



Naujasis Darbo kodeksas Lietuvoje

Kokie pokyčiai laukia?

2017 m. birželio 6 d. Lietuvos parlamentas priėmė naujojo Darbo kodekso pakeitimus, taip atsakydamas į verslo subjektams ir darbuotojams opų klausimą – „koks gi bus naujojo Darbo kodekso tekstas?“. Šiame pranešime pateikiame informaciją apie esmines darbo santykių naujoves, įsigaliosiančias nuo 2017 m. liepos 1 d.

Pastaba: ši apžvalga yra tik informacinio pobūdžio ir negali būti laikoma teisiškai įpareigojančia išvada.

1. Darbo sutarties nutraukimas

1.1. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės

Nuo 2017 m. liepos 1 d. darbdavys turės teisę nutraukti darbo sutartį be darbuotojo kaltės dėl šių priežasčių:

1. darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa pertekline;
2. darbuotojas nepasiekia sutartų darbo rezultatų;
3. darbuotojas atsisako dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimo rūšį ar darbo vietovę;
4. darbuotojas nesutinka su darbo santykių tęstinumu verslo ar jo dalies perdavimo atveju;
5. teismas ar darbdavio organas priima sprendimą, dėl kurio darbdavys pasibaigia.

Kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, įprastas įspėjimo terminas – 1 mėnuo. Jeigu darbo santykiai tęsiasi mažiau nei vienerius metus – 2 savaitės.

Minėti įspėjimo terminai trigubinami:

1. darbuotojams, kurie augina vaiką (įvaikį) iki 14 metų;
2. darbuotojams, kurie augina neįgalų vaiką iki 18 metų;
3. neįgaliems darbuotojams;
4. darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko mažiau kaip 2 metai.

Įspėjimo terminai dvigubinami darbuotojams, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus yra likę mažiau kaip 5 metai.

Atleidžiamam darbuotojui turi būti išmokėta jo 2 vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinė išmoka, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu 1 metus – 0,5 vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.

Tam tikrais atvejais atleidžiamam darbuotojui iš specialaus valstybinio fondo papildomai išmokama ilgalaikio darbo išmoka, atsižvelgiant į darbuotojo nepertraukiamą darbo stažą toje darbovietėje.

1.2. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia

Darbdavys, siekiantis nutraukti darbo sutartį dėl kitų nei 1.1. punkte aptartų priežasčių, gali tai padaryti įspėdamas darbuotoją prieš 3 darbo dienas ir sumokėdamas ne mažesnę nei 6 mėnesių darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką. Tačiau darbo sutartis aptariamam pagrindu negali būti nutraukta su darbuotojais, esančiais motinystės, tėvystės ar vaiko priežiūros atostogose, taip pat su nėščiomis darbuotojomis.

2. Darbo laikas, viršvalandžiai ir kasmetinės atostogos

2.1. Darbo laikas

Vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, tačiau neįskaitant darbo pagal susitarimą dėl papildomo darbo laiko, negali būti ilgesnis kaip 48 valandos per kiekvieną 7 dienų laikotarpį.

Darbo laikas, įskaitant viršvalandžius ir darbą pagal susitarimą dėl papildomo darbo, per darbo dieną (pamainą) negali būti ilgesnis kaip 12 valandų ir 60 valandų per kiekvieną 7 dienų laikotarpį.

**Jei turite klausimų,
kreipkitės žemiau
nurodytais kontaktais:**



Tomas Davidonis

Asocijuotas partneris, Advokatas

Tel.: +370 5 255 3075

El. paštas: tdavidonis@deloittece.com



Monika Rudytė

Vyresnioji teisininkė,

Advokato padėjėja

Tel.: +370 5 255 3038

El. paštas: mrudyte@deloittece.com

Jeigu nustatyta suminė darbo laiko apskaita, darbo (pamainų) grafikai turi būti sudaromi taip, kad darbo laikas per kiekvieną 7 dienų laikotarpį neviršytų 52 valandų. Šis apribojimas netaikomas darbui pagal susitarimą dėl papildomo darbo ir budėjimui.

Dirbančio naktį darbuotojo darbo laikas vidutiniškai negali viršyti 8 valandų per darbo dieną (pamainą) per apskaitinį trijų mėnesių laikotarpį.

2.2. Viršvalandžiai

Negali būti dirbama ilgiau kaip 8 valandas viršvalandžių per 7 paeiliui einančių kalendorinių dienų laikotarpį, nebent darbuotojas savo sutikimą dirbti iki 12 valandų viršvalandžių per savaitę išreikštų raštu. Kodeksas numato maksimalią viršvalandžių trukmę, kuri neturi viršyti 180 valandų per metus, su galimybe kolektyvinėje sutartyje susitarti dėl ilgesnės viršvalandžių trukmės.

2.3. Kasmetinės atostogos

Darbuotojams suteikiamos ne mažiau kaip 20 darbo dienų arba ne mažiau kaip 24 darbo dienų (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę) kasmetinės atostogos.

Viena iš kasmetinių atostogų dalių negali būti trumpesnė:

- (i) kaip 10 darbo dienų;
- (ii) kaip 12 darbo dienų (jeigu dirbama 6 dienas per savaitę).

3. Naujos darbo sutarčių rūšys

3.1. Projektinio darbo sutartis

Projektinio darbo sutartis yra terminuota darbo sutartis, kuria darbuotojas įsipareigoja atlikti darbo funkcijas konkrečiam projekto rezultatui pasiekti, dirbdamas savo nustatytu darbo laiko režimu darbovietėje arba už darbovietės ribų, o darbdavys įsipareigoja už tai sumokėti sulygtą atlyginimą. Maksimali įstatymo nustatyta projektinio darbo sutarties trukmė yra 2 metai (kai sutartis sudaroma su nauju darbuotoju arba šalys susitaria dėl projektinio darbo galiojant kitos rūšies darbo sutarčiai) arba 5 metai (kai pakeičiama galiojanti kitos rūšies darbo sutartis).

3.2. Darbo vietos dalijimosi sutartis

Darbo vietos dalijimosi sutartimi du darbuotojai gali susitarti su darbdaviu dėl vienos darbo vietos dalijimosi. Abiejų darbuotojų darbo sutartyse turi būti nurodyta tokios darbo sutarties rūšis, kito darbuotojo tapatybė, darbuotojo darbo laiko norma (darbo valandų per savaitę skaičius) ir t.t.

3.3. Darbo keliems darbdaviams sutartis

Darbo keliems darbdaviams sutartyje vietoje vieno darbdavio gali būti nurodyti du ar daugiau darbdavių tai pačiai darbo funkcijai atlikti. Tuo atveju, jeigu aptariamoje sutartyje yra nustatyta, kad darbuotojo darbo laikas neskirstomas kiekvienam darbdaviui atskirai, turi būti nurodyta kiekvieno darbdavio apmokama darbo laiko normos dalis.

3.4. Pameistrystės darbo sutartis

Pameistrystės darbo sutartis sudaroma priimant į darbą asmenį, siekiantį darbo vietoje įgyti profesijai reikalingą kvalifikaciją ar kompetencijų. Ši darbo sutartis yra terminuota, maksimalus jos terminas – 6 mėnesiai, išskyrus pameistrystės darbo sutartį, sudarytą kartu mokymo sutartimi dėl formaliojo ar neformaliojo mokymo, kurioje gali būti nustatyta ilgesnė mokymo trukmė.

4. Kiti pakeitimai

4.1. Terminuota darbo sutartis

Nuo 2017 m. liepos 1 d. terminuotas darbo sutartis bus galima sudaryti ir nuolatinio pobūdžio darbams. Terminuotos darbo sutartys negalės viršyti 20% visų darbdavio sudarytų darbo sutarčių skaičiaus.

4.2. Pareiga sudaryti darbo tarybas

Kai vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius yra 20 ir daugiau darbuotojų, darbdavio iniciatyva privalo būti sudaryta darbo taryba. Ši pareiga netaikoma, jei darbovietėje yra darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga, kurios nariais yra daugiau kaip 1/3 visų darbuotojų. Pastaruoju atveju profesinė sąjunga įgyja darbo tarybos įgaliojimus ir vykdo visas darbo tarybai priskirtas funkcijas. Iki 2018 m. sausio 1 d. darbdaviai privalo sudaryti darbo tarybų rinkimų komisijas.

Mažesnėse įmonėse darbuotojams galės atstovauti jų išrinktasis darbuotojų patikėtinis.

4.3. Pareiga patvirtinti darbo apmokėjimo sistemas

Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip 20, turi pareigą patvirtinti darbo apmokėjimo sistemas. Darbo apmokėjimo sistemoje turi būti nurodomos darbuotojų kategorijos pagal pareigybes ir kvalifikaciją bei kiekvienos jų apmokėjimo formos ir darbo užmokesčio dydžiai, papildomo apmokėjimo skyrimo pagrindai ir tvarka, darbo užmokesčio indeksavimo tvarka.

