



LIETUVOS RESPUBLIKOS SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJA

Biudžetinė įstaiga, A. Vivulskio g. 11, LT-03162 Vilnius, tel. (8 5) 266 8176, (8 5) 266 8169, faks. (8 5) 266 4209,
el. p. post@socmin.lt, <https://socmin.lrv.lt>. Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 1886 03515

Lietuvos Respublikos Vyriausybei

I

Nr.

Nr.

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖS NUTARIMO PROJEKTO

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija teikia Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. liepos 5 d. nutarimo Nr. 576 „Dėl Ilgalaikio darbo išmokų fondo nuostatų patvirtinimo“ pakeitimo“ projektą (toliau – Nutarimo projektas).

Nutarimo projekto tikslas – įtvirtinti, kad Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymo (toliau – Įstatymas) 9 ir 10 straipsniuose numatytų nepertraukiamų darbo santykių trukmė būtų nustatoma pagal dokumentus, įrodančius, kad buvo užtikrintas asmens darbo santykių tęstinumas (pvz., darbo sutartyje nurodyta, nuo kada tęsiasi nepertraukiamas darbo stažas, dokumentuose dėl perkėlimo į kitą darbovietę nurodyta, kad darbo santykiai tęsiasi kitoje darbovietėje).

Šiuo metu apdraustojų asmens nepertraukiamo darbo (nuo priėmimo į darbą iki atleidimo iš jo) laikotarpis nustatomas vadovaujantis Lietuvos Respublikos apdraustųjų valstybiniu socialiniu draudimu ir valstybinio socialinio draudimo išmokų gavėjų registro (toliau – Registras) duomenimis bei asmens ir buvusių darbdavių pateiktais dokumentais (darbo sutartys, pažymos, įsakymų dėl perkėlimo į kitą to paties juridinio asmens padalinį, kai dėl to keičiasi asmens draudėjas, ar perkėlimo pas kitą darbdavį darbdavių susitarimu kopijos ir kiti dokumentai, įrodantys darbo santykių tęstinumą pagal tuo metu galiojusius teisės aktus).

Taigi, vertinant, ar darbo santykiai gali būti laikomi nepertraukiamais, turi būti atsižvelgta į tuo metu galiojusius darbo teisinius santykius reglamentuojančius teisės aktus (Darbo sutarties įstatymas, darbo kodeksai), kuriuose numatyta, kada darbo santykiai laikomi nepertraukiamais, o kada nutrūksta. Skirtingais laikotarpiais galiojo skirtingos nuostatos dėl darbo santykių nepertraukiamumo. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo (toliau – Darbo sutarties įstatymas), galiojusio iki 2002 gruodžio 31 d., 32 straipsnyje numatyta, kad įmonę reorganizavus darbo sutartis nenutraukiama, darbo santykiai tęsiasi. Tačiau šiame įstatyme nenumatyta, kad nepertraukiamais darbo santykiais laikomi santykiai, kai darbuotojas perkeliamas iš vienos darbovietės į kitą verslo (jo dalies) perdavimo atveju ar darbdavių susitarimu (pagal Darbo sutarties įstatymo 26 straipsnio 12 punktą, nutraukus darbo sutartį, kai darbdavių susitarimu darbuotojas perkeliamas į kitą įmonę, nepertraukiamas darbo stažas nebeskaičiuojamas). Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, galiojęs iki 2017 m. birželio 30 d. (toliau – senasis DK), ir Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, galiojęs nuo 2017 m. liepos 1 d. (toliau – naujasis DK), numato, kad

darbo santykiai laikomi nepertraukiamais ne tik įmonės reorganizavimo, bet ir verslo (jo dalies) perdavimo atveju. Senajame DK taip pat numatyta, kad darbo santykiai nenutrūksta ir darbuotoją perkeltant iš vienos darbovietės į kitą darbdavių susitarimu. Kadangi naujajame DK tokio reguliavimo nebėra, nėra ir teisinio pagrindo darbuotoją perkeltant iš vienos darbovietės į kitą darbdavių susitarimu laikyti, kad darbo stažas nepertraukiamas (kai darbo sutartis nutraukiama ir sudaroma nauja darbo sutartis su nauju darbdaviu).

Pagal Įstatymą, didžiausia ilgalaikio darbo išmoka – 77,58 proc. trijų asmens vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio, kai darbo santykių su darbdaviu atleidimo iš darbo dieną trukmė – 20 ir daugiau metų. Taigi, turi būti įvertinti net 20 metų asmens darbo laikotarpiai, tačiau Registre duomenų apie asmens perkėlimą iš vienos darbovietės į kitą dėl įmonės reorganizavimo ar verslo (jo dalies) perdavimo dažnai nebūna. Tokiu atveju reikalingi papildomi dokumentai. Pažymėtina, kad darbo santykių tęstinumas darbuotoją perkeltant darbdavių susitarimu nustatomas tik iš asmens ar buvusių darbdavių pateiktų dokumentų.

Praktikoje nereti atvejai, kai darbovietė, iš kurios asmuo atleistas pagal naujojo DK 57 straipsnį, arba pats atleistas asmuo pateikia dokumentus (pvz., darbo sutartis, kolektyvinės sutartis), kuriuose nurodyta, kad darbovietė nepertraukiamais darbo santykiais laiko ir tuos darbo santykius, kai asmuo dirbo kitoje darbovietėje ir į ją buvo perkeltas darbdavių susitarimu galiojant Darbo sutarties įstatymui arba naujam DK, pavyzdžiui, į patrunuojamąją įmonę arba iš vienos darbovietės į kitą dėl verslo (jo dalies) perdavimo galiojant Darbo sutarties įstatymui. Dažnai asmenys, siekdami įrodyti, kad jų darbo santykiai nepertraukiamai tęsiasi ilgiau, pateikia darbdavių pažymą ar darbo sutarties kopijas, kuriose tik nurodoma, kad į jų nepertraukiamą darbo stažą yra įskaitomas ilgesnis laikotarpis, t. y. nuo darbo ankstesnėje darbovietėje pradžios, o ne tik nuo darbo paskutinėje darbovietėje, iš kurios buvo atleisti pagal naujojo DK 57 straipsnį. Šiuose dokumentuose nėra duomenų, įrodančių, kad asmuo iš vienos darbovietės į kitą buvo perkeltas dėl reorganizavimo, dėl verslo ar jo dalies perdavimo ar dėl perkėlimo darbdavių susitarimu, tik nurodytas faktas, kad asmens darbo santykiai tęsiasi ilgiau, nei asmuo dirbo toje darbovietėje. Tuomet siunčiami paklausimai darbdaviams, prašoma papildomų dokumentų. Jų nesant ar jų negavus, priimamas sprendimas neskirti ar skirti mažesnę ilgalaikio darbo išmoką. Potencialūs išmokos gavėjai teikia skundus nurodydami, kad jų darbo santykiai turi būti laikomi nepertraukiamais, pateikdami papildomus dokumentus iš darbdavių ir taip tikėdamiesi, kad jų darbo stažas bus laikomas ilgesniu ir atitinkamai bus skirta didesnė ilgalaikio darbo išmoka. Taigi, darbdaviai susiduria su didele administracine našta, sulaukiama nepasitenkinimo iš darbdavių, kurių prašoma pateikti dokumentus, taip pat iš potencialių išmokos gavėjų, kuriems darbdaviai teigia, kad jų nepertraukiamas darbo stažas yra ilgesnis ir jie turėtų teisę į didesnę ilgalaikio darbo išmoką.

Ilgalaikio darbo išmoka – tai papildoma garantija atleistiems iš darbo darbuotojams. Jos paskirtis iš esmės tokia pati kaip ir išeitinių išmokų, reglamentuotų naujajame DK. Darbdaviai, darbo sutartyse ar kituose dokumentuose nurodantys, kad darbuotojo nepertraukiami darbo

santykiai tęsėsi ilgesnį laikotarpį, nei asmuo dirba toje darbovietėje, atleidę darbuotoją iš darbo moka jam atitinkamai didesnę išeitinę išmoką. Todėl skiriant ilgalaikio darbo išmokas taip pat turėtų būti vadovaujamas darbdavio dokumentais, įrodančiais asmens darbo santykių tęstinumą, ir, jeigu iš tokių dokumentų aiškiai matyti darbdavio ir darbuotojo valia atitinkamą darbo laikotarpį įskaityti į nepertraukiamą darbo stažą, šiuos darbo laikotarpius laikyti nepertraukiamais darbo stažo laikotarpiais.

Teikiame apibendrintą informaciją apie Nutarimo projektu sprendžiamas problemas, siūlomas problemų sprendimo priemonės, kaštus ir naudą visuomenei.

I. Sprendžiama problema	<p>Šiuo metu asmenų, kuriems turi būti paskirta ilgalaikio darbo išmoka, nepertraukiamų darbo santykių trukmė nustatoma vadovaujantis Registro duomenimis bei asmens ir buvusių darbdavių pateiktais dokumentais pagal atitinkamu metu galiojusius darbo santykius reglamentuojančius teisės aktus (jų nesant ar jų negavus, priimamas sprendimas neskirti arba skirti mažesnę ilgalaikio darbo išmoką). Senasis DK numato, kad darbo santykiai nenutrūksta ir perkėlimo darbdavių susitarimu, ne tik perkėlimo iš vienos darbovietės į kitą darbdavio reorganizavimo ar verslo (jo dalies) perdavimo atveju. Naujajame DK tokio reguliavimo nebėra, todėl nėra teisinio pagrindo laikyti, kad darbuotoją perkeliant iš vienos darbovietės į kitą darbdavių susitarimu darbo stažas nepertraukiamas (kai darbo sutartis nutraukiama ir sudaroma nauja darbo sutartis su nauju darbdaviu). Pagal Darbo sutarties įstatymą, laikoma, kad darbo santykiai tęsėsi nepertraukiamai tik darbdavio reorganizavimo atveju (darbo santykių tęstinumas darbuotoją perkeliant dėl verslo (jo dalies) perdavimo ar darbdavių susitarimu nenumatytas). Tiek pagal senąjį, tiek pagal naująjį DK, laikoma, kad darbuotojų darbo santykiai tęsėsi nepertraukiamai įmonės reorganizavimo ar verslo (jo dalies) perdavimo atveju.</p> <p>Siekiant sumažinti darbdavių ir darbuotojų (potencialių išmokos gavėjų) administracinę naštą, reikia įtvirtinti, kad asmens nepertraukiamas darbo stažas būtų nustatomas pagal dokumentus, įrodančius, kad buvo užtikrintas asmens darbo santykių tęstinumas.</p>
II. Siūlomos priemonės	<p>Nutarimo projektu siūloma: numatyti, kad nepertraukiamo darbo laikotarpiai, sprendžiant ilgalaikio darbo išmokos skyrimo klausimą, būtų nustatomi pagal dokumentus, įrodančius, kad buvo užtikrintas asmens darbo santykių tęstinumas.</p>
III. Priemonių kaštai	<p>Nutarimų projektams įgyvendinti papildomų biudžeto lėšų nereikės,</p>

	šių lėšų nebus sutaupyta.
IV. Nauda visuomenei	Mažesnė administravimo našta darbdaviams; aiškus dokumentų, reikalingų darbo santykių nepertraukiamumui patvirtinti, sąrašas.

Vadovaujantis Numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimo metodikos, patvirtintos Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. vasario 26 d. nutarimu Nr. 276 „Dėl Numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimo metodikos patvirtinimo“, 4 punktu, numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimas neatliekamas ir numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimo pažyma nerengiama.

Nutarimo projektas buvo teiktas išvadoms gauti Lietuvos Respublikos finansų ministerijai, Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijai ir Fondo valdybai. Lietuvos Respublikos finansų ministerija įvertino Nutarimo projektą, bet pastabų ir pasiūlymų neturėjo. Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija ir Fondo valdyba pastabas ir pasiūlymus pateikė. Į pastabas buvo atsižvelgta, jos darbo tvarka suderintos su Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija ir Fondo valdyba. Visuomenės pastabų ir pasiūlymų dėl Nutarimo projekto negauta.

Nutarimo projektas skelbiamas Lietuvos Respublikos Seimo teisės aktų informacinėje sistemoje.

Nutarimo projektą parengė Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Socialinio draudimo skyriaus specialistė Donata Telišauskaitė-Čekanavičė, tel. 8 706 68 121, el. p. donata.telisauskaite@socmin.lt.

PRIDEDAMA:

1. Nutarimo projektas ir jo lyginamasis variantas, 2 lapai.
2. Suinteresuotų institucijų išvados, 3 lapai.

Ministras

Linas Kukuraitis