

ADVOKATŲ PROFESINĖ BENDRIJA TVINS

Jogailos g. 4, LT-01116 Vilnius,

NAUJOJO DARBO KODEKSO ĮGYVENDINIMAS

Šiame dokumente apžvelgiami pagrindiniai senojo ir naujojo Darbo kodekso skirtumai, veiksmai, kurie turi būti/gali būti atlikti siekiant pasiruošti naujojo Darbo kodekso įsigaliojimui, taip pat ir tokių veiksmų atlikimo terminai.

Galiojantis Darbo kodekso reguliavimas	Naujasis Darbo kodekso reguliavimas	Reikalingi atlikti veiksmai	Terminas pakeitimams atlikti
DARBO SUTARČIŲ RŪŠYS			
Įtvirtintos šios darbo sutarčių rūšys: – neterminuotos; – terminuotos; – trumpalaikės; – sezoninės; – antraeilių pareigų; – nuotolinio darbo.	Lieka galioti šios darbo sutarčių rūšys: – neterminuotos; – terminuotos; – sezoninės. Panaikinamos darbo sutarčių rūšys: – trumpalaikės; – antraeilių pareigų; – nuotolinio darbo. Naujos darbo sutarčių rūšys: – laikinojo darbo; – pameistrystės; – nenustatytos apimtys; – projektinio darbo; – darbo vietos dalijimosi; – darbo keliems darbdaviams.	1. Trumpalaikės darbo sutartys turėtų būti pakeistos į terminuotas. 2. Antraeilių pareigų darbo sutartys turėtų būti pakeistos į terminuotas ar neterminuotas, pagal poreikį. 3. Nuotolinio darbo sutartys pakeistos į terminuotas ar neterminuotas, pagal poreikį taikant nuotolinį darbą reglamentuojančios nuostatos. 4. Jeigu su darbuotoju buvo sudarytos kelios darbo sutartys šios sutartys turėtų būti pakeistos nustatant pagrindinę darbo sutartį, kartu šioje sutartyje susitarant dėl papildomo darbo.	2017 m. sausio 1 d.
Terminuotų darbo sutarčių neleidžiama sudaryti su darbuotojais nuolatinio pobūdžio darbui. Maksimalus terminuotos darbo sutarties terminas 5 metai.	Nustatoma galimybė terminuotas darbo sutartis sudaryti ir nuolatinio pobūdžio darbui. Maksimalus terminas 2 metai (tam tikrais atvejais 5 metai).	1. Jeigu terminuotos darbo sutartys su darbuotojais buvo sudarytos dėl nuolatinio pobūdžio darbo, pakeisti šių sutarčių nuostatas. 2. Esant poreikiui parengti terminuotų darbo sutarčių nuolatiniam darbui	2017 m. sausio 1 d. / Nuolat

	Terminuotų darbo sutarčių nuolatinio pobūdžio darbams ne daugiau kaip 20 procentų visų darbo sutarčių skaičiaus.	projektus bei sudaryti terminuotas sutartis nuolatinio pobūdžio darbui.	
DARBO SUTARTIES TURINYS			
Nekonkuravimo susitarimų reguliavimas Darbo kodekse nebuvo įtvirtintas.	Įtvirtinama nekonkuravimo susitarimų sudarymo galimybė bei sąlygos: – galiojimo terminas ne ilgiau kaip 2 metai; – gali būti sudaroma tik su darbuotojais, turinčiais specialių žinių ar gebėjimų; – nekonkuravimo laikotarpiu kompensacijos dydis – ne mažiau kaip 40 procentų darbuotojo VDU; – kompensacija negali būti mokama darbo darbdaviui laikotarpiu.	1. Nustatant naujus nekonkuravimo susitarimus vadovautis naujuoju reguliavimu. 2. Peržiūrėti ir pakeisti sudarytus nekonkuravimo susitarimus, kurie neatitinka nustatytų reikalavimų. 3. Peržiūrėti ir nutraukti nekonkuravimo susitarimus su darbuotojais, su kuriais šie susitarimai negali būti sudaromi.	2017 m. sausio 1 d. / Nuolat
Konfidencialios informacijos neatskleidimo reguliavimas Darbo kodekse nebuvo įtvirtintas.	Įtvirtinama teisė susitarti su darbuotoju dėl išpareigojimo neatskleisti konfidencialios darbdavio informacijos.	1. Sudaryti susitarimus su darbuotojais dėl konfidencialios informacijos neatskleidimo. 2. Peržiūrėti ir pakeisti sudarytus susitarimus dėl konfidencialios informacijos neatskleidimo, jeigu jie neatitinka nustatytų reikalavimų.	2017 m. sausio 1 d.
Nustatyta teisė susitarti dėl mokymo išlaidų atlyginimo.	Nustatomas papildomi ir detalesni reikalavimai susitarimams dėl mokymo išlaidų atlyginimo.	1. Sudarant naujas darbo sutartis vadovautis naujuoju reguliavimu dėl mokymo išlaidų atlyginimo. 2. Peržiūrėti ir pakeisti sudarytas darbo sutartis, kuriose susitarta dėl mokymo išlaidų atlyginimo, jeigu jos neatitinka nustatytų reikalavimų.	2017 m. sausio 1 d. / Nuolat
	Nustatoma, jog minimalusis darbo užmokestis galės būti mokamas tik už nekvalifikuotą darbą. Nekvalifikuotu darbu bus laikomas darbas, kuriam atlikti nekeliami jokie specialūs kvalifikaciniai įgūdžiai ar profesiniai gebėjimai.	Pakeisti darbo sutartis padidinant nustatytą darbo užmokestį kvalifikuotą darbą dirbantiems darbuotojams, kuriems nustatytas minimalus darbo užmokestis.	2017 m. sausio 1 d.

	Jeigu darbuotojo užmokestis siekia ne mažiau nei 2 šalies VDU, darbo sutartyje galima nukrypti nuo Darbo kodekso reikalavimų, išskyrus tam tikrus atvejus.	1. Esant poreikiui koreguoti esamas darbo sutartis su darbuotojais. 2. Sudarant darbo sutartis su naujais darbuotojais, atkreipti dėmesį, jog galima nukrypti nuo Darbo kodekso nuostatų.	2017 m. sausio 1 d. / Nuolat
Darbuotojo išbandymo laikotarpiu darbo sutartis gali būti nutraukta tos šalies reikalavimu, kurios iniciatyva išbandymo laikotarpis buvo nustatytas.	Išbandymo laikotarpiu darbo sutartį bus galima nutraukti tiek darbuotojo, tiek darbdavio reikalavimu, nepriklausomai, kurio iniciatyva išbandymo laikotarpis buvo nustatytas.	Atnaujinti naudojamus darbo sutarčių projektus (jeigu juose nurodyta, kad išbandymo terminas nustatomas darbdavio iniciatyva).	2017 m. sausio 1 d.
DARBO SUTARTIES SUDARYMAS			
Sudarant darbo sutartį darbdavys privalo darbuotoją pasirašytinai supažindinti su darbo sąlygomis, tačiau konkrečiai kokiomis nenustatyta.	Iki darbo pradžios darbdavys privalės darbuotojui raštu pateikti nustatytą informaciją apie darbo sąlygas.	Siūlytina parengti darbo sąlygų standartizuotą formą, kuri būtų pildoma priklausomai nuo įdarbinamo asmens pareigų bei jam įteikiama.	2017 m. sausio 1 d.
Darbo sutarties įsigaliojimo terminas neįtvirtintas, todėl terminas nustatomas šalių susitarimu.	Darbo sutartis įsigalios darbuotojui pradėjus dirbti.	Atnaujinti naudojamų darbo sutarčių projektus.	2017 m. sausio 1 d.
DARBO SUTARTIES PASIBAIGIMAS			
Darbo sutartis su darbuotoju nesant svarbių priežasčių negali būti nutraukta.	Naujas darbo sutarties nutraukimo pagrindas – darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia. Darbo sutartis darbdavio valia gali būti nutraukta: – darbuotoją įspėjus prieš 3 darbo dienas; – sumokėjęs ne mažesnę kaip 6 mėnesių darbuotojo VDU dydžio išeitinę išmoką.	Atsižvelgti sprendžiant dėl darbo sutarčių nutraukimo.	Nuolat
Išeitinės išmokos dydis siekia nuo 1 iki 6 mėnesių VDU, priklausomai nuo darbuotojo stažo darbovietėje.	Išeitinės kompensacijos dydžiai mažinami: – bendru atveju – dviejų VDU dydžio išeitinė išmoka; – jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu 1 metus – pusės VDU dydžio išeitinė išmoka.	Atsižvelgti sprendžiant dėl darbo sutarčių nutraukimo.	Nuolat

Įspėjimo terminas apie darbo sutarties nutraukimą ne dėl darbuotojo kaltės – 2 mėnesiai, o tam tikroms grupėms 4 mėnesiai.	Įspėjimo terminai dėl darbo sutarties nutraukimo ne dėl darbuotojo kaltės trumpinami: – bendru atveju – prieš 1 mėnesį; – jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus – prieš 2 savaites; – tam tikroms grupėms šie terminai dvigubinami arba trigubinami.	Atsižvelgti sprendžiant dėl darbo sutarčių nutraukimo.	Nuolat
DARBO LAIKAS			
Maksimalus darbo laikas per savaitę negali viršyti 48 valandų, įskaitant viršvalandžius.	Maksimalus darbo laikas per savaitę negalės viršyti 48 valandų, įskaitant viršvalandžius, bet neįskaitant papildomo darbo, o kartu su papildomu darbu bei viršvalandžiais – 60 valandų per savaitę bei 12 valandų per dieną. Negali būti dirbama daugiau kaip 6 dienas per 7 paeiliui einančias dienas.	Atnaujinti ar pakeisti darbovietės vidaus dokumentus / darbo sutartis dėl darbo laiko nustatymo.	2017 m. sausio 1 d.
Suminės darbo laiko apskaitos maksimalus apskaitinis laikotarpis gali būti 4 mėnesiai.	Maksimalus apskaitinis laikotarpis galės būti 3 mėnesiai.	Atnaujinti ar pakeisti darbovietės vidaus dokumentus, susijusius darbo laiko nustatymu.	2017 m. sausio 1 d.
Viršvalandžiai per 2 dienas iš eilės neturi viršyti 4 valandų ir 120 valandų per metus.	Viršvalandžiai negalės viršyti 8 valandų per savaitę ir 180 valandų per metus.	1. Peržiūrėti ir atnaujinti viršvalandžių apskaitos tvarką. 2. Iš darbuotojų, kuriems dažnai tenka dirbti viršvalandžius, gauti rašytinius susitikimus dėl 12 valandų viršvalandžių per savaitę. 3. Siekiant ilgesnių viršvalandžių trukmės sudaryti kolektyvinę sutartį.	2017 m. sausio 1 d.
Įtvirtinti šie darbo laiko režimai: – nekintančios darbo dienos; – suminės laiko apskaitos.	Papildomai nustatomi papildomi darbo laiko režimai: – lankstaus darbo grafiko; – suskaidytos darbo dienos; – individualų darbo laiko režimo.	Atsižvelgti nustatant darbo laiko režimą darbuotojams.	Nuo 2017 m. sausio 1 d.
Darbo grafikai skelbiami ne vėliau kaip prieš 2 savaites iki įsigaliojimo, taikant suminę laiko apskaitą 1 savaitei iki įsigaliojimo.	Darbo grafikai pranešami darbuotojams ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas iki jų įsigaliojimo.	Atnaujinti ar pakeisti darbovietės vidaus dokumentus, susijusius su darbo laiko nustatymu.	2017 m. sausio 1 d.

	Įmonėse, kuriose dirba mažiau nei 20 darbuotojų, darbo grafikai pranešami ne vėliau kaip prieš 3 darbo dienas.		
Dėl budėjimo namie galimybės darbo sutartyje nėra būtina susitarti.	Dėl budėjimo namie turi būti susitarta darbo sutartyje.	Papildyti darbo sutartis su darbuotojais, kurie skiriami budėti namie.	2017 m. sausio 1 d.
POILSIO LAIKAS			
Kasmetinės atostogos skaičiuojamos kalendorinėmis dienomis ir atitinkamai suteikiamos 28 kalendorinių dienų atostogos.	Kasmetinės atostogos bus skaičiuojamos darbo dienomis ir atitinkamai suteikiamos 20 darbo dienų atostogos.	Pakeisti kasmetinių atostogų suteikimo tvarką bei perskaičiuoti darbuotojų sukauptas kasmetines atostogas – už kiekvienas 7 kalendorines dienas atostogų suteikiant 5 darbo dienas kasmetinių atostogų (jeigu dirbama 5 dienas per savaitę) arba 6 darbo dienas už kiekvienas 7 dienas (jeigu dirbama 6 dienas per savaitę).	2017 m. sausio 1 d.
ŽALOS ATLYGINIMAS			
Buvo galima sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartis.	Visiškos materialinės atsakomybės sutarčių su darbuotojais sudaryti nebus galima.	1. Spręsti klausimą dėl sudarytų visiškos materialinės atsakomybės sutarčių su darbuotojais nutraukimo. 2. Esant poreikiui nustatyti visiškos materialinės atsakomybės atvejus kolektyvinėje sutartyje.	2017 m. sausio 1 d.
DARBO SUTARTIES ŠALIŲ PAREIGOS			
	Įtvirtinama pareiga darbovietėje nustatyti darbo apmokėjimo sistemą.	1. Bendru atveju darbo apmokėjimą sistemą reikia nustatyti kolektyvine sutartimi. 2. Jeigu darbovietėje kolektyvinė sutartis nėra sudaryta, o vidutinis darbuotojų skaičius yra 20 ir daugiau, šią sistemą privalo patvirtinti darbdavys bei supažindinti su ja visus darbuotojus.	2017 m. sausio 1d.
	Nustatomi nauji privalomi vidaus dokumentai darbdaviams, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip 50.	Privaloma priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti: – lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo	2017 m. sausio 1 d.

		priežiūros principų įgyvendinimo priemonės; – darbuotojų asmens duomenų saugojimo politiką ir jos įgyvendinimo priemonės.	
	Darbuotojai turi būti supažindinti su informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo bei darbuotojų stebėsenos ir kontrolės darbo vietoje tvarka.	Nustatyti bei supažindinti darbuotojus su informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo bei darbuotojų stebėsenos ir kontrolės darbo vietoje tvarka.	2017 m. sausio 1 d.
	Užtikrinti darbuotojo asmens duomenų apsaugą.	Netvarkyti su darbo reikmėmis nesusijusių (perteklinių) darbuotojo asmens duomenų, taip pat neteikti darbuotojo asmens duomenų tretiesiems asmenims.	Nuolat
	Dokumentai (pranešimai, prašymai, sutikimai, prieštaravimai) bei kita informacija darbuotojui turi būti pateikiami raštu.	Užtikrinti, jog reikalingi dokumentai darbuotojams būtų pateikiami raštu. Darbuotojai taip pat gali būti informuojami įprastai naudojamomis informacinių technologijų priemonėmis (elektroniniu paštu, mobiliaisiais įrenginiais ir kita) su sąlyga, kad įmanoma nustatyti informacijos turinį, jos pateikėją, pateikimo faktą ir laiką.	Nuolat
KOLEKTYVINIAI DARBO SANTYKIAI			
Darbo tarybos steigiamos darbuotojų iniciatyva.	Nustatoma pareiga sudaryti darbo tarybą, kai vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius yra 20 ir daugiau darbuotojų. Jeigu darbovietėje yra veikianti profesinė sąjunga, kurios nariais yra daugiau kaip pusė visų darbovietės darbuotojų, darbo taryba nesudaroma.	Jeigu darbovietėje nėra veikiančios profesinės sąjungos, darbdavys per 6 mėnesius nuo naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo privalo išleisti įsakymą dėl darbo tarybos rinkimo komisijos sudarymo.	2017 m. birželio 30 d.
	Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip 20, darbo tarybai ir profesinei sąjungai privalės bent kartą per metus teikti atnaujinamą informaciją apie:	Pasirengti ir kaupti atitinkamą informaciją tam, kad ji galėtų būti pateikta darbo tarybai ar profesinei sąjungai.	Nuolat

	– darbuotojų, išskyrus vadovaujančias pareigas einančius darbuotojus, nuasmenintus duomenis apie VDU pagal profesijų grupes ir lytį; – kitą informaciją, kurią skelbti įpareigoja įstatymai, kolektyvinės sutartys, darbdavio ir darbo tarybos susitarimai.		
	Darbdavys privalės ne rečiau kaip kartą per metus, informuoti darbo tarybą apie nuotolinio, laikinojo, ne viso darbo bei terminuotų darbo sutarčių būklę darbovietėje.	Pasirengti ir kaupti atitinkamą informaciją tam, kad ji galėtų būti pateikta darbo tarybai.	Nuolat
	Darbdavys, įdarbinantis vidutiniškai 20 ir daugiau darbuotojų, privalo informuoti darbo tarybą ir su ja konsultuotis priimdamas sprendimus dalies vietinių norminių teisės aktų patvirtinimo ar pakeitimo.		Nuolat

Atsakomybės ribojimas:

Šiame dokumente nurodyta informacija pateikiame tik informavimo tikslais siekiant supažindinti su būsimu reguliavimu Lietuvos Respublikoje. Šiame dokumente nurodyta informacija nėra teisės patarimas, ja negalima remtis kaip teisės patarimu ir ji gali būti bet kada pakeista be atskiro įspėjimo. Advokatų profesinė bendrija TVINS bet kuriuo atveju neprisiima atsakomybės už bet kokius nuostolius, asmens patirtus veikiant remiantis šiuo dokumente nurodyta informacija.

Dėl papildomos informacijos prašome kreiptis į :

Dr. Tomą Talutį
Vadovaujantį partnerį, advokatą
Advokatų profesinė bendrija TVINS
Jogailos g. 4, Vilnius
Tel. +370 681 37 655
El. paštas: tomas.talutis@tvinslaw.com
Interneto tinklalapis: www.tvinslaw.com