

Darbo kodekso pakeitimai

nuo 2022-08-01

1. Mobingas ir (ne)diskriminavimas. Pareiga parengti ir patvirtinti Smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką

Ką numatyti smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje:

- Smurto ir priekabiavimo atpažinimą, galimas jų formas
- Supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarką
- Pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą pateikimo ir nagrinėjimo tvarką
- Apie smurtą ir priekabiavimą pranešusio asmens ir nukentėjusio asmens apsaugą bei jam suteikiamą pagalbą
- Darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisykles ir kitą informaciją, susijusią su smurto ir priekabiavimo prevencijos vykdymu

Rekomendacija: šią politiką/tvarką/principus diegti ne tik tose organizacijose, kur yra daugiau kaip 50 darbuotojų.

● Praplėstas šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo apibrėžimas (galios nuo 2022-11-01)

Smurtas ar priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą bei smurtą ar priekabiavimą dėl lyties (smurtas ar priekabiavimas nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje.

● Praplėsti darbo santykių reglamentavimo principai (galioja nuo 2022-07-12)

Darbo santykiai reglamentuojami vadovaujantis <...> pilietybės, kilmės, įsitikimo ar pažiūrų, negalios, sveikatos būklės, priklausymo profesinėms sąjungoms.

Rekomendacija: atnaujinti vidinius lokalius teisės aktus.

2. Bendradarbiavimo pareigos išplėtimas (nuo 2022-08-01)

- Su darbo santykiais susijusi informacija **darbuotojui, kuris yra užsienietis**, turi būti išdėstyta lietuvių kalba ir kita kalba, suprantama tokiam darbuotojui. Toks reikalavimas taikomas ne tik įdarbinimo dokumentams, bet ir pareigybės aprašymams, darbų saugos bei sveikatos dokumentams.
- **Darbo skelbime** (informacijos rengėjo, platintojo skelbiamame pranešime apie darbo pasiūlymą) darbdavys privalo nurodyti informaciją apie siūlomo bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio (valandinio atlygio arba mėnesinės algos, arba pareiginės algos pastoviosios dalies) dydį ir (arba) dydžio intervalą. Ši nuostata reiškia, kad darbdavys lieka atsakingu už darbo skelbime nenurodytą siūlomo darbo užmokesčio dydį, net jeigu tokį skelbimą patalpino ne pats darbdavys.

Rekomendacija: įvertinti dokumentų sąrašą, apimtis, organizuoti vertimus, atidžiai rengti darbo skelbimus.

- Iki darbo pradžios darbdavys turės pateikti darbuotojui ir informaciją apie:
 - išbandymo terminą, jei toks yra, trukmę ir sąlygas
 - darbo sutarties pasibaigimo tvarką; darbo užmokestį ir jo sudedamąsias dalis (jas nurodant atskirai)
 - viršvalandžių nustatymo ir apmokėjimo už juos tvarką ir, jei taikoma, darbo (pamainos) pasikeitimo tvarką
 - teisę į mokymo paslaugas, jei darbdavys ją suteikia
 - socialinio draudimo institucijų, gaunančių su darbo santykiais susijusias socialinio draudimo įmokas, pavadinimą ir informaciją apie kitą darbdavio teikiamą su socialiniu draudimu susijusią apsaugą, jei darbdavys už tai atsakingas

Rekomendacija: keisti darbo sutarčių/pranešimų formą.

3. Papildomos garantijos tėvams, auginantiems vaikus ar slaugantiems sergančius

- Darbdavys privalo tenkinti prašymą **dirbti darbuotojo pageidaujamu darbo laiko režimu ar ne visą laiką**, kai to reikalauja nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, **auginantis vaiką iki 8 metų**, ir darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų, darbuotojas, pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę arba būtinybę slaugyti (prižiūrėti) šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, jeigu dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatybių tai nesudarytų darbdaviui per didelių sąnaudų.
- **Darbdavys privalo suteikti nemokamą laisvą laiką darbuotojui**, jei darbuotojo prašymas susijęs su skubiomis šeiminiomis priežastimis ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju, kai darbuotojas privalo tiesiogiai dalyvauti.

Rekomendacija: turėti prašymų teikimo ir nagrinėjimo tvarką, apibrėžiančią sąvokas, vertinimo kriterijus, terminus.

Atostogų trukmė - DK 126 str. papildymas

- darbuotojams iki aštuoniolikos metų
- darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų
- neįgaliems darbuotojams

Suteikiamos **25 darbo dienų kasmetinės atostogos** (jeigu dirbama 5 darbo dienas per savaitę) arba **30 darbo dienų kasmetinės atostogos** (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę).

Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, šiems darbuotojams turi būti suteiktos penkių savaičių trukmės atostogos.

Pakeitimai, įsigaliosiantys nuo 2023 m. sausio 1 d.:

- Galimybė 30 dienų trukmės tėvystės atostogas (atostogos suteikiamos po vaiko gimimo iki jam sueina 1 metai arba per mėnesį nuo įvaikinimo) **skaidyti į ne daugiau kaip dvi dalis**, nes anksčiau tokios atostogos nebuvo skaidomos.
- Darbuotojams, auginantiems vaikus: kiekvienas iš tėvų (įtėvių, globėjų), imdamas atostogas vaikui prižiūrėti, bet kuriuo metu iki vaikui sukaks 18 ar 24 mėnesiai, pirmiausia turi teisę pasinaudoti 2 mėnesių trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalimi, kuri niekam negali būti perleista. Neperleidžiamų 2 mėnesių trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalį kiekvienas iš tėvų (įtėvių, globėjų) gali imti visą iš karto arba dalimis, pakaitomis su kitu iš tėvų (įtėvių, globėjų). Neperleidžiamų 2 mėnesių trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalies abu tėvai (įtėviai, globėjai) negali imti tuo pačiu metu.

4. Darbo sąlygų pokyčiai darbo sutarčių keitime, nutraukime, kilnojamojo darbo srityje

Išbandymo laikotarpio proporcingumas. Jei terminuota darbo sutartis sudaroma trumpesniam **nei 6 mėnesių laikotarpiui**, išbandymo terminas turi būti proporcingas šios sutarties terminui (atitinkamai trumpesnis negu 3 mėnesiai).

Komandiruotės

Darbdavys turi pareigą pateikti darbuotojui informaciją **apie valstybę (-es), į kurias bus vykstama**, jeigu vykstama į ilgiau nei 28 dienas trunkančią komandiruotę.

Jeigu darbuotojas į kitą ES valstybę ar EEE valstybę komandiruojamas laikinai dirbti pagal sutartį dėl paslaugų teikimo ar darbų atlikimo, darbdavio sudarytą su kitoje valstybėje veikiančiu užsakovu, dirbti darbdavio juridinio asmens filiale, atstovybėje, grupės įmonėje ar kitoje darbovietėje ar dirbti kaip laikinasis darbuotojas, jam prieš išvykimą į komandiruotę įteikiamuose dokumentuose papildomai turi būti nurodoma:

- Darbo užmokestis, kurį jis turi teisę gauti pagal valstybės, į kurią jis komandiruojamas, teisę
- Dienpinigiai ir išmokos, skirtos komandiruote susijusioms faktinėms kelionės, nakvynės ir maitinimo išlaidoms kompensuoti, jeigu taikoma
- Nuoroda į priimančiosios valstybės oficialią nacionalinę interneto svetainę, kurioje pateikiama informacija apie komandiruojamus darbuotojus

Rekomendacija: peržiūrėti komandiruočių dokumentus.

