

Darbo kodekso pakeitimai

nuo 2024-10-25 ir 2025-01-01

Jurgita Judickienė
Partnerė, advokatė

2024 m. gruodžio 2 d.



Nuo 2025-01-01

Smurto ir priekabiavimo draudimo išplėtimas



DK praplėstas apibrėžimas:

Smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), – bet koks nepriimtinas **darbdavio (fizinio asmens ar juridinio asmens vadovo) ar kitų darbuotojų taikomas** elgesys ar jo grėsmė <...>

- DK 30 straipsnio 2 d. pakeitimas numato, kad smurtas ir priekabiavimas, įskaitant darbdavio – fizinio asmens ar juridinio asmens vadovo – taikomą smurtą ir priekabiavimą, yra draudžiamas.
- 2025-01-01 įsigalios Administracinių nusižengimų kodekso (toliau – **ANK**) pakeitimai, kurie sugriežtins juridinių asmenų vadovų administracinę atsakomybę už nustatytų pareigų smurto ir priekabiavimo prevencijos srityje nevykdymą bei smurto taikymą. ANK nustatytos baudos sieks nuo 500 iki 3000 EUR ir bus taikomos įmonių vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims už smurto ir priekabiavimo draudimo pažeidimą neįgyvendinus būtinų priemonių prevencijai užtikrinti, aktyviai nesuteikus pagalbos nukentėjusiems ar esant įmonės vadovo smurto ar priekabiavimo draudimo pažeidimui.
- Iki 2025-01-01 Valstybinė darbo inspekcija patvirtins aprašą, kuris padės darbdaviams tinkamai vykdyti Darbo kodekse numatytas pareigas smurto ir priekabiavimo prevencijos srityje.

Rekomendacijos darbdaviams

Įvertinti, ar įmonės smurto ir priekabiavimo prevencijos politika apima:

- smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdus
- galimas smurto ir priekabiavimo formas
- supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarką
- pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarką
- apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir jiems teikiama pagalba
- darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisykles ir kitą informaciją, susijusią su smurto ir priekabiavimo prevencija

SVARBU įvertinti, ar taikomos prevencijos priemonės nėra vien tik formalaus pobūdžio ir užtikrina būtinas minimalias priemones prevencijai užtikrinti.



Nuo 2025-01-01

Papildomas darbas



Susitarimas dėl papildomo darbo

(DK 35 str. 4 d. ir 7 d.)



Susitarime dėl papildomo darbo turi būti nurodyta, kuriuo metu bus atliekama papildoma darbo funkcija, jos apimtis darbo valandomis, darbo užmokestis ar priemoka už papildomą darbą ar kita ir **papildomų teisių ar pareigų suteikimo tvarka**.

PAKEITIMO TIKSLAS: siekiant pašalinti neaiškumus, kylančius iš susitarimų dėl papildomo darbo, pvz.: *kasmetinių atostogų suteikimo ar kitų darbuotojui taikomų garantijų, kai jos yra nevienodos pagal darbo sutartį ir susitarimą dėl papildomo darbo*, susitarime dėl papildomo darbo, be kita ko, turi būti nurodyta papildomų teisių ar pareigų suteikimo tvarka.

SVARBU: DK 35 str. 4 d. nuostata dėl papildomų teisių ar pareigų suteikimo tvarkos taikoma nuo 2025-01-01 ir vėliau sudaromiems susitarimams dėl papildomo darbo. Šalys gali susitarti ir pakeisti anksčiau sudarytus susitarimus dėl papildomo darbo pagal naujas nuostatas.

REKOMENDACIJA: atnaujinti susitarimus dėl papildomo darbo.



Nuo 2025-01-01

Darbo sutartis su vadovu





Darbo sutarties sudarymas su vadovu

DK 42 str. 2 d.: <...> Apie darbo sutarties sudarymą ir juridinio asmens vienasmenio valdymo organo priėmimą į darbą nustatyta tvarka privaloma pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui **mažiausiai prieš vieną darbo valandą iki numatytos darbo pradžios.**

PAKEITIMU siekiama palengvinti vadovų įdarbinimą. Šiuo metu apie darbuotojo priėmimą į darbą privaloma pranešti Sodrai mažiausiai prieš 1 d. d. iki numatytos darbo pradžios, kas lemia, tai, kad praktikoje nėra galimybės įdarbinti vadovo tą pačią dieną, kai jis yra paskiriamas.

Nuo 2025-01-01

Viršvalandžiai



Viršvalandžiai

DK 119 str. 2 d.

Darbdavys viršvalandinius darbus gali nurodyti dirbti tik su **rašytiniu** darbuotojo sutikimu <...>.

REKOMENDACIJA DARBDAVIAMS:

peržiūrėti ir/ar atnaujinti skyrimo dirbti viršvalandžius tvarką/praktiką, jei ši buvo įtvirtinta konkrečiame darbdavio lokaliniame teisės akte. Jei ši tvarka nebuvo nustatyta – numatyti taisyklės, kokia tvarka bus skiriami dirbti viršvalandžiai ir kokiomis priemonėmis darbuotojas turės pateikti savo raštišką sutikimą (t. y. el. paštu, darbdavio dokumentų valdymo sistemos priemonėmis ir pan.) dėl viršvalandinio darbo.





Mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandinį darbą

DK 144 str. 5 d.

<...> Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną ir (arba) viršvalandinį darbą švenčių naktį – ne mažesnis kaip du su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.



Jau įsigalioję pakeitimai

DK 112 str. 6 d.

nuo 2024-10-25



Švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė sutrumpinama viena valanda, išskyrus pagal sutrumpintą darbo laiko normą dirbančius darbuotojus. Jeigu dėl darbo organizavimo ypatumų ar nepertraukiamos darbdavio veiklos darbo dienos sutrumpinti darbuotojui nėra galimybės, už šią valandą yra apmokama kaip už viršvalandinį darbą.

Nuo 2025-01-01

Kitos garantijos





Darbuotojų garantijos darbdavio bankroto atveju

DK 62 str. 3 d. ir 5 d.

Atleidžiant darbuotojus dėl darbdavio bankroto šio kodekso ~~57 straipsnio 7 dalies ir 64 straipsnio 4 dalies~~ nuostatos dėl įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminų taikymo ir šio kodekso nustatyti darbo sutarties nutraukimo apribojimai netaikomi.

Atleidžiamam darbuotojui įstatymo nustatyta tvarka papildomai išmokama ilgalaikio darbo išmoka, atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamą darbo stažą pas tą darbdavį.



Atostogos vaikui prižiūrėti

DK 134 str. 2 ir 3 d.

- Per tris mėnesius nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo (skubaus vykdymo atveju – per vieną mėnesį tris mėnesius nuo sprendimo vykdymo pradžios) dienos pagal šeimos pasirinkimą <...>.
- Kiekvienas iš tėvų (įtėvių, globėjų), imdamas atostogas vaikui prižiūrėti, bet kuriuo metu, iki vaikui sukaks aštuoniolika ar dvidešimt keturi mėnesiai, pirmiausia turi teisę pasinaudoti neperleidžiamų dviejų mėnesių trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalimi, kuri niekam negali būti perleista. Neperleidžiamų dviejų mėnesių trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalį sudaro 62 kalendorinės dienos, kurias kiekvienas iš tėvų (įtėvių, globėjų) gali imti visą iš karto arba dalimis, pakaitomis su kitu iš tėvų (įtėvių, globėjų). Neperleidžiamų dviejų mėnesių trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalies abu tėvai (įtėviai, globėjai) negali imti tuo

Nuo 2024-10-25

Įsigalioję pakeitimai



Jau įsigalioję pakeitimai

DK 14 str. 3 d.

Termino apibrėžimas ir terminų skaičiavimas

Šis pakeitimas numato, kad jeigu paskutinė termino diena tenka ne darbo ar švenčių dienai, **termino pabaigos diena laikoma po jos einanti darbo diena.**

Toks termino pabaigos skaičiavimas *mutatis mutandis* taikomas ir kadencijos termino pabaigai nustatyti.

DK 36 str. 4 d.

Susitarimas dėl išbandymo

Darbuotojas iki išbandymo termino pabaigos gali pateikti prašymą nutraukti darbo sutartį. Darbuotojas apie tai raštu įspėja darbdavį prieš tris darbo dienas iki darbo sutarties nutraukimo. Šis įspėjimas gali būti atšauktas ne vėliau kaip kitą darbo dieną po jo pateikimo. Darbuotojo pateiktas ir neatšauktas įspėjimas pabaigia darbo sutartį ir darbdavys ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną privalo įforminti darbo sutarties pasibaigimą.



Jau įsigalioję pakeitimai

DK 56 str. 1 d. 4 p.

Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių

Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių:

<...> pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantis darbuotojas sukako **socialinio draudimo senatvės pensijos amžių** (toliau – senatvės pensijos amžius) dirbdamas pas tą darbdavį (anksčiau buvo susieta su teisės į visą senatvės pensiją įgijimu).

DK 57 str. 3 d. 3 p.

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės:

<...> turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą pas tą darbdavį, išskyrus darbuotojus, kurie sukako senatvės pensijos amžių dirbdami to darbdavio įmonėje (darbuotojo garantijos siejamos su senatvės pensijos amžiaus įgijimu, o ne su teisės į visą senatvės pensiją įgijimu).



Jau įsigalioję pakeitimai

DK 721 str.

Kriterijai, kuriuos turi atitikti laikinojo įdarbinimo įmonė, ir laikinojo įdarbinimo įmonės įrašymas į laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą

- sušvelninami reikalavimai įmonėms, norinčioms patekti į laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą – įmonės vadovui bus leidžiama turėti vieną nuobaudą už nelegalų darbą per paskutinius vienerius metus;
- jei įmonė neatitiks šio straipsnio 1 d. nustatytų kriterijų, ji bus pašalinta iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo;
- įmonės, pašalintos iš sąrašo, galės pateikti prašymą VDI dėl kriterijų įvertinimo ir pakartotinio įtraukimo į sąrašą tik praėjus 6 mėnesiams.

Jau įsigalioję pakeitimai

DK 171 str. 2 d. ir 5 d.

Darbo tarybos rinkimai

Darbo tarybos rinkimus vykdo rinkimų komisija, kurią įsakymu sudaro darbdavys. Atsiradus šiame kodekse nustatytoms sąlygoms, darbdavys ne vėliau kaip per dvi savaites sudaro darbo tarybos rinkimų komisiją iš mažiausia trijų ir daugiausia septynių narių. Darbdavio administracijos pareigūnai **Juridinio asmens vadovaujantys darbuotojai** (šio kodekso 101 straipsnio 3 ir 4 dalys) gali sudaryti ne daugiau kaip trečdalį darbo tarybos rinkimų komisijos narių.

Patikslinta DK 171 str. 5 d. - numatytas pakartotinio darbo tarybos išrinkimo terminas iš „ne anksčiau kaip po šešių mėnesių“ į „**po šešių mėnesių**“.

Tai reiškia, kad nauji darbo tarybos rinkimai rengiami pagal DK nustatytą tvarką po šešių mėnesių nuo rinkimų komisijos sprendimo darbo tarybos rinkimus laikyti neįvykusiais priėmimo.



Jau įsigalioję pakeitimai

DK 193 str. 5 d.

Kolektyvinių sutarčių turinys

Kolektyvinėse sutartyse turės būti įtvirtintos darbuotojų motyvavimo ir įtraukties priemonės.

Įtrauktis – praktika arba politika visų asmenų ir grupių įtraukimui į veiklą, organizaciją, verslo procesus ir pan., ypač tuos, kurie yra nuskriausti, patyrė diskriminaciją arba gyvena su negalia. Pavyzdžiui, apklausos ir grįžtamasis ryšys, reguliari ir nuosekli vidinė komunikacija, įtraukimas į sprendimų priėmimą, komandinės veiklos ir renginiai, sveikatinimosi programos, ergonomiškos ir modernios darbo vietos.



Jau įsigalioję pakeitimai

DK 241 str. 2 d. ir 3 d.

Kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų nagrinėjimo darbo arbitraže inicijavimas ir nagrinėjimas

Kai teisę streikuoti riboja arba draudžia šis kodeksas ar įstatymai ir yra šiame kodekse nustatytos sąlygos, **arbitražo procesą inicijuoja darbuotojų atstovai.**

Inicijavus darbo arbitražo procesą, Valstybinės darbo inspekcijos teritoriniam skyriui pateikiamas darbo ginčų komisijos ar tarpininko sprendimas, ar darbuotojų, kuriems teisę streikuoti riboja arba draudžia įstatymai, atstovų prašymas dėl kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų nagrinėjimo darbo arbitraže.



Sėkmingo pokyčių įgyvendinimo!

Web: trinitijurex.lt

Call: +370 686 64371

Email: jurgita.judickiene@trinitijurex.lt