

I. DARBO KODEKSO ĮGYVENDINIMO ĮSTATYMAS

2016 m. rugsėjo 14 d. priimtas Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas Nr. XII-2603 (toliau – Įstatymas), kuriuo patvirtintas naujasis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – DK). Įstatymas ir juo patvirtintas DK įsigalioja nuo 2017 m. liepos 1 d.

1. Atskirų darbo sutarčių rūšių galiojimo ypatumai

Pastebėtina, jog DK įsigaliojus trumpalaikės darbo sutartys, sudarytos iki DK įsigaliojimo, tęsiasi toliau ir joms taikomos terminuotų darbo sutarčių nuostatos.

Darbo sutartys dėl antraeilių pareigų, taip pat nuotolinio darbo sutartys, sudarytos iki DK įsigaliojimo, tęsiasi ir joms taikomos terminuotų ar neterminuotų darbo sutarčių nuostatos (nuotolinio darbo sutartims taip pat taikomos nuotolinį darbą reglamentuojančios DK nuostatos).

Vieno darbdavio su tuo pačiu darbuotoju sudarytos kelios darbo sutartys nuo DK įsigaliojimo lieka galioti nustatant pagrindinę darbo sutartį ir susitariant dėl papildomų darbo funkcijų. Šioms sutartims taikomos susitarimą dėl papildomo darbo reglamentuojančios DK nuostatos. Jeigu šalys nenustato pagrindinės ar papildomos darbo funkcijos, pagrindine laikytina ta funkcija, dėl kurios susitarta pirmiau.

2. Kasmetinių atostogų perskaičiavimas

Nuo 2017 m. liepos 1 d. keičiasi kasmetinių atostogų suteikimo principas – kasmetinės atostogos bus suteikiamos darbo (ne kalendorinėmis) dienomis. Kasmetinės atostogos (įskaitant pailgintas ir papildomas atostogas), į kurias teisė įgyta iki DK įsigaliojimo, suteikiamos darbo dienomis, už kiekvienas septynias kalendorines dienas atostogų suteikiant penkias darbo dienas kasmetinių atostogų (jeigu dirbama penkias dienas per savaitę) arba šešias darbo dienas už kiekvienas septynias dienas (jeigu dirbama šešias dienas per savaitę). Perskaičiuojant nepanaudotas kasmetines atostogas iš kalendorinių dienų į darbo dienas, perskaičiavus nustatyta ne visa atostogų diena skaičiuojama kaip visa atostogų diena.

Taigi, jei darbuotojas 2017 m. sausio 1 d. turi sukaupęs, pvz., 7 kalendorines dienas kasmetinių atostogų, šios dienos taps 5 darbo dienomis kasmetinių atostogų, 14 kalendorinių dienų atostogų taps 10 darbo dienų kasmetinių atostogų ir t.t. (skaičiuojama proporcingai). Pastebėtina, kad perskaičiuojant atostogas gautas ne pilnas atostogų darbo dienų skaičius turėtų būti apvalinamas darbuotojo naudai, pvz., 4,2 darbo dienos kasmetinių atostogų prilyginamos 5 darbo dienoms kasmetinių atostogų. Toks kasmetinių atostogų perskaičiavimas aiškinamas tuo, kad kasmetinės atostogos skaičiuojamos dienomis, o ne valandomis, todėl, jei yra koks nors skaičius po kablelio, jis yra apvalinamas iki pilno sveiko skaičiaus, t. y. dienos. Be to, jei abejojama dėl nuostatos aiškinimo, ji aiškinama pagal DK 2 straipsnyje nustatytus principus (saugių ir sveikų darbo sąlygų sudarymas, teisėtų lūkesčių apsaugos) ir pan.

Darbuotojai, iki DK įsigaliojimo turintys nepanaudotų kasmetinių atostogų daugiau kaip už trejus darbo metus, turi teisę jas išnaudoti iki 2020 m. liepos 1 d.

3. Procedūrų, pradėtų iki 2017 m. liepos 1 d., užbaigimas

Jeigu darbuotojas dėl darbo sutarties nutraukimo raštu buvo įspėtas arba pats raštu įspėjo ar prašė dėl darbo sutarties nutraukimo ne dėl darbuotojo kaltės iki DK įsigaliojimo, jis atleidžiamas pagal iki DK įsigaliojimo galiojusias nuostatas.

Darbo drausmės pažeidimų procedūros, pradėtos iki DK įsigaliojimo, baigiamos pagal iki DK įsigaliojimo galiojusias nuostatas.

Taip pat, jeigu skundas, prašymas nagrinėti individualų darbo ginčą paduotas ar ieškinys dėl darbo teisių įgyvendinimo pareikštas iki DK įsigaliojimo, skundas, prašymas bus sprendžiami pagal iki DK įsigaliojimo galiojusias nuostatas.

4. Kolektyviniai santykiai

Svarbu pastebėti, jog darbdaviai, kurių vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius DK įsigaliojimo dieną yra dvidešimt ir daugiau, išskyrus DK 169 straipsnio 3 dalyje nurodytą atvejį, per šešis mėnesius nuo DK įsigaliojimo dienos (t. y. iki 2017 m. gruodžio 31 d.) DK 171 straipsnyje

nustatyta tvarka įsakymu turi sudaryti darbo tarybos rinkimų komisiją. Iki DK nustatyta tvarka bus išrinkta ir pradės veikti darbo taryba, DK numatytas informavimo, konsultavimo ir kitokio darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teises toliau įgyvendina darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga arba darbdavio lygmeniu veikiančių profesinių sąjungų jungtinė atstovybė.

Iki DK įsigaliojimo sudarytos kolektyvinės sutartys galioja pagal iki šio Įstatymo įsigaliojimo galiojusią teisės aktų nuostatą, bet ne ilgiau kaip iki 2019 m. sausio 1 d.

5. Materialinė atsakomybė

Šiam Įstatymui įsigaliojus, visiškos materialinės atsakomybės sutartys, sudarytos iki DK įsigaliojimo, netenka galios.

6. Netenkantys galios teisės aktai

Įsigaliojus šiam Įstatymui, netenka galios Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas Nr. IX-926, Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas Nr. IX-2500, Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas Nr. XI-1379, Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas Nr. X-199, Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas Nr. I-1214.

II. BENDROSIOS DK NUOSTATOS

1. DK reglamentuojami santykiai, darbo teisės šaltiniai

Pabrėžtina, kad praplėsta DK taikymo sritis: šis kodeksas reglamentuoja individualiuosius darbo santykius, kurie atsiranda sudarius darbo sutartį DK nustatyta tvarka, *taip pat visuomeninius santykius, kurie susiję su individualiaisiais darbo santykiais: santykiai iki darbo sutarties sudarymo ir po jos nutraukimo*, kolektyviniai darbo santykiai, nagrinėjant ginčus tarp darbo santykių dalyvių atsirandantys santykiai, su įstatymo laikymusi ir priežiūra susiję santykiai ir kiti. DK ir kitų Lietuvos Respublikos įstatymų nustatytais atvejais *DK reglamentuoja ir kitų įstatymų reglamentuojamus visuomeninius santykius*, atsirandančius asmenims įgyvendinant profesinę, tarnybinę, kūrybinę ar kitokią veiklą.

Darbo teisės šaltiniai, taikytini nuo 2017 m. liepos 1 d., *nekinta*, tačiau naujasis DK ne tik nustato šiuos šaltinius, bei ir išsamiai paaiškina, kaip juos taikyti. Pavyzdžiui: jeigu yra DK ir kitų įstatymų prieštaravimų, taikomos šio DK normos, išskyrus atvejus, kai šis kodeksas pirmenybę suteikia kitų įstatymų normoms; Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys darbo santykiams tiesiogiai taikomos tik tada, kai tiesioginis tarptautinės sutarties normos taikymas kyla iš šios sutarties; Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai ir kitų valstybės institucijų norminiai teisės aktai darbo santykius gali reglamentuoti tik tiek, kiek nustato šis kodeksas; kolektyvinių sutarčių ir darbdavio ir darbo tarybų sudarytų susitarimų norminės nuostatos nustato į jų taikymo sritį patenkančių darbdavių ir darbuotojų tarpusavio teises ir pareigas ir yra jiems privalomos.

Taip pat akcentuojama pareiga darbdaviui įprastais darbovietėje būdais skelbti darbovietėje taikomas galiojančias kolektyvines sutartis, darbdavio ir darbo tarybos susitarimus, vietinius norminius teisės aktus.

2. Principai

Greta jau nustatytų *darbo santykių teisinio reglamentavimo principų*, DK nustato, kad darbo santykiuose turi būti vadovaujama teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo teisių gynbos principų.

DK nustatyti *darbo teisės normų aiškinimo principai* nekinta – esant bendrinės ir specialiosios žodžio reikšmės nesutapimui, pirmenybė teikiama specialiajai žodžio reikšmei, o nustatant taikomos normos tikrąją prasmę, atsižvelgiama į DK ir aiškinamos normos tikslus ir uždavinius.

