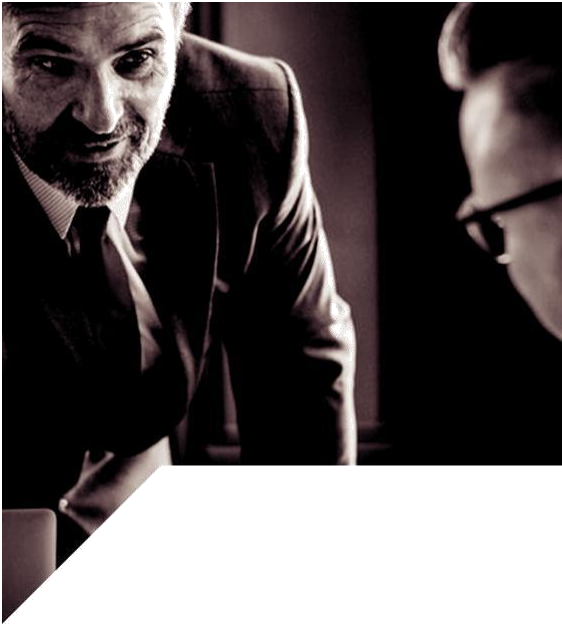




**DARBO
KODEKSO
AKTUALIJOS
DARBDAVIUI**

Šiame leidinyje Valstybinės darbo inspekcijos (VDI) specialistai atkreipia darbdavių dėmesį į Darbo kodekso aktualiausias jiems nuostatas ir sąvokas.



DARBDAVYS – asmuo, kurio naudai ir kuriam būdamas pavaldus darbo sutartimi darbo funkciją atlygintinai įsipareigojo atlikti fizinis asmuo.



1 NAUJOS PRIEVOLĖS DARBDAVIAMS

Darbdavys privalo gerbti darbuotojo teisę į privatų gyvenimą, užtikrinti darbuotojo asmens duomenų apsaugą.

Darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Tai reiškia, kad esant bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.

Darbdaviui draudžiama tvarkyti su darbo reikmėmis nesusijusius (perteklinius) darbuotojo asmens duomenis, taip pat pateikti darbuotojo asmens duomenis tretiesiems asmenims, išskyrus įstatymuose nustatytus atvejus.

Darbuotojai turi būti supažindinti su informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo bei darbuotojų stebėsenos ir kontrolės darbo vietoje tvarka.



Vaizdo stebėjimas ir garso įrašymas darbo vietoje gali būti vykdomas, kai dėl darbo specifikos būtina užtikrinti asmenų, turto ar visuomenės saugumą, ir kitais atvejais, kai kiti būdai ar priemonės yra nepakankami.

Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, privalo priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti darbuotojų asmens duomenų saugojimo politiką ir jos įgyvendinimo priemones.



2 DARBO SUTARTIS

Priimdamas į darbą darbuotoją, prieš jam pradėdant dirbti, darbdavys privalo sudaryti su juo rašytinę darbo sutartį. Apie darbo sutarties sudarymą darbdavys privalo pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos mažiausiai prieš vieną darbo dieną iki numatytos darbo pradžios. Darbo sutartis įsigalioja darbuotojui pradėjus dirbti. Dirbti leidžiama tik tada, kai darbdavys pasirašytinai supažindina darbuotoją su darbo sąlygomis, tvarką darbovietėje nustatančiomis darbo teisės normomis, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimais.

BŪTINOSIOS DARBO SUTARTIES SĄLYGOS

Darbo funkcija, darbo apmokėjimo sąlygos ir darbovietė - tai yra sąlygos, dėl kurių susitarus laikoma, kad darbo sutartis yra sudaryta.

3

PAPILDOMOS

DARBO SUTARTIES SĄLYGOS

SUSITARIMAS DĖL IŠBANDYMO

Siekiant patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, taip pat ar sulygtas darbas tinka darbuotojui, sudarydamos darbo sutartį darbo sutarties šalys gali sulygti dėl išbandymo. Išbandymo terminas negali būti ilgesnis negu trys mėnesiai, pratęsti išbandymo laikotarpį darbo sutarties šalių susitarimu draudžiama. Pripažinęs, kad išbandymo rezultatai nepatenkinami, darbdavys iki išbandymo termino pabaigos gali priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį, apie tai raštu įspėjęs darbuotoją prieš tris darbo dienas, o darbuotojas gali per išbandymo terminą nutraukti darbo sutartį, apie tai raštu įspėjęs darbdavį prieš tris darbo dienas.

SUSITARIMAS DĖL MOKYMO IŠLAIDŲ ATLYGINIMO

Darbo sutarties šalys gali susitarti dėl darbdavio turėtų darbuotojo mokymo ar kvalifikacijos tobulinimo išlaidų atlyginimo sąlygų, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių. Atlygintos gali būti tik išlaidos, susijusios su darbuotojo žinių ar gebėjimų, viršijančių darbo veiklai keliamus reikalavimus, suteikimu. Atlygintos gali būti tik darbdavio turėtos išlaidos per paskutinius dvejus metus iki darbo sutarties pasibaigimo.

SUSITARIMAS DĖL NEKONKURAVIMO

Darbo sutarties šalys gali sulygti dėl to, kad darbuotojas tam tikrą laiką nevykdys tam tikros darbo veiklos pagal darbo sutartį su kitu darbdaviu, taip pat nevykdys su darbo funkcijomis susijusios savarankiškos komercinės arba gamybinės veiklos, jeigu ši veikla tiesiogiai konkuruotų su darbdavio

vykdoma veikla. Pasibaigus darbo sutarčiai, šis susitarimas galioja ne ilgiau kaip dvejus metus po darbo sutarties pasibaigimo. Nekonkuravimo su darbdaviu laikotarpiu darbuotojui turi būti mokama kompensacija, kurios dydis – ne mažiau kaip keturiasdešimt procentų darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio.

SUSITARIMAS DĖL KONFIDENCIALIOS INFORMACIJOS APSAUGOS

Darbo sutarties šalys gali suslygti dėl to, kad darbuotojas darbo sutarties vykdymo metu ir pasibaigus darbo sutarčiai asmeniniais ar komerciniais tikslais nenaudos ir kitiems asmenims neatskleis tam tikros iš darbdavio ar dėl atliktos darbo funkcijos gautos informacijos, kurią darbo sutarties šalys savo susitarime dėl konfidencialios informacijos apsaugos įvardys konfidencialia. Susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos galioja vienus metus po darbo santykių pasibaigimo, jeigu darbo sutarties šalys nesusitaria dėl ilgesnio termino.

TERMINUOTA DARBO SUTARTIS

Tai - darbo sutartis, sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui. Terminuotos darbo sutarties terminas gali būti nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos, tam tikram dienomis, savaitėmis, mėnesiais ar metais skaičiuojamam terminui, iki tam tikros užduoties įvykdymo ar tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo. Terminuota darbo sutartis tam-pa neterminuota, kai darbo santykių buvimo laikotarpiu išnyksta aplinkybės, dėl kurių buvo apibrėžtas sutarties terminas. Terminuotų darbo sutarčių nuolatinio pobūdžio darbams negali būti daugiau kaip dvidešimt procentų visų darbdavio sudarytų darbo sutarčių skaičiaus.



DARBO SĄLYGŲ

4 KEITIMAS

DARBDAVIO INICIATYVA

Pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas, papildomas darbo sutarties sąlygas, nustatytą darbo laiko režimo rūšį ar perkelti darbuotoją dirbti į kitą vietovę darbdavio iniciatyva galima tik su darbuotojo rašytiniu sutikimu. Darbuotojo sutikimas arba nesutikimas turi būti išreikštas per darbdavio nustatytą terminą, kuris negali būti trumpesnis negu penkios darbo dienos. Darbuotojo atsisakymas dirbti pasiūlytomis pakeistomis sąlygomis gali būti laikomas priešastimi nutraukti darbo santykius.

Dėl neteisėto darbo sutarties pakeitimo darbuotojas turi teisę kreiptis į darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantį organą.

5 DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

Darbo apmokėjimo sistema darbovietėje ar darbdavio įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nustatoma kolektyvine sutartimi. Kai nėra tai nustatančios kolektyvinės sutarties, darbovietėse, kuriose vidutinis darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau, darbo apmokėjimo sistemas privalo patvirtinti darbdavys ir padaryti prieinamas susipažinti visiems darbuotojams. Prieš tvirtinant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, turi būti įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros su darbuotojų atstovais darbo kodekso nustatyta tvarka. Darbo apmokėjimo sistemoje nurodomos darbuotojų kategorijos pagal pareigybes ir kvalifikaciją bei kiekvienos jų apmokėjimo formos ir darbo užmokesčio dydžiai (minimalus ir maksimalus), papildomo apmokėjimo (priedų ir priemokų) skyrimo pagrindai ir tvarka, darbo užmokesčio indeksavimo tvarka.

6

DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS DARBDAVIO INICIATYVA BE DARBUOTOJO KALTĖS

Darbdavys turi teisę nutraukti neterminuotą arba terminuotą darbo sutartį prieš terminą dėl šių priežasčių:

- 1)** darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa pertekline dėl darbo organizavimo pakeitimų;
- 2)** darbuotojas nepasiekia sutartų darbo rezultatų pagal rezultatų gerinimo planą;
- 3)** darbuotojas atsisako dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimo rūšį ar darbo vietovę;
- 4)** darbuotojas nesutinka su darbo santykių tęstinumu verslo ar jo dalies perdavimo atveju;

5) teismas ar darbdavio organas priima sprendimą, dėl kurio pasibaigia darbdavys.

Darbo sutartis šiuo pagrindu gali būti nutraukta tik tada, kai laikotarpiu nuo įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą iki penkių darbo dienų iki įspėjimo laikotarpio pabaigos darbovietėje nėra laisvos darbo vietos, į kurią darbuotojas galėtų būti perkeltas su jo sutikimu.



PERTEKLINĖ DARBO FUNKCIJA

Tai funkcija, kuri darbdaviui tampa nebereikalinga. Jeigu perteklinę darbo funkciją atlieka keletas darbuotojų, o atleidžiama tik dalis iš jų, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus pa-tvirtina darbdavys, suderinęs su darbo taryba, kai jos nėra, – su profesine sąjunga. Nustatant atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, turi būti užtikrinama darbuotojų pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti:

- 1)** kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba su-sirgo profesine liga;
- 2)** kurie augina tris ir daugiau vaikų iki keturiolikos metų arba vieni augina vaiką iki keturiolikos metų ar vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, arba vieni prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas mažesnis negu penkiasdešimt penkių procentų dalyvumo lygis, (iki 2023 m. gruodžio 31 d. – darbingumo lygis arba didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis);



- 3) kurie turi ne mažiau kaip dešimtys metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje;
- 4) kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau kaip treji metai;
- 5) kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje;
- 6) kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovų, veikiančių darbdavio lygmeniu, valdymo organų narius.

Pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti taikoma darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų.

ĮSPĖJIMAS IR IŠEITINĖ IŠMOKA NUTRAUKIANT DARBO SUTARTĮ DARBDAVIO INICIATYVA NESANT DARBUOTOJO KALTĖS

Darbo sutartis nutraukiama įspėjus darbuotoją prieš vieną mėnesį, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – prieš dvi savaites. Šie įspėjimo terminai dvigubinami darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip penkeri metai, ir trigubinami darbuotojams, kurie augina vaiką iki keturiolikos metų, arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, nėščioms darbuotojoms, darbuotojams su negalia ir darbuotojams, pateikusiems išrašą dėl ligos, įtrauktos į Sveikatos apsaugos ministro įsakymu patvirtintą sunkių ligų sąrašą, taip pat darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip dveji metai.

Atleidžiamam darbuotojui turi būti išmokėta dviejų jo vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinė išmoka, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – pusės jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.



DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS DARBDAVIO INICIATYVA DĖL DARBUOTOJO KALTĖS

Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir nemokėti išėtinės išmokos, jeigu darbuotojas dėl savo kalto veikimo ar neveikimo padarė šiurkštų darbo sutarties pažeidimą arba per paskutinius dvylika mėnesių darbuotojo padarytas antras toks pat darbo pareigų pažeidimas.

Prieš priimdamas sprendimą nutraukti darbo sutartį, darbdavys privalo pareikalauti darbuotojo rašytinio paaiškinimo. Sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto pažeidimo darbdavys turi priimti ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo ir ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo jo padarymo dienos.

DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS DARBDAVIO VALIA

Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju dėl kitų priežasčių tačiau turi įspėti prieš tris darbo dienas ir sumokėti ne mažesnę kaip šešių mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinę išmoką.



DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS NESANT DARBO SUTARTIES ŠALIŲ VALIOS

Darbo sutartis privalo būti nutraukta be įspėjimo:

- 1)** kai įsiteisėja teismo sprendimas, kuriuo darbuotojas nuteisiamas bausme;
- 2)** kai darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialios teisės;
- 3)** kai darbuotojo iki šešiolikos metų vienas iš tėvų reikalauja nutraukti darbo sutartį;
- 4)** kai darbuotojas pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą nebegali eiti šių pareigų;
- 5)** į darbą grąžinus darbuotoją, į kurio vietą buvo priimtas atleidžiamas darbuotojas;
- 6)** institucijos reikalavimu, jeigu nustatomas užsieniečio nelegalaus darbo atvejis;
- 7)** kai darbo sutartis prieštarauja įstatymams.



DARBO SUTARTIES PASIBAIGIMO ĮFORMINIMAS

Darbdavio sprendimas nutraukti darbo sutartį ar konstatuoti darbo sutarties pasibaigimą turi būti išreikštas raštu. Sprendime nurodoma darbo sutarties nutraukimo pagrindas ir įstatymo norma, kurioje nurodytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas, darbo santykių pasibaigimo diena. Pasibaigus darbo sutarčiai apie tai daromas įrašas darbo sutartyje. Ne vėliau kaip kitą darbo dieną po darbo santykių pasibaigimo dienos darbdavys privalo apie darbo sutarties pasibaigimą pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos („Sodra“) teritoriniam skyriui.

7

ŽALOS ATLYGINIMAS

Kiekviena darbo sutarties šalis privalo atlyginti savo darbo pareigų pažeidimu dėl jos kaltės kitai sutarties šaliai padarytą turtinę žalą, taip pat ir neturtinę žalą. Atlygintinos turtinės žalos dydį sudaro tiesioginiai nuostoliai ir negautos pajamos. Darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą turtinę žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių darbo užmokesčių dydžio, o jeigu turtinė žala padaryta dėl darbuotojo didelio neatsargumo, – ne daugiau kaip jo šešių vidutinių darbo užmokesčių dydžio.

Darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, jeigu žala padaryta tyčia, žala padaryta jo veikla, turinčia nusikaltimo požymių, žala padaryta neblaivaus ar apsvaigusio nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų darbuotojo, žala padaryta pažeidus pareigą saugoti konfidencialią informaciją, susitarimą dėl nekonkuravimo, darbdaviui padaryta neturtinė žala, kai visiško žalos atlyginimo atvejis numatytas kolektyvinėje sutartyje.

GINČAI TARP JURIDINIO ASMENS

8

VADOVO IR JURIDINIO ASMENS

Darbo ginčai tarp juridinio asmens ir jo vadovo nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka (darbo ginčų komisijose ir teisme).

Tačiau ginčai dėl atsisakymo sudaryti darbo sutartį, taip pat dėl darbo sutarties nutraukimo teisėtumo, taip pat dėl juridinio asmens vadovo civilinių teisių ir pareigų nevykdymo (netinkamo vykdymo) nagrinėjami tiesiogiai teisme.





9 DARBO TARYBA

Kai vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau darbuotojų, darbdavio iniciatyva privalo būti sudaryta darbo taryba, išskyrus atvejus, kai darbovietėje yra darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga, kurios nariais yra daugiau kaip $\frac{1}{3}$ visų darbdavio darbuotojų.


Darbo taryba sudaroma trejų metų kadencijai, kuri pradedama skaičiuoti nuo darbo tarybos įgaliojimų pradžios.

10 DARBDAVIŲ ATSTOVAI

DARBDAVYS – FIZINIS ASMUO – socialinėje partnerystėje dalyvauja, teises ir pareigas prisiima pats.

DARBDAVIUI – JURIDINIAM ASMENIUI – socialinėje partnerystėje darbdavio lygmeniu atstovauja juridinio asmens vadovas arba jo įgalioti asmenys.

LOKAUTAS – darbdavio ar darbdavių organizacijos paskelbtas vieno darbdavio ar kelių darbdavių streikuojančių darbuotojų laikinas darbo sutarčių vykdymo sustabdymas. Lokautą skelbia darbdavys ar darbdavių organizacija. Lokautą taiko darbdavys savo darbuotojams – kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalimi esančios profesinės sąjungos ar jų organizacijos nariams arba streikuojantiems darbuotojams.

Dėl visų kylančių su darbo 
teisiniais santykiais susijusių klausimų
kviečiame konsultuotis su VDI.

VDI VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA
PRIE LR SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS



www.esf.lt

DAUGIAU INFORMACIJOS
WWW.SOCDIALOGAS.LT