

# NAUJASIS DARBO KODEKSAS

	DAUGIAU LANKSTUMO	NAUJI REIKALAVIMAI
<b>DARBO SUTARTYS</b>	<p><b>Darbo sutarčių rūšys:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Terminuotos sutartys nuolatiniam darbui</li> <li>Įdarbinimas keliuose įmonėse pagal vieną sutartį</li> <li>Dalinimosi darbo vieta sutartis</li> <li>Projektinio darbo sutartis</li> </ul> <p><b>Kiti sprendimai</b> Geresnės sąlygos darbuotojo mokymosi išlaidų atlyginimui. Susitarimai netaikyti DK reikalavimų aukštesnes pajamas gaunantiems darbuotojams. Lankstesnės sąlygos mažoms įmonėms (iki 10 darbuotojų).</p>	<p><b>Reikalavimai nekonkuravimo susitarimams:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Maksimalus nekonkuravimo terminas pasibaigus darbo sutarčiai: 2 metai</li> <li>Minimalus kompensacijos dydis: 40 % darbo užmokesčio</li> <li>Maksimalus leidžiamas netesybų dydis: 3 mėnesių nekonkuravimo kompensacija</li> </ul> <p><b>Įdarbinimo procedūros</b> Privalomas pranešimas apie būsimas darbo sąlygas naujam darbuotojui iki darbo pradžios.</p> <p><b>Laikinojo įdarbinimo sutartys</b> Nuo 2018-07-01 laikinojo įdarbinimo paslaugas galės teikti tik Vyriausybės nustatytas sąlygas atitinkančios įmonės.</p>
<b>DARBO UŽMOKESTIS</b>	<p><b>Dalinis darbas</b> Darbdavys, negalintis užtikrinti pakankamo darbo krūvio dėl ekonominių priežasčių, turės galimybę skelbti dalinio darbo režimą Vyriausybės patvirtintomis sąlygomis. Darbuotojų darbo užmokesčio sumažėjimas bus kompensuojamas iš specialaus nedarbo socialinio draudimo fondo.</p> <p><b>Netesybos</b> Vėluojant atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju, netesybos mokamos ne daugiau nei už 6 mėnesius.</p>	<p><b>Darbo užmokesčio mažinimas</b> Darbuotojo nesutikimas su darbo užmokesčio sumažinimu nebegali būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį.</p> <p><b>Premijos</b> Atleidžiamam darbuotojui turi būti išmokėta proporcinga premijos dalis.</p>
<b>DARBO LAIKAS</b>	<p><b>Viršvalandžiai ir suminė darbo laiko apskaita</b> Didėja maksimalios leidžiamos viršvalandžių normos: 12 val. per savaitę ir 180 val. per metus. Maksimali vidutinė darbo savaitė: 48 val. Ilgesnė vidutinė darbo savaitė leidžiama su darbuotojo rašytiniu sutikimu. Suminė darbo laiko apskaita įvedama esant būtinumui ir suderinus su darbuotojų atstovais. Maksimali vienos darbo savaitės trukmė suminės apskaitos sąlygomis: 52 val.</p> <p><b>Atostogos</b> Kasmetinės atostogos bus skaičiuojamos darbo dienomis. Standartinė kasmetinių atostogų trukmė – 20 darbo dienų.</p> <p><b>Individualūs susitarimai</b> Darbuotojams galės būti taikomas lankstus darbo grafikas, individualus darbo laiko režimas ir kt.</p>	<p><b>Garantijos vadovaujantiems darbuotojams</b> Darbas poilsio dienomis, švenčių dienomis, naktį ir viršvalandžiai turės būti apskaitomi ir apmokami įprastu darbo užmokesčiu, nebent darbo sutartyje susitariama kitaip.</p> <p><b>Darbuotojo budėjimas namuose</b> Budėjimas namuose gali būti skiriamas savaitei per keturių savaitių laikotarpį. Už budėjimą turi būti mokama ne mažiau nei 20 % darbuotojo VDU.</p> <p><b>Darbas naktį</b> Naktį dirbančio darbuotojo vidutinė pamainos trukmė per 3 mėnesius negali viršyti 8 val.</p>

ATLEIDIMAI

**Pasikeitusios atleidimo sąlygos**  
 Trumpesni įspėjimo terminai atleidžiant darbuotoją be kaltės (1 mėnuo arba 2 savaitės; specialiai saugomiems darbuotojams nustatyti dvigubai arba trigubai ilgesni terminai).

Standartinė išieitinė išmoka - 2 VDU; jeigu darbuotojas įmonėje dirba trumpiau nei metus – ½ VDU.

Papildomos išmokos darbuotojams iš specialaus fondo, formuojamo darbdavių įmokų pagrindu.

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia su 6 mėnesių VDU išieitine išmoka.

**Atleidimo procedūros**  
 Atleidžiant darbuotoją dėl nepatenkinamų darbo rezultatų, bus privaloma bent 2 mėnesius taikyti rezultatų gerinimo planą.

Mažinant darbuotojų skaičių, darbdavys turės patvirtinti atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus. Darbdavys privalės įrodyti, kad naikinama darbo vieta yra nereikalinga.

Darbdavys darbo sutartį turi nutraukti specialiu sprendimu, nurodydamas jos pasibaigimo datą.

Gali sumažėti galimybių nutraukti darbo sutartis drausmine tvarka.

DARBO APLINKA

**Darbo drausmė**  
 Drausminių nuobaudų skyrimo tvarka (išskyrus atleidimą) nustatoma darbdavio nuožiūra.

Tirdamas darbuotojo pareigų pažeidimus, darbdavys galės sustabdyti darbuotojo darbo funkcijų vykdymą specialia tvarka.

**Privalomi lokaliniai aktai**  
 Įmonės, kuriose vidutiniškai dirba daugiau kaip 50 darbuotojų, privalo priimti lokalius aktus dėl lygių galimybių politikos ir darbuotojų asmens duomenų saugojimo politikos.

Įmonės, kuriose vidutiniškai dirba daugiau nei 20 darbuotojų, privalo patvirtinti darbo apmokėjimo sistemą reglamentuojančias taisykles.

**Specialūs reikalavimai darbo aplinkai:**

- Darbuotojo šeimos ir darbo interesų derinimas
- Psichologinis klimatas
- Apsauga nuo diskriminacijos
- Privatumo apsauga
- Profesinio tobulėjimo skatinimas ir darbuotojo mokymosi atostogų finansavimas

SOCIALINĖ PARTNERYSTĖ

Nacionalinės, teritorinės ar šakos kolektyvinės sutarties taikymas gali būti išplėstas visiems atitinkamu lygiu veikiantiems darbdaviams Lietuvos Respublikos socialinių reikalų ir darbo ministro įsakymu.

Lokauto teisė darbdaviams.

**Privalomas darbo tarybos steigimas**

Visi darbdaviai privalės organizuoti darbo tarybų rinkimus (įmonėse, kuriose dirba iki 20 darbuotojų – darbuotojų patikėtinio rinkimus), išskyrus atvejus, kai daugiau nei 1/3 darbovietės darbuotojų yra profesinės sąjungos nariai.

**Griežtesni reikalavimai darbuotojų atstovų informavimui ir konsultavimosi procedūroms**

**Griežtesnės sąlygos darbuotojų atstovų atleidimui**  
 Darbuotojų atstovus atleidžiant darbdavio iniciatyva (įskaitant šiuurkštų pareigų pažeidimą), privalomas Valstybinės darbo inspekcijos sutikimas.

NORĖDAMI GAUTI DAUGIAU INFORMACIJOS,  
KREIPKITĖS KONTAKTAIS:

**Jurgita Venckutė**

+370 615 955 42

[jurgita.venckute@vklaw.lt](mailto:jurgita.venckute@vklaw.lt)



VENCKUTĖ & KARNICKAS  
advokatų kontora