausminė atsakomybė

Per paskutinius dvylika mėnesių darbuotojo padarytas antras tos paties rūšies pareigų pažeidimas:

Darbo sutartis dėl darbuotojo padaryto antro pažeidimo gali būti nutraukiama tik tada, jei šis pažeidimas buvo nustatytas, darbuotojas turėjo galimybę dėl jo pasiaiškinti, ir darbdavys jį įspėjo apie atleidimą už antrą tokį pažeidimą.

Naujasis DK- drausminė atsakomybė

- Sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl padaryto pažeidimo darbdavys turi priimti įvertinęs pažeidimo sunkumą ir pasekmes, padarymo aplinkybes, darbuotojo kaltę, jo elgesį ir darbo rezultatus iki pažeidimo padarymo.
- Atleidimas iš darbo turi būti **proporcinga** pažeidimui ar jų visumai priemonė.

Naujasis DK- drausminė atsakomybė

- Sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl padaryto pažeidimo darbdavys turi priimti ne vėliau kaip per mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo ir ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo jo padarymo. Pastarasis terminas pratęsiamas iki dviejų metų, jei darbuotojo padarytas pažeidimas paaiškėja padarius auditą ar inventorizaciją ar veiklos patikrinimą.

Naujasis DK- drausminė atsakomybė

Premijavimas

Darbuotojo premijavimas gali turėti tokius tikslus:

darbdavio iniciatyva paskatinti jį už gerai atliktą darbinę veiklą ar kitus rezultatus;

darbo sutarties, darbo apmokėjimo sistemos ar kitų darbo teisės normų nustatytais atvejais, dydžiais ir tvarką atlyginti už darbuotojo darbą pagal darbo sutartį.

Naujasis DK- drausminė atsakomybė

Darbuotojo premija gali būti neskiriama, jei darbuotojas per paskutiniuosius šešis mėnesius padaro pareigų, numatytų darbo teisės normose ar darbo sutartyje, pažeidimą.

Jei premija yra numatyta pagal darbo sutartį, darbo apmokėjimo sistemos ar kitas darbo teisės normas, darbo santykių pasibaigimas neatleidžia darbdavio nuo pareigos sumokėti premiją, kurios dydis proporcingas darbo laikui per laikotarpį, už kurį skiriama premija.

Naujasis DK- drausminė atsakomybė

Įmonėse veikiančių profesinių sąjungų valdymo organų ir darbo tarybų nariai (toliau –darbuotojų atstovai) laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir 6 mėnesius po jų kadencijos pabaigos:

2) negali būti atleidžiami iš darbo už darbinių pareigų pažeidimus be išankstinio atitinkamai profesinės sąjungos valdymo organo ar darbo tarybos rašytinio sutikimo;

Ačiū!

Klausimai

?