3. Tarptautinio pobūdžio darbo santykiams taikytina teisė

Lieka galioti bendrieji taikytinos teisės nustatymo principai, tačiau DK numato specialiąsias teisės taikymo nuostatas komandiruotųjų darbuotojų atžvilgiu.

DK nustato, kad Lietuvos Respublikos jurisdikcijai priklausančio darbdavio pavedimu laikinai dirbti užsienyje išsiųsto darbuotojo darbo santykiams Lietuvos Respublikos darbo teisės normos taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja tos užsienio valstybės, į kurią siunčiama laikinai dirbti, imperatyvios nuostatos. Laikiniai į Lietuvos Respublikos teritoriją dirbti pagal užsienio valstybės jurisdikcijai priklausančio darbdavio pavedimą atsiųstam darbuotojui jo darbo sutarčiai taikytina teisė taikoma tiek, kiek jo darbo imperatyviai nereglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo teisės normos.

Pabrėžtina, kad *DK nustato ir imperatyviųjų nuostatų sąvoką*: tokiomis nuostatomis laikomi įstatymai ir kiti teisės aktai ir (arba) kolektyvinės sutartys ar arbitražo sprendimai, kurie buvo paskelbti visuotinai taikytiniais ir nuo kurių pagal taikytinos teisės valstybės teisės aktus negalima nukrypti šalių susitarimu.

DK taip pat atskirai aptarta kolektyviniams santykiams taikytina teisė, nustatant, kad profesinių sąjungų steigimą ir veiklą reglamentuoja jų steigimo vietos valstybės teisė, o kolektyvinei sutarčiai ar darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimui sudaryti, taikyti ir galioti taikoma jos šalies – darbdavio, darbdavių organizacijos – buveinės registracijos valstybės teisė, nebent sutarties šalys susitarę kitaip.

4. Ieškinio senatis, terminai

Bendrasis ieškinio senaties terminas nekinta (3 metai), tačiau patikslinama išimtis neturtinio pobūdžio reikalavimams: *ieškinio senatis netaikoma neturtinio pobūdžio reikalavimams ginti darbuotojo garbę ir orumą, taip pat neturtinei žalai, susijusiai su sveikatos sužalojimu ar gyvybės atėmimu, atlyginti*. Įstatymai gali nustatyti, kad ieškinio senatis netaikoma ir kai kuriems kitiems reikalavimams.

DK pakeitimų galiojančioje terminų skaičiavimo tvarkoje nenumato, tačiau patikslina, kad rašytiniai prašymai, pareiškimai, pranešimai ar dokumentai, įteikti paštui ar kitai ryšio įstaigai arba išsiųsti naudojant informacines technologijas sutartu ar reglamentuotu būdu iki paskutinės termino dienos dvidešimt ketvirtos valandos, laikomi išsiųstais laiku. Jeigu veiksmas turi būti atliktas darbovietėje asmeniui fiziškai dalyvaujant, veiksmo atlikimo terminas pasibaigia tą valandą, kurią joje pasibaigia darbovietės administracijos darbas, jeigu darbo teisės normos ar susitarimas tarp šalių nenustato kitaip.

DK *išsamiau reglamentuoja procedūrinių terminų atnaujinimo procedūrą*: praleistą procedūrinį terminą gali atnaujinti jį taikanti šalis ar institucija, jeigu ji pripažįsta, kad terminas praleistas dėl svarbių priežasčių. Apie šiuo klausimu priimtą sprendimą terminą praleidęs asmuo privalo būti informuotas per penkias darbo dienas nuo sprendimo priėmimo. Darbdavio atsisakymas atnaujinti praleistą procedūrinį terminą gali būti skundžiamas darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka.

5. Darbo teisių gynimas

Darbo teisių gynimo tvarka nekinta – šios teisės ginamos darbo ginčus nagrinėjančiuose organuose ir teismuose. Dėl darbo teisių gynimo administracine tvarka pabrėžtina, kad DK ir kitų darbo teisės normų vykdymą pagal teisės aktų nustatytą kompetenciją kontroliuoja ir jų pažeidimų prevenciją vykdo Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir kitos institucijos. Darbuotojų ir darbdavių teises ir interesus šio kodekso ir kitų įstatymų nustatyta tvarka gina ir jiems atstovauja jų atstovai kolektyviniuose darbo santykiuose.

**Rengė Valstybinės darbo inspekcijos
Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyrius**