

INDIVIDUALIEJI DARBO SANTYKIAI

VII. DARBO SANTYKIŲ YPATUMAI

1. Vadovaujančių darbuotojų darbo santykių ypatumai (DK 101–106 straipsniai)

Su juridinio asmens **vienasmeniu valdymo organu – fiziniu asmeniu** (toliau – juridinio asmens vadovas), **dirbančiu atlygintinai, privalo būti sudaryta darbo sutartis**, išskyrus mažųjų bendrijų ir individualiųjų įmonių vadovus.

Su fiziniais asmenimis – juridinio asmens **kolegialaus valdymo ar priežiūros organų nariais – darbo sutartys nesudaromos**. Ši taisyklė netaikoma, jeigu su jais sudarytos darbo sutartys, pagal kurias jie už atlyginimą įsipareigoja atlikti kitas darbo funkcijas, taip pat ir derindami jas su nario pareigomis. **Su juridinio asmens padalinių (filialų ir atstovybių) vadovais darbo sutartys sudaromos**. Su kitais juridinio asmens vadovaujančiais darbuotojais, tai yra **darbuotojais, kurie turi teisę duoti privalomus vykdyti nurodymus pavaldiems darbuotojams, sudaromos darbo sutartys ir vadovaujančių darbuotojų darbo santykių ypatumai jiems netaikomi**.

Darbo sutartį su juridinio asmens vadovu juridinio asmens vardu pasirašo juridinio asmens steigimo dokumentuose ar įstatymuose nurodytas kompetentingo juridinio asmens valdymo organo įgaliotas asmuo.

Juridinio asmens vadovas savo darbo laiką tvarko pats, nepažeisdamas darbo teisės normų nustatytą maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko trukmės reikalavimų. Už savo, kaip darbuotojo, juridiniam asmeniui padarytą žalą juridinio asmens vadovas atsako pagal darbo teisės normas ir darbo sutarties sąlygas. Už dėl civilinių teisių ir pareigų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo juridiniam asmeniui padarytą žalą juridinio asmens vadovas atsako pagal civilinės teisės normas.

Darbo sutartis su juridinio asmens vadovu pasibaigia atšaukus juridinio asmens vadovą įstatymuose arba steigimo dokumentuose nustatyta tvarka. Jeigu darbo santykiai su juridinio asmens vadovu truko ilgiau kaip dvejus metus ir jis atšaukiamas prieš darbo sutarties termino pabaigą, juridinio asmens vadovui išmokama vieno mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinė išmoka, išskyrus atvejus, kai jo atšaukimą lėmė jo kalti veiksmai.

DK nuostatos, reglamentuojančios **terminuotos darbo sutarties pasibaigimo pasekmes darbo sutarčiai su juridinio asmens vadovu netaikomos**.

Darbo ginčai tarp juridinio asmens ir jo vadovo nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. 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 teisme**.

Viešojo juridinio asmens vadovu išrinktas ar paskirtas juridinio asmens darbuotojas, pasibaigus jo, kaip juridinio asmens vadovo, darbo santykiams, išskyrus atvejį, kai darbo sutartis nutraukta darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės, **turi teisę sugrįžti į buvusias darbo pareigas tokiomis pačiomis darbo sąlygomis**, atsižvelgiant į visus darbo sąlygų pakeitimus, kurie buvo padaryti kitiems tokį patį ar panašų darbą dirbusiems darbuotojams. Apie valią sugrįžti į buvusias darbo pareigas jis privalo pranešti darbdaviui **ne vėliau kaip per tris darbo dienas po sutarties pasibaigimo**.

2. Komandiruočių darbuotojų darbo santykių ypatumai (DK 107–109 straipsniai)

Jeigu darbuotojo komandiruoatė trunka ilgiau negu darbo diena (pamaina) arba darbuotojas komandiruojamas į užsienį, darbuotojui privalo būti mokami dienpinigiai, kurių maksimalius dydžius ir jų mokėjimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė arba jos įgaliota institucija.

Nebelieka nuostatos, kad būtina įtvirtinti sąlygą dėl dienpinigių nemokėjimo kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse, jeigu tarnybinė komandiruoatė Lietuvoje trunka ne ilgiau kaip vieną darbo dieną. **Taigi, jei komandiruoatė Lietuvoje trunka vieną dieną, dienpinigiai gali būti nemokami**.

Nuo 2017 m. sausio 1 d. įsigaliojus Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymui, pripažįstamas netekusiu galios Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas (su visais pakeitimais ir papildymais).

Didžioji dalis nuostatų iš Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo perkeliama į naująjį DK.

Atsiranda nauja nuostata dėl **dokumentų apie darbo sąlygas** privalomo pateikimo darbuotojui (DK 44 straipsnis), taip pat privaloma pateikti informaciją apie **komandiruotės trukmę; valiutą, kuria bus mokamas darbo užmokestis komandiruotės metu; išmokas pinigais ir natūra, skirtas už darbą kitoje valstybėje; grąžinimo į nuolatinės darbo vietos valstybę sąlygas.**

Jeigu į Lietuvos Respublikos teritoriją komandiruotas valstybės, *nepriklausančios Europos ekonominės erdvės valstybėms*, darbdavio darbuotojas, **jis turi gauti leidimą Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka.**

Jeigu darbuotojas laikinai komandiruojamas į Lietuvos Respubliką pagal sutartį dėl paslaugų teikimo ar darbų atlikimo, darbdavio sudarytą su Lietuvos Respublikoje veikiančiu užsakovu ar dirbti darbdavio juridinio asmens filiale, atstovybėje, grupės įmonėje ar kitoje darbovietėje, tai **šiam darbuotojui netaikomos nuostatos dėl darbo naktį, darbo poilsio ir švenčių dienomis, jeigu komandiruotės trukmė neviršija trisdešimt dienų.** Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatyme buvo numatyta, kad netaikomos nuostatos susijusios tik su minimaliu darbo užmokesčiu bei apmokėjimu už viršvalandinį darbą, jeigu komandiruotės trukmė neviršija trisdešimt dienų.

Rangovas, kai darbdavys yra subrangovas, atsako subsidiariai už piniginių įpareigojimų, susijusių su minimaliuoju darbo užmokesčiu, kai jis dirba darbus, nustatytus Lietuvos Respublikos statybos įstatyme. Subsidiari rangovo, kai darbdavys yra subrangovas, atsakomybė kyla iš teisių ir pareigų, nustatytų subrangos sutartyje.

Su komandiruotu darbuotoju susijusius dokumentus darbