



Naujasis Darbo kodeksas Lietuvoje Apžvalga

2016 m. rugsėjo 22 d.

Gerbiamieji,

Kviečiame susipažinti su informacija apie esminius darbo santykių reguliavimo pasikeitimus, įtvirtintus naujajame Darbo kodekse, kuris įsigalios 2017 m. sausio 1 d.

1. Darbo sutarties nutraukimas

1.1. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia

Naujajame Darbo kodekse yra įtvirtinta nuostata, kad darbdavys gali atleisti darbuotoją iš darbo, neįrodinėjant svarbių darbo sutarties nutraukimo priežasčių. Darbo sutartis aptariamam pagrindui negali būti nutraukta su darbuotojais, esančiais motinystės, tėvystės ar vaiko priežiūros atostogose, taip pat su nėščiomis darbuotojomis.

Darbuotojas apie šiuo pagrindu nutraukiamą sutartį turi būti įspėtas prieš 3 darbo dienas, o darbdavys privalo sumokėti ne mažesnę kaip 6 mėnesių darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėitinę išmoką.

1.2. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės

Kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, darbuotojas apie darbo sutarties nutraukimą turi būti įspėtas prieš 1 mėnesį.

Tuo atveju, kai darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu 1 metus – prieš 2 savaites.

Aukščiau minėti įspėjimo terminai ilginami du kartus darbuotojams:

1. kurie augina vaiką iki 14 metų;
2. kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip 5 metai.

Aukščiau minėti įspėjimo terminai ilginami tris kartus:

1. negaliams darbuotojams;
2. darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko mažiau kaip 2 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 jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.

Atleidžiamam darbuotojui papildomai išmokama ilgalaikio darbo išmoka, atsižvelgiant į darbuotojo nepertraukiamą darbo stažą toje darbovietėje. Ši papildoma ilgalaikio darbo išmoka bus mokama iš specialaus valstybinio fondo, remiantis žemiau pateikiamais reikalavimais:

- (i) kai nepertraukiamas darbo stažas darbovietėje yra nuo 5 iki 10 metų – bus mokama papildoma 1 mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka;
- (ii) kai nepertraukiamas darbo stažas darbovietėje yra nuo 10 iki 20 metų – bus mokama papildoma 2 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka;
- (iii) kai nepertraukiamas darbo stažas darbovietėje daugiau nei 20 metų – bus mokama papildoma 3 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.

1.3. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių

Neterminuota darbo sutartis ir terminuota darbo sutartis, sudaryta ilgesniam kaip 1 mėnesio laikotarpiui, gali būti nutraukta darbuotojo rašytiniu pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš 20 dienų.

2. Darbo laikas, viršvalandžiai ir kasmetinės atostogos

2.1. Darbo laikas

Maksimalus darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, negali būti ilgesnis kaip 48 valandos per savaitę.

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

2.2. Viršvalandžiai

Per 7 paeiliiui einančių kalendorinių dienų laikotarpį negali būti dirbama ilgiau kaip 8 valandas viršvalandžių, nebent darbuotojas savo sutikimą dirbti iki 12 valandų viršvalandžių per savaitę išreikštų raštu. Tokiais atvejais negali būti pažeista maksimali vidutinė 48 valandų darbo laiko trukmė per savaitę, skaičiuojant per apskaitinį laikotarpį.

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 darbo dienas per savaitę).

Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis, viena atostogų dalis negali būti trumpesnė kaip 2 savaitės.

3. Naujos darbo sutarčių rūšys

3.1. Nenustatytos apimties darbo sutartis

Pagal nenustatytos apimties darbo sutartį, darbuotojas įsipareigoja darbo funkciją atlikti darbdavio nurodymu, o darbdavys įsipareigoja darbuotojui sumokėti už faktiškai atliktą darbą. Nenustatytos apimties darbo sutarčių skaičius įmonėje negali viršyti 10% visų darbdavio sudarytų darbo sutarčių.

3.2. 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, tuo atveju, kai sutartis sudaroma su nauju darbuotoju, 5 metai – kai pakeičiama galiojanti kitos rūšies darbo sutartis.

3.3. 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.

3.4. 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.

3.5. Pameistrystės darbo sutartis

Pameistrystės darbo sutartis sudaroma priimant į darbą asmenį, siekiantį darbo vietoje įgyti profesijai reikalingą kvalifikaciją ar kompetencijų pameistrystės mokymo organizavimo forma. Ši darbo sutartis yra terminuota, maksimalus jos terminas – 6 mėnesiai, išskyrus tam tikras taikomas išimtis.

4. Kiti pakeitimai

4.1. Terminuota darbo sutartis

Terminuota darbo sutartis nėra nauja darbo sutarties rūšis, tačiau nuo 2017 m. sausio 1 d. tokią sutartį bus galima sudaryti ir nuolatinio pobūdžio darbui. Terminuotos darbo sutartys nuolatinio pobūdžio darbams negali viršyti 20% visų darbdavio sudarytų darbo sutarčių skaičiaus.

4.2. Pareiga sudaryti Darbo tarybas

Darbo taryba privalo būti sudaryta darbdavio iniciatyva, kai vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius yra 20 ir daugiau darbuotojų. Mažesnėse įmonėse darbuotojus galės atstovauti darbuotojų patikėtinis.

Ši apžvalga yra tik informacinio pobūdžio ir negali būti laikoma teisiškai įpareigojančia išvada.

Jei turite klausimų, kreipkitės žemiau nurodytais kontaktais:

Tomas Davidonis

Vyresnysis projektų vadovas,

Advokatas

Tel: +370 5 255 3075

El. paštas: tdavidonis@deloittece.com

Gintarė Stonienė

Projektų vadovė,

Advokato padėjėja

Tel: +370 5 255 3071

El. paštas: gstoniene@deloittece.com

Deloitte.

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 225 000 Deloitte ekspertų visada stengiasi užtikrinti aukščiausią paslaugų kokybę ir tapti profesionalumo standartu visose srityse, kuriose veikia.

Lietuvoje paslaugas teikia UAB „Deloitte Lietuva“ ir UAB „Deloitte verslo konsultacijos“ (kartu vadinamos „Deloitte Lietuva“) yra Deloitte Central Europe Holdings Limited organizacijos padaliniai Lietuvoje. Deloitte Lietuva yra viena lyderiaujančių profesionalių paslaugų bendrovių šalyje. Daugiau kaip 90 vietinių ir tarptautinių ekspertų teikia audito, apskaitos, mokesčių, finansų bei verslo konsultacijų ir teisinės paslaugas.

Ši komunikacija yra skirta Deloitte Touche Tohmatsu Limited, grupei priklausančių bendrovių narių ir susijusių įmonių (apibendrinant, tarptautinio Deloitte bendrovių tinklo), vidiniam platinimui ir naudojimui. Nė viena iš tarptautinio Deloitte tinklo bendrovių nėra atsakinga už nuostolius, atsiradusius dėl komunikacijoje skelbiamos informacijos.