

Dešimt š.m. rugpjio 1 d. sigaliojusi Darbo kodekso pakeitim, kuriuos svarbu žinoti darbdaviui

Paslauga
Specifikacija
rankiai
DUK
Naujienos
Pagalba



Ši met rugpjio 1 d. [sigaliojo](#) daugyb Darbo kodekso pakeitim. Tai bene didžiausias Darbo kodekso papildymas/pataisymas nuo pat kodekso sigaliojimo 2017 metais. Nors dalis pakeitim yra tik patikslinantys formuluotes, tačiau suskaiavome **dešimt pakeitim, kurie yra itin svarbs darbdaviams**. Darbdaviai privalo žinoti, kaip keiasi darbo organizavimo reguliavimas po ši pakeitim sigaliojimo ir kokius mons vidaus organizavimo dokumentus btina atnaujinti. Apie tai supažindina [mons teisininkas Allaw](#).

- 1) Kol konkurso bdu nra išrinktas ir pareigas priimtas darbuotojas, viet, dl kurios vyksta konkursas, pagal terminuot darbo sutart galima darbinti kit darbuotoj
- 2) Privaloma suteikti galimyb dirbti nuotoliniu bdu platesniam darbuotoj ratui
- 3) Pakeistos darbo sutari nutraukimo slygos
- 4) Nustatyti kriterijai laikinojo darbinimo monms
- 5) Leidžiama sudaryti pameistrysts darbo sutart maž darbuotoj skaii turintiems darbdaviams
- 6) Nustatytas ilgesnis galimas terminas projektinio darbo sutariai
- 7) Pareiga suteikti kasmetines atostogas
- 8) Pareiga suteikti nemokamas atostogas
- 9) Darbo užmokesio nustatymas darbo sutartyje
- 10) Darbuotojams, dirbantiems lauko slygomis, turi bti mokama kompensacija

Sužinoti apie priimtus DK pakeitimus ir dl to atliktinus veiksmus koncentruotai galite Allaw atitikties mokym erdvje, pasirink atitinkam tem. Sau patogiu metu galsite peržiirti mokym medžiag ir pasitikrinti žinias, atlikdami test. [Rašykite mums](#), jeigu norite gauti prisijungim prie ši mokym medžiagos.

1) Kol konkurso bdu nra išrinktas ir pareigas priimtas darbuotojas, viet, dl kurios vyksta konkursas, pagal terminuot darbo sutart galima darbinti kit darbuotoj

Darbo kodekso 41 straipsnyje yra nustatytas reikalavimas, kad tais atvejais, kai yra parenkamas darbuotojas vadovaujant pareigas, taip pat tokias pareigas, kurias eiti gali asmenys, turintys tam tikr gebjim arba kuriems keliami ypatingi intelekto, fiziniai, sveikatos ar kiti reikalavimai, gali bti rengiamas konkursas. Tai nra privataus darbdavio pareiga. Kitokia situacija yra viešajame sektoriuje, kadangi viešojo sektoriaus darbdavi monse, staigose ir organizacijose organizavimo ir vykdymo tvark bei pareigybi, kurias darbinama konkurso bdu, [srašus nustat](#) Lietuvos Respublikos Vyriausyb. Šiame sraše esantioms pareigybm viešojo sektoriaus darbdaviai privalo rengti konkursus.

Praktikoje kildavo problem, kadangi konkursai trunka gana ilg laik. Konkurso metu dažniausiai darbo vieta, kuri yra ieškomas darbuotojas, yra laisva, todėl darbai toje srityje sustoja. Siekiant išspręsti šią problemą, Darbo kodekso 41 straipsnis buvo papildytas 4 dalimi. Nuo rugpjūčio 1 dienos, tol, kol vyksta konkursas tam tikrai pareigybei užimti, t pareigyb gali būti priimamas darbuotojas terminuotai darbo sutariai. Šis darbuotojas gali būti darbinamas iki konkurso pabaigos, tačiau ne ilgiau negu vieneri mėnesiai laikotarpiui. Dėl šios priežasties laisvų darbo viet, kuri vyks konkursas, bus galima užpildyti greičiau, o darbai toje darbo vietoje, nesustos.

2) Privaloma suteikti galimybę dirbti nuotoliniu būdu platesniam darbuotojų ratui

Nuo rugpjūčio 1 dienos sigaliojo Darbo kodekso 52 straipsnio 2 dalies pakeitimas. Šioje dalyje yra numatyta, kokiems darbuotojams darbdavys privalo suteikti teisę dirbti ne mažiau kaip 1/5 visos darbo laiko normos nuotoliniu būdu. Dabar darbdaviai privalo tenkinti prašymą dirbti nuotoliniu būdu ir darbuotojams, kurie pateikia prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros staigos išvada apie jo sveikatos būklę. Šioje nuostatoje nurodytiems darbuotojams pateikus prašymą, darbdavys privalo tenkinti prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros staigos išvada apie jo sveikatos būklę.

Taigi dabar tenkinti prašymą ne mažiau kaip 1/5 visos darbo laiko normos dirbti nuotoliniu būdu privalo tenkinti, kai prašymą pateikia šie darbuotojai:

- Nėšios darbuotoja;
- Nėšios darbuotoja, kuri yra pagimdžiusi ar krtimi maitinanti darbuotoja;
- Darbuotojai, auginantys vaiką iki 3 metų;
- Darbuotojai, kurie vieni augina vaiką iki 14 metų arba negal vaiką iki 18 metų;
- Darbuotojai, kurie pateikia prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros staigos išvada apie jo sveikatos būklę.

3) Pakeistos darbo sutarės nutraukimo slygos

1. Darbuotojas gali nutraukti darbo sutartį, sudarytą vieno mėnesio ar trumpesniam laikotarpiui

Darbo kodekso 55 straipsnyje buvo numatyta, kad darbuotojas savo iniciatyva be svarbių priežasčių gali nutraukti neterminuotą arba terminuotą darbo sutartį, sudarytą ilgesniam kaip vieno mėnesio laikotarpiui. Rugpjūčio 1 dienos sigaliojo pakeitimas, kuris panaikino draudimą nutraukti vieno mėnesio arba trumpesniam laikotarpiui sudarytas darbo sutartis. Tačiau svarbu atkreipti dėmesį, kad spėjimo terminas nutraukiant darbo sutartį, nesikeičia. Tai reiškia, kad net ir tuo atveju, jeigu darbo sutartis yra sudaryta mažiau negu mėnesiui, darbuotojas, norėdamas nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva be svarbių priežasčių, darbdavys turi suteikti likus ne mažiau negu 20 dienų iki darbo sutarties nutraukimo. Taigi, net ir esant šiam pakeitimui, darbuotojai praktikoje negali nutraukti darbo sutarties, sudarytos trumpesniam nei 20 dienų laikotarpiui, išskyrus atvejus, kai darbdavys sutiktų sutrumpinti spėjimo terminą.

Darbdavys privalo žinoti apie šį Darbo kodekso pakeitimą, kadangi tais atvejais, kai darbuotojas pateikia prašymą nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva be svarbių priežasčių, su juo 20 dienų spėjimo terminui darbdavys privalo nutraukti darbo sutartį su darbuotoju.

2. Pakeitimai atleidžiant nėšias darbuotojas

Darbo kodekse yra nustatyta, kokias atvejais galima nutraukti darbo sutartį su nėšia darbuotoja jos nėštumo laiku ir iki jos kūdikio sukakus 4 mėnesiai. Šie atvejai yra nustatyti Darbo kodekso 61 straipsnio 1 dalyje. Taigi su nėšia darbuotoja darbo sutartį galima nutraukti šalių susitarimu, darbuotojos iniciatyva, darbuotojos iniciatyva išbandymo metu, nesant darbo sutarties šalių valios bei kai baigiasi terminuota darbo sutartis su juo terminui. Taip pat nuo rugpjūčio 1 d. šis sąrašas papildytas, kad darbo sutartį su nėšia darbuotoja jos nėštumo laiku ir iki jos kūdikio sukakus 4 mėnesiai galima nutraukti ir tuo atveju, kai teismas ar darbdavio organas priima sprendimą, dėl kurio pasibaigia darbdavys.

Kadangi buvo papildytas sąrašas aplinkybių, kurioms esant gali būti atleista nėšia darbuotoja, buvo atliktas pakeitimas ir nustatant spėjimo terminus, pranešant apie nėšios darbuotojos atleidimą iš darbo. Tuo atveju, kai yra vykdomas darbo sutarties nutraukimas, kai teismas ar darbdavio organas priima sprendimą, dėl kurio pasibaigia darbdavys, laikoma, kad yra vykdomas darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės. Tokiu atveju reguliuoja Darbo kodekso 57 straipsnis. Bendruoju atveju, vykdamas darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 57 straipsnį, spėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminas yra vienas mėnesis (jei darbo santykiai tęsiasi ilgiau nei vienerius metus) arba dvi savaitės (jeigu darbo santykiai yra trumpesni nei vieneri metai). Rugpjūčio 1 d. sigaliojo Darbo kodekso 57 straipsnio 7 dalies pakeitimas, nurodantis, kad siekiant pagal šį straipsnį nutraukti darbo sutartį su nėšia darbuotoja, bendrasis spėjimo terminas turi būti trigubinamas.

Taigi darbdavys dabar turi žinoti, kad yra galimyb nutraukti darbo sutart su nšia darbuotoja, jeigu yra teismo ar darbdavio organo sprendimas, dl kurio pasibaigia darbdavys, taiau ši darbuotoja apie darbo sutarties nutraukim turt bti spjama tokiais terminais:

- Prieš 3 mnesius iki darbo sutarties nutraukimo, jeigu darbo santykiai tsiasi daugiau negu vienerius metus;
- Prieš 6 savaites iki darbo sutarties nutraukimo, jeigu darbo santykiai tsiasi trumpiau negu vienerius metus.

3. Padidjo išeitin išmoka, kai darbo sutartis nutraukiam dl darbuotojo negaljimo eiti pareigas dl sveikatos bkls

Tais atvejais, kai yra nutraukiama darbo sutartis pagal Darbo kodekso 60 straipsnio 4 dal, t. y. kai darbuotojas pagal sveikatos priežiros staigos išvad nebegali eiti ši pareig ar dirbti šio darbo ir jis nesutinka bti perkeltas kitas toje darbovietje esanias laisvas jo sveikat atitinkanias pareigas ar darb arba kai toki pareig ar darbo toje darbovietje nra, nuo rugpjio 1 d. vietoje vieno mnesio vidutinio darbo užmokesio dydžio išeitins išmokos turs bti mokama dviej mnesi vidutinio darbo užmokesio dydžio išeitin išmoka, o tuo atveju, jei darbo santykiai su darbuotoju trunka mažiau negu vienerius metus, vietoje puss mnesio vidutinio darbo užmokesio dydžio išmokos - vieno mnesio vidutinio darbo užmokesio dydžio išeitin išmoka.

4. Darbuotojai, auginantys vaik (vaik) iki 3 met, gals bti atleidžiami dl daugiau aplinkybi

Anksiau Darbo kodekso 61 straipsnio 3 dalyje buvo nustatytas apribojimas, kad darbuotojai, auginantys vaik (vaik) iki 3 met, negaljo bti atleisti pagal Darbo kodekso 57 straipsn, t.y. darbdavio iniciatyva be darbuotojo kalts. Nuo rugpjio 1 d. sigaliojo Darbo kodekso pakeitimai, draudžiantys šiuos darbuotojus atleisti tik pagal Darbo kodekso 57 straipsnio 1 dalies 1-3 punktus, t.y.:

- kai darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa pertekline dl darbo organizavimo pakeitim ar kit priežasi, susijusi su darbdavio veikla;
- kai darbuotojas nepasiekia sutart darbo rezultat pagal numatyt rezultat gerinimo plan;
- kai darbuotojas atsisako dirbti pakeistomis btinosiomis ar papildomomis darbo sutarties slygomis arba keisti darbo laiko režimo rš ar darbo vietov.

Taigi, nuo rugpjio 1 d. darbdavys darbuotoj, kuris augina vaik (vaik) iki 3 met gali atleisti ir dl ši priežasi:

- kai darbuotojas nesutinka su darbo santyki tstinumu verslo ar jo dalies perdavimo atveju;
- kai teismas ar darbdavio organas priima sprendim, dl kurio pasibaigia darbdavys.

4) Nustatyti kriterijai laikinojo darbinimo monms

Rugpjio 1 d. Darbo kodeksas buvo papildytas nauju 72¹ straipsniu, kuriame yra nustatyta, kokius kriterijus turi atitikti mon, norinti tapti laikinojo darbinimo mone, bei koki veiksm reikia imtis, kad mon bt traukta laikinojo darbinimo moni sraš.

mon, kuri nori tapti darbdave pagal laikinojo darbinimo sutart, turi atitikti šiuos kriterijus:

Kriterijai monms, siekiant tapti darbdave pagal laikinojo darbinimo sutart

1. Nra sustabdyta ar apribota mons vykdoma veikla;
2. monei nra iškelta bankroto byla, ji nra likviduojama, nepriimtas kreditorii susirinkimo nutarimas bankroto procedras vykdyti ne teismo tvarka;
3. mon turi (jeigu turi) ne daugiau negu vien baud, paskirt už nelegal darb, nedeklaruot darb ir nustatytus užsieniei darbinimo tvarkos pažeidimus pagal Lietuvos Respublikos užimtumo statym per paskutinius vienus metus, ir vykd visus pareigojimus (jeigu tokie buvo nustatyti), paskirtus pagal š statym;
4. Darbdavio vadovui ar kitam atsakingam asmeniui per paskutinius vienus metus:
 - a. nebuvo paskirta administracin nuobauda už nelegal darb;
 - b. buvo paskirta (jeigu buvo paskirta) ne daugiau negu viena administracin nuobauda pagal Lietuvos Respublikos administracini nusižengim kodeks už darbo statym, darbuotoj saugos ir sveikatos normini teiss akt pažeidimus, nelaimingo

- atsitikimo darbe nuslėpim, nustatytos pranešimo ir ištyrimo tvarkos, laikinų darbuotojų darbo slyg bei komercinės ar kins veiklos tvarkos pažeidimus;
- c. buvo paskirtos (jeigu buvo paskirtos) ne daugiau negu dvi administracinės nuobaudos už darbo užmokesio apskaičiavimo ir mokymo tvarkos, darbo laiko apskaitos pažeidimus
5. darbdavio vadovas ar jo galiotas asmuo nėra pripažinti kaltais, padarę tokius nusikaltimus kaip darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimas, prekyba žmonėmis, išnaudojimas priverstiniam darbui ar paslaugoms, naudojimąsi asmens priverstinio darbo ar paslaugomis, ir neturi neišnykusio ar nepanaikinto teistumo. Darbdavio vadovas ar jo galiotas asmuo nėra pripažinti kaltais, padarę tokius baudžiamuosius nusižengimus kaip darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimas, išnaudojimas priverstiniam darbui ar paslaugoms, naudojimąsi asmens priverstinio darbo ar paslaugomis, jei nuo apkaltinamojo nuosprendžio teisėjimo dienos nėra praėję treji metai;
6. ji neturi neatidėto siskolinimų Lietuvos Respublikos valstybės biudžetui ar Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetui, kurie nesumokėti per vieną mėnesį nuo dienos, kuri paaiškėjo laikinojo darbinimo mokesčio siskolinimai Lietuvos Respublikos valstybės biudžetui ar Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetui, taip pat neturi darbo užmokesio siskolinimų darbuotojams.

Tais atvejais, kai mon atitinka šiuos nurodytus kriterijus, kiekvienais metais iki liepos 15 d. turi pateikti Valstybinei darbo inspekcijai (toliau - VDI) pranešimą, kad ji atitinka kriterijus.

5) Leidžiama sudaryti pameistrystės darbo sutartį maž darbuotojų skaičiui turintiems darbdaviams

Darbo kodekso 83 straipsnio 3 dalyje yra tvirtinta, kad tais atvejais, kai yra sudaromos pameistrystės darbo sutartys nesudarius mokymo sutarties, vieno darbdavio sudarytų pameistrystės darbo sutarčių skaičius negali viršyti 1/10 vis galiojantių jo darbo sutarčių skaičiaus. Pagal šią formulę darbdaviai, kurie buvo darbinę mažiau kaip 10 darbuotojų, neturėjo teisės sudaryti pameistrystės darbo sutarčių, kadangi tokiu atveju būtų viršijama maksimali leistina tokių sutarčių riba.

Nuo rugpjūčio 1 d. galiojo mintas Darbo kodekso 83 straipsnio 3 dalies papildymas, kuris numato, kad tais atvejais, kai darbdavys turi sudarę mažiau kaip 10 darbo sutarčių, jis gali sudaryti vieną pameistrystės darbo sutartį.

6) Nustatytas ilgesnis galimas terminas projektinio darbo sutarčiai

Darbo kodekso 89 straipsnio 3 dalyje yra nustatyti terminai, kurie yra taikomi projektinio darbo sutarčiai. Tais atvejais, kai yra darbinamas naujas asmuo, kuris dirbs pagal projektinio darbo sutartį, maksimalus sutarties terminas yra 2 metai. Rugpjūčio 1 d. galiojo darbo kodekso pakeitimai, kurie leidžia projektinio darbo sutartį sudaryti ilgesniam nei 2 metų laikotarpiui. Tačiau, nors bendrasis maksimalus projektinio darbo sutarties su nauju darbuotoju terminas ir liko 2 metai, tais atvejais, kai projekto terminas yra ilgesnis, galima sudaryti ilgesnį sutartį, tačiau ji negali trukti ilgiau kaip 5 metus.

7) Pareiga suteikti kasmetines atostogas

Darbo kodekso 128 straipsnio 5 dalyje yra numatyti atvejai, kuriais darbdavys privalo darbuotojo prašymu suteikti kasmetines atostogas. Šio straipsnio 5 dalies 4 punktas buvo papildytas nuostata, kad dabar darbdavys privalo kasmetines atostogas suteikti ir darbuotojams, kurių prašymas yra pagrįstas sveikatos priežiūros staigos išvada apie jų sveikatos būklę.

8) Pareiga suteikti nemokamas atostogas

Nuo rugpjūčio 1 d. buvo papildytas Darbo kodekso 137 straipsnio 1 dalies 4 punktas, kuriame nustatyta, kad darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti nemokamas atostogas, kai darbuotojas pateikia prašymą sveikatos staigos išvada apie sveikatos būklę. Tokiu atveju nemokamos atostogos privalo būti suteikiamos tokiu laikui, kokiam rekomenduoja sveikatos staiga.

9) Darbo užmokesio nustatymas darbo sutartyje

Darbo kodekso 140 straipsnio 1 dalyje buvo nustatytas reikalavimas, kad darbo sutartyje būtų nustatytas darbo užmokestis per mėnesį. Alternatyvą, kaip būtų galima kitaip nustatyti darbo užmokestį, nebuvo. Rugsėjo 1 dieną įsigaliojusios nuostatos papildymui, Darbo kodeksas dabar leidžia nustatyti darbo užmokestį dviem būdais: per mėnesį arba per darbo valandą.

10) Darbuotojams, dirbantiems lauko slygomis, turi būti mokama kompensacija

Tais atvejais, kai darbuotojams nėra mokamos komandiruočių išlaidos, darbuotojams, dirbantiems kilnojamojo pobūdžio darbą arba darbą, susijusį su kelionėmis ar važiavimu, turi būti kompensuojamos su tuo susijusios padidėjusios išlaidos už faktiškai tokio pobūdžio darbą laiką ir kompensacijos dydis negali viršyti 50 % bazinio (tarifinio) darbo užmokesio. Nors pleiamai aiškinant kilnojamąjį darbą dirbanti darbuotojų svok tam tikrais atvejais prie jų buvo priskiriami ir lauko slygomis dirbantys darbuotojai, tačiau tam, kad daugiau nebekiltų klausimų ir reguliavimas būtų aiškesnis, nuo rugsėjo 1 dienos įsigaliojo Darbo kodekso 144 straipsnio 8 dalies pakeitimas, kuriame nustatytas reikalavimas mokėti kompensaciją mokėti ir lauko slygomis dirbantiems darbuotojams.

Pasitikrinkite Allaw [Teisinio reguliavimo stebėjimo priemonės "švieslentę"](#), kuriuos Jūs mėnesio vidaus dokumentus, įsigaliojusius šiems pakeitimams, būtina atnaujinti! Jeigu turite klausimų, [registruokite mėnesio teisininkui Allaw užklausą](#).

Doctype	plain-confluence-page
---------	-----------------------

Nuorodos

Home page: [Allaw mėnesio \(grupų\) Teisininkas kaip paslauga](#)
Blog: [Dešimt š.m. rugsėjo 1 d. įsigaliojusių Darbo kodekso pakeitimų, kuriuos svarbu žinoti darbdaviui](#)
<https://allaw.lt/klauskite-teisininko/>
<https://allaw.lt/legaldesk/plugins/servlet/desk>
<https://allaw.lt/legaldesk/plugins/servlet/desk/portal/67>
<https://allaw.lt/legalspaces/display/PREKE>
<https://allaw.lt/legalspaces/pages/viewpage.action?pageId=31883304>
<https://allaw.lt/legalspaces/plugins/lively/blog/all.action>
<https://allaw.lt/legalspaces/questions/topics/20742148/imonės-teisininkas>
<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/76731a705b4711e79198ffdb108a3753/asr>
<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/936c2fc0a5a111ea9515f752ff221ec9>
Page: Komandos bendradarbiavimo priemonės (IMNT)
Page: Teisinio reguliavimo ir veiklos organizavimo dokumentų mėnesio stebėjimo rankis