Darbo apmokėjimo sistema turi būti nustatoma kolektyvine sutartimi. Kai nėra tai nustatančios kolektyvinės sutarties, darbovietėse, kuriose vidutinis darbuotojų skaičius yra 20 ir daugiau, darbo apmokėjimo sistemas privalo patvirtinti darbdavys ir padaryti prieinamas susipažinti visiems darbuotojams.

4.4. Lygių galimybių užtikrinimas ir darbuotojų asmens duomenų apsauga

Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip 50, privalo priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonės bei darbuotojų asmens duomenų saugojimo politiką ir jos įgyvendinimo priemonės.

4.5. Minimalus darbo užmokestis

Pagal naująjį Darbo kodeksą minimalus darbo užmokestis galės būti mokamas tik už nekvalifikuotą darbą. Nekvalifikuotu darbu laikomas darbas, kuriam atlikti nekeliama jokie specialūs kvalifikaciniai įgūdžiai ar profesiniai gebėjimai.

5. Rekomendacijos darbdaviams

Pateikiame rekomendacijas, kurios gali būti naudingos ruošiantis naujojo Darbo kodekso įsigaliojimui:

- 5.1. Atkreipkite dėmesį į pasikeitusias viršvalandžių skaičiavimo taisykles ir pasirūpinkite viršvalandžių apskaita, kuri atitiktų naujojo Darbo kodekso nuostatas.
- 5.2. Perskaičiuokite darbuotojų atostogas. Kasmetinės atostogos, į kurias teisė įgyta iki 2017 m. liepos 1 d., suteikiamos darbo dienomis, už kiekvienas 7 kalendorines dienas suteikiant 5 darbo dienas

kasmetinių atostogų (jeigu dirbama 5 dienas per savaitę) arba 6 darbo dienas (jeigu dirbama 6 dienas per savaitę).

- 5.3. Atsiradus naujoms darbo sutartims bei darbo santykių reguliavimui tapus lankstesniam, rekomenduojame apsvarstyti galimybę sudaryti įvairaus pobūdžio darbo sutartis arba pakeisti darbo sutarties rūšį, kuri labiausiai atitiktų darbuotojo darbo pobūdį.
- 5.4. Jeigu vidutinis darbuotojų skaičius yra 20 ir daugiau, imkitės reikiamų veiksmų, kad iki 2018 m. sausio 1 d. būtų suformuotos darbo tarybų rinkimų komisijos.
- 5.5. Jeigu vidutinis darbuotojų skaičius yra 20 ir daugiau, parenkite pareigybių aprašus ir pagal juos patvirtintas darbo apmokėjimo sistemas.
- 5.6. Jeigu vidutinis darbuotojų skaičius yra 50 ir daugiau, parenkite lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones.
- 5.7. Jeigu vidutinis darbuotojų skaičius yra 50 ir daugiau, parenkite darbuotojų asmens duomenų saugojimo politiką ir jos įgyvendinimo priemones.
- 5.8. Užtikrinkite, kad minimalus darbo užmokestis būtų mokamas tik nekvalifikuotą darbą dirbantiems darbuotojams.

Deloitte.

Apie Deloitte

Deloitte yra vadinamos Deloitte Touche Tohmatsu Limited, Jungtinės Karalystės ribotos atsakomybės bendrovės, ir grupei priklausančios bendrovės narės („DTTL“). Kiekviena DTTL narė yra atskiras ir nepriklausomas juridinis asmuo. DTTL (dar vadinama „Deloitte Global“) pati savaime paslaugų neteikia. Daugiau informacijos apie DTTL ir jos bendroves nares galite rasti www.deloitte.lt.

Deloitte teikia audito, mokesčių, finansų ir verslo konsultacijų bei teisės paslaugas privačioms bendrovėms, veikiančioms įvairiose srityse, bei valstybinėms institucijoms 150 šalių visame pasaulyje. Tarptautinis Deloitte bendrovių tinklas ir ilgametė patirtis vietinėse rinkose suteikia klientams daugiau galimybių efektyviai siekti tikslų, kad ir kur jie vykdytų savo veiklą. Daugiau kaip 244 400 Deloitte ekspertų visada stengiasi užtikrinti aukščiausią paslaugų kokybę ir tapti profesionalumo standartu visose srityse, kuriose veikia.

Apribojimas

Šiame leidinyje yra pateikiama tik bendro pobūdžio informacija ir ji negali būti vertinama kaip Deloitte Touche Tohmatsu Limited, grupei priklausančių bendrovių narių ir susijusių įmonių (apibendrinant, tarptautinio Deloitte bendrovių tinklo) patarimas, teisinė išvada ar konsultacija. Nė viena iš tarptautinio Deloitte tinklo bendrovių nėra atsakinga už nuostolius, atsiradusius dėl leidinyje skelbiamos informacijos.