Darbo sutarties keitimas /nutraukimas darbuotojo iniciatyva

- Darbdaviui sutikus su darbuotojo prašymu ar darbdaviui pateikus kitą pasiūlymą ir darbuotojui sutikus, laikoma, kad darbo sąlygos yra pakeistos, padarius atitinkamą darbo sutarties pakeitimą. Jei susitarimas pakeisti darbo sąlygas yra terminuotas, darbuotojas, pasibaigus terminui, grįžta dirbti buvusiomis darbo sąlygomis.
- Darbuotojas darbo sutartį savo iniciatyva be svarbių priežasčių gali nutraukti įspėjus darbdavį prieš 20 kalendorinių dienų, tačiau atleidimo data gali būti ankstesnė, kai darbdavys sutinka įspėjimo terminą trumpinti ar jo netaikyti.
- Darbuotojas prašymą atleisti iš darbo gali atšaukti per 3 darbo dienas, jeigu darbo sutartis dar nėra nutraukta.
- Darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį dėl svarbių priežasčių, jeigu jis negali tinkamai atlikti savo darbo funkcijos dėl ligos ar neįgalumo arba dėl to, kad namuose slaugo šeimos narį (vaiką, tėvą (itėvį, rūpintoją), motiną (įmotę, rūpintoją), vyrą, žmoną) ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, kuriam nustatytas specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis.

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva

- Atleidžiant darbuotoją iš darbo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės (DK 57 str.) įspėjimo terminas yra trigubinamas, be kitų straipsnyje numatytų atvejų, darbuotojams, pateikusiems išrašą dėl ligos, įtrauktos į Sveikatos apsaugos ministro įsakymu patvirtintą sunkių ligų sąrašą.
- Draudimas atleisti pagal DK 29 str. dėl informacijos apie pažeidimą pateikimo Pranešėjų apsaugos įstatymo nustatyta tvarka, dalyvavimo byloje prieš darbdavį, kaltinamą teisės pažeidimais, taip pat dėl kreipimosi į administracinius organus dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, santuokinės ir šeiminių padėties, ketinimo turėti vaiką, priklausymo politinėms partijoms ir asociacijoms, dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytomis garantijomis, ar kitų diskriminacinių motyvų.

Pakeitimai nuo 2022 m. lapkričio 1 d. dėl kompensacijos už darbą lauko sąlygomis/kilnojamojo pobūdžio /susijusio su važiavimu, kelionėmis

- Keičiamas DK 144 str. pavadinimas - Mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandinį darbą ir kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, taip pat kai padidinamas darbuotojo darbo mastas
- Nuo 2022 m. lapkričio 1 d. kompensacija keičiama į ne didesnę kaip 30 procentų bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio dydžio kompensaciją.
- Nuo 2023 m. birželio 1 d. numatyta iš viso atsisakyti galimybės darbuotojams mokėti kompensaciją už darbą aukščiau nurodytomis sąlygomis.

Rekomendacija: peržiūrėti susitarimus su darbuotojais.



5. Nuotolinis darbas – reikalaujant papildomoms darbuotojų kategorijoms

Jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu, kai to reikalauja:

- Nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja
- Darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų
- Darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų
- Darbuotojas, pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą pateikęs prašymą, pagrįstą:
 - sveikatos būkle
 - neįgalumu
 - būtinybe slaugyti (prižiūrėti) šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį

Rekomendacija: turėti prašymų teikimo ir nagrinėjimo tvarką, apibrėžiančią sąvokas, vertinimo kriterijus, terminus.

6. Darbo tarybų rinkimų pasikeitimai

Jei įmonė veikia šalyje ir (ar) jei įmonėje yra struktūrinių organizacinių darinių, vykdančių darbdavio funkcijas (filialų, atstovybių ar kitų struktūrinių gamybos, prekybos padalinių), kuriuose vidutinis darbuotojų skaičius yra 20 ir daugiau, išskyrus šio straipsnio 4 dalyje nurodytą atvejį, darbovietės lygmeniu gali būti renkama struktūrinio organizacinio darinio darbo taryba, o darbdavio lygmeniu gali būti sudaroma jungtinė darbo taryba.

Darbo tarybos rinkimus vykdo rinkimų komisija, kurią įsakymu sudaro darbdavys. Atsiradus DK nustatytoms sąlygoms, darbdavys ne vėliau kaip per 2 savaites sudaro rinkimų komisiją iš mažiausiai 3 ir daugiausia 7 narių. Darbdavio administracijos pareigūnai gali sudaryti ne daugiau kaip trečdalį šios komisijos narių.

Sėkmingo pokyčių įgyvendinimo!

Web: trinitijurex.lt

Call: +370 686 64371

Email: jurgita.judickiene@trinitijurex.lt

