

VDI konsultacijų ciklas naujojo Darbo kodekso klausimais.

Antroji konsultacija

INDIVIDUALIEJI DARBO SANTYKIAI

I. DARBO SUTARTIES ŠALYS IR JŲ BENDROSIOS PAREIGOS

1. Darbo sutarties šalys (DK 21 straipsnis)

Darbo sutarties šalys lieka tos pačios – darbuotojas ir darbdavys, tačiau tikslinamos šių šalių sąvokos.

Darbuotoju gali būti visišką **civilinį teisumą ir veiksnumą turintis asmuo**, išskyrus darbus, kuriuos leidžiama dirbti asmenims iki 18 metų Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka.

Darbdaviu gali būti Lietuvos Respublikos jurisdikcijai priklausantis juridinis ar fizinis asmuo, turintis visišką civilinį teisumą ir veiksnumą, taip pat Lietuvos Respublikos teritorijoje įregistruotas užsienio valstybės jurisdikcijai priklausančio juridinio asmens ar kitos organizacijos padalinys (filialas, atstovybė) ar užsienio valstybės jurisdikcijai priklausantis fizinis ar juridinis asmuo, kita organizacija, juridinio asmens ar kitos organizacijos padalinys (filialas, atstovybė) arba tokių asmenų grupė. **Darbdavys gali turėti vieną ar kelias darbovietes**, tai yra darbdavio veiklą vykdančius struktūrinius organizacinius darinius (filialus, atstovybes ar kitus struktūrinius, gamybinius, prekybinius ar kitos veiklos padalinius), kuriuose savo darbo funkcijas atlieka darbdavio darbuotojai. Jeigu juridinis asmuo turi kelias darbovietes, **darbdaviu laikomas pats juridinis asmuo**, išskyrus Lietuvos Respublikos teritorijoje įregistruotą užsienio valstybės jurisdikcijai priklausančio juridinio asmens ar kitos organizacijos padalinį (filialą, atstovybę), kuris tokiu atveju yra laikomas darbdaviu

2. Vidutinio darbuotojų skaičiaus nustatymo tvarka (DK 22 straipsnis)

Šis Darbo kodekso straipsnis **naujai įveda** dvi vidutinio darbuotojų skaičiaus sąvokas „vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius“ ir „vidutinis darbovietės darbuotojų skaičius“, kurios nustatomos ir taikomos šio kodekso ar kitų darbo teisės normų nustatytais atvejais ir tikslais. **Vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius** – su darbdaviu galiojančiais darbo santykiais ilgiau kaip tris mėnesius susijusių darbuotojų skaičius. Į šį darbuotojų skaičių įskaičiuojami ir visų Lietuvos Respublikos teritorijoje esančių darbdavio juridinio asmens filialų, atstovybių ir struktūrinių organizacinių padalinių bei kitų darboviečių darbuotojai. Į vidutinį darbdavio darbuotojų skaičių įskaičiuojami ilgiau kaip tris mėnesius jo įmonėje dirbantys laikinojo įdarbinimo įmonės darbuotojai.

Vidutinis darbovietės darbuotojų skaičius – su darbdaviu galiojančiais darbo santykiais ilgiau kaip tris mėnesius susijusių toje darbovietėje dirbančių darbuotojų skaičius. Vidutinio darbdavio ir darbovietės darbuotojų skaičiaus nustatymo taisyklės tvirtina Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras.

3. Informacijos apie darbo santykių būklę teikimas (DK 23 straipsnis)

Šiame straipsnyje **numatyta nauja pareiga darbdaviui** Darbo kodekso, kitų įstatymų ir kitų darbo teisės normų nustatyta tvarka teikti informaciją apie darbuotojus ir jų darbo sąlygas ar kitus darbo santykių aspektus juose nurodytoms kompetentingoms institucijoms.

4. Darbo santykių principai (DK 24 – 31 straipsniai)

DK nustatomi šie darbo santykių principai: sąžiningumo ir bendradarbiavimo principų įgyvendinimas, teisingas informavimas ir konfidencialios informacijos apsauga, darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais, darbuotojo asmens duomenų ir jo teisės į privatų

gyvenimą apsauga, darbuotojo šeiminių įsipareigojimų gerbimas, darbuotojo profesinio tobulėjimo siekio gerbimas, darbuotojų garbės ir orumo gynimas, turtingųjų ir neturtingųjų interesų apsauga.

II. DARBO SUTARTIES SĄVOKA IR DARBO SUTARTIES SĄLYGOS

1. Darbo sutarties sąvoka (DK 32 straipsnis)

Šiame straipsnyje **įtvirtinta nauja darbo sutarties sąvoka**. Darbo sutartis – darbuotojo ir darbdavio susitarimas, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja būdamas pavaldus darbdaviui ir jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys įsipareigoja už tai atlyginti. Pavaldumas darbdaviui reiškia darbo funkcijos atlikimą, kai darbdavys turi teisę kontroliuoti ar vadovauti tiek visam darbo procesui, tiek ir jo daliai, o darbuotojas paklūsta darbdavio nurodymams ar darbovietėje galiojančiais tvarkai. Atliekant darbo funkciją, kylanti komercinė, finansinė ar gamybinė grėsmė tenka darbdaviui.

2. Darbo sutarties turinys (DK 33 straipsnis)

Darbo sutarties turinį sudaro būtinosios ir papildomos sąlygos. Prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų, greta darbovietės ir darbo funkcijų, numatytos ir **darbo apmokėjimo sąlygos**. Susitarus dėl šių sąlygų laikoma, kad darbo sutartis yra sudaryta.

Šiame straipsnyje **numatyta išimtis**, kai darbo sutartyje, kurioje nustatytas mėnesinis darbo užmokestis yra ne mažesnis negu du Lietuvos statistikos departamento paskutinio paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžiai, **galima nukrypti nuo šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių**, išskyrus taisykles, susijusias su maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu ir pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais, jeigu darbo sutartimi pasiekiami darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyra.

Darbo sutarties sąlyga gali gerinti darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kuri nustatyta šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose.

3. Būtinosios darbo sutarties sąlygos (DK 34 straipsnis)

Kiekvienoje darbo sutartyje turi būti susitarta dėl darbo funkcijos (šio straipsnio 2 d.), darbo apmokėjimo (šio straipsnio 3 d.) ir darbovietės (šio straipsnio 4 d.).

Šiame straipsnyje **įtvirtinama darbo funkcijos sąvoka** ir ja gali būti laikomas bet kokių veiksmų, paslaugų ar veiklos atlikimas, taip pat tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas. Darbo funkcija apibrėžiama darbo sutartyje, pareiginiuose nuostatuose ar darbo (veiklos) apraše. Darbuotojo prašymu šią informaciją darbdavys turi pateikti raštu per penkias darbo dienas nuo darbuotojo prašymo pateikimo darbdaviui dienos.

Darbdavys ir darbuotojas taip pat **susitaria dėl darbovietės**, kurioje savo darbo funkciją atliks darbuotojas. Darbo funkcijos atlikimo vieta gali nesutapti su darbovietės vieta. Jeigu darbuotojas neturi pagrindinės darbo funkcijos atlikimo vietos ar ji nėra nuolatinė, darbuotojo darbovieta laikoma ta darbovietė, iš kurios darbuotojas gauna nurodymus.

4. Papildomos darbo sutarties sąlygos (II skirsnis, DK 35 – 40 straipsniai)

Darbo sutartyje galimi šie **papildomi susitarimai dėl**: papildomo darbo, išbandymo, mokymo išlaidų atlyginimo, nekonkuravimo, konfidencialios informacijos apsaugos, ne viso darbo laiko.

III. DARBO SUTARTIES SUDARYMAS

1. Darbo sutarties šalių ikisutartiniai santykiai (DK 41 straipsnis)

Šis straipsnis **įtvirtina naujus reikalavimus** darbo sutarties šalių ikisutartiniam santykiams. Darbo sutarties šalys, iki sudarydamos darbo sutartį, taip pat ir tada, kai darbo sutartis

nesudaryta, turi laikytis lyčių lygybės, nediskriminavimo kitais pagrindais, sąžiningumo, sutarčiai sudaryti ir vykdyti reikalingos informacijos suteikimo ir konfidencialios informacijos išsaugojimo pareigas. Draudžiama iš darbuotojo reikalauti informacijos, kuri nėra susijusi su jo sveikatos būkle, kvalifikacija ar kitomis aplinkybėmis, nesusijusiomis su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu.

2. Darbo sutarties sudarymas (DK 42 straipsnis)

DK, kaip ir anksčiau numato, kad darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitaria dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų (DK 34 straipsnis), tačiau nebelieka įpareigojimo darbo sutartį sudaryti likus bent vienai dienai iki faktinės darbo pradžios. Privalomas Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Sodra) informavimas išlieka - apie darbo sutarties sudarymą ir darbuotojo priėmimą į darbą nustatyta tvarka privaloma pranešti Sodros teritoriniam skyriui **mažiausiai prieš vieną darbo dieną iki numatytos darbo pradžios.**

Darbo sutartis įsigalioja darbuotojui pradėjus dirbti. Pažymėtina, kad **numatomos darbo sutarties neįsigaliojimo pasekmės:** jeigu darbo sutartis buvo sudaryta, tačiau ji neįsigaliojo ne dėl darbuotojo kaltės, darbdavys privalo sumokėti darbuotojui kompensaciją, kurios dydis ne mažesnis, negu darbuotojo darbo užmokestis už sulygtą darbo laikotarpį, tačiau ne ilgesnį negu vienas mėnuo. Jeigu darbo sutartis buvo sudaryta, tačiau neįsigaliojo dėl darbuotojo kaltės – darbuotojui iš anksto neinformavus darbdavio prieš tris darbo dienas iki sutartos darbo pradžios, darbuotojas privalo atlyginti darbdaviui padarytą žalą, kurios dydis ne didesnis, negu darbuotojo darbo užmokestis už sulygtą darbo laikotarpį, tačiau ne ilgesnį negu dvi savaitės.

3. Darbo sutarties forma (DK 43 straipsnis)

Darbo sutarties sudarymo forma nesikeičia, nes darbo sutartis sudaroma raštu dviem egzemplioriais. Darbo sutarties pakeitimai taip pat daromi raštu. Lietuvos Respublikos Vyriausybė tvirtina pavyzdinę darbo sutarties formą.

4. Pranešimas apie darbo sąlygas (DK 44 straipsnis)

Šis straipsnis numato darbdavio pareigą pateikti darbuotojui išsamią informaciją apie darbo sutartyje sulygtas sąlygas, numatytas Darbo kodekse, įstatymuose ir šalių susitarimu (duomenis apie darbdavį, darbo funkcijos atlikimo vietą, darbo sutarties rūšį, darbo pradžią ir pabaigą, darbo apmokėjimą ir kitas).

IV. DARBO SUTARTIES VYKDYMAS

1. Darbo sąlygų keitimas (DK 45, 46 straipsniai)

Įtvirtintas darbo sąlygų keitimas **ne tik darbdavio, bet ir darbuotojo iniciatyva.** Nustatoma, kad tais atvejais, kai DK ar kitos darbo teisės normos nesuteikia darbuotojui teisės reikalauti pakeisti darbo sąlygas, darbuotojas turi teisę prašyti darbdavio pakeisti jo darbo sąlygas. Atsisakymas patenkinti darbuotojo raštu pateiktą prašymą pakeisti būtinąsias ar darbo sutarties šalių sulygtas papildomas darbo sutarties sąlygas turi būti motyvuotas ir pateiktas raštu ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo darbuotojo prašymo pateikimo.

2. Prastova (DK 47 straipsnis)

Šis straipsnis **naujai reglamentuoja prastovos skelbimo ir jos apmokėjimo tvarką.** Jeigu darbdavys negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl objektyvių priežasčių ne dėl darbuotojo kaltės ir darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo, darbdavys darbuotojui skelbia prastovą. Prastova gali būti skelbiama ir darbuotojų grupei. Paskelbus prastovą, trunkančią iki vienos darbo dienos, darbuotojui mokamas vidutinis jo darbo užmokestis ir darbdavys turi teisę reikalauti darbuotojo būti darbovietėje. Jeigu prastova skelbiama ilgesniam laikotarpiui negu viena darbo diena, bet ne ilgiau kaip trims darbo dienoms, negali būti reikalaujama, kad darbuotojas atvyktų į darbovietę kasdien ilgesniam negu viena valanda laikui. Buvimo darbovietėje per prastovą laiku jam mokamas vidutinis jo darbo užmokestis, o kitu prastovos laikotarpiu, kai darbuotojas neprivalo būti darbe, jam mokama du trečdaliai vidutinio jo darbo užmokesčio.

3. Dalinis darbas (DK 48 straipsnis)

Šis straipsnis **naujai reglamentuoja dalinio darbo nustatymo ir jo kompensavimo tvarką**. Dalinis darbas gali būti nustatomas, kai dėl svarbių ekonominių priežasčių darbdavys negali suteikti darbuotojams darbo ir yra grupės darbuotojų atleidimo iš darbo prielaidos (šio kodekso 63 straipsnis). Dalinis darbas yra iki pusės darbuotojo darbo laiko normos trumpesnis darbo laikas, kai dėl darbo laiko sutrumpinimo sumažėjęs darbo užmokestis darbuotojui kompensuojamas, išmokant dalinio darbo išmoką Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymo nustatyta tvarka.

4. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdavio ar kitų asmenų iniciatyva (DK 49 straipsnis)

Šiame straipsnyje **numatyti nušalinimo nuo darbo pagrindai nepasikeitė**, tačiau **papildomai numatyta**, kad darbdavys, tirdamas darbuotojo galimo padaryto darbo pareigų pažeidimo aplinkybes, gali nušalinti darbuotoją nuo darbo iki trisdešimt kalendorinių dienų mokėdamas jam vidutinį jo darbo užmokestį. Nušalintas darbuotojas, jeigu jis sutinka, gali būti perkeltas į kitą darbą, jeigu toks perkėlimas neprieštarauja nušalinimo tikslui. Nušalinimo terminui pasibaigus, darbuotojas grąžinamas į ankstesnį darbą, jeigu dėl nušalinimo neatsirado pagrindas nutraukti darbo sutartį. Jeigu darbuotojas darbdavio arba tam įgaliotų organų arba pareigūnų reikalavimu buvo nušalintas nuo darbo nepagrįstai, jam įstatymų nustatyta tvarka atlyginama žala.

5. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbuotojo iniciatyva (DK 50 straipsnis)

Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbuotojo iniciatyva nesikeitė. Išliko tos pačios sustabdymo priežastys, terminai, atšaukimas bei kompensavimo tvarka.

6. Darbo santykių tęstinumas darbdavio reorganizavimo, restruktūrizavimo ir verslo ar jo dalies perdavimo atveju (DK 51 straipsnis)

Išsamiau reglamentuojamas verslo ar jo dalies perdavimas iš vieno darbdavio kitam. Jeigu sandorio, teisės akto ar kelių sandorių arba teisės aktų pagrindu verslas ar jo dalis iš vieno darbdavio (toliau – verslo perdavėjas) pereina kitam subjektui (toliau – verslo perėmėjas), jam savaime pereina to verslo ar jo dalies darbuotojų darbo santykiai. Pakeisti darbo sąlygas ar nutraukti darbo sutartį dėl verslo ar jo dalies perdavimo draudžiama. Kai darbo santykiai pereina verslo perėmėjui, šis juos gali nutraukti tik bendraisiais pagrindais, nesiejamais su verslo ar jo dalies perdavimu. Jeigu verslo perėmėjas nevykdo nurodytų pareigų, verslo perdavėjas atsako solidariai dėl darbuotojo teisių, atsiradusių iki perdavimo momento, įvykdymo. Solidari atsakomybė taikoma vienus metus po verslo ar jo dalies perdavimo.

7. Nuotolinis darbas (DK 52 straipsnis)

Šiame straipsnyje **išsamiau išdėstyta nuotolinio darbo organizavimo tvarka**. Nuotolinis darbas yra darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas, kai darbuotojas jam priskirtas darbo funkcijas ar jų dalį visą arba dalį darbo laiko su darbdaviu suderinta tvarka reguliariai atlieka nuotoliniu būdu, tai yra sulygoje darbo sutarties šalims priimtinoje kitoje, negu darbovietė yra, vietoje, taip pat ir naudodamas informacines technologijas (teledarbas). Dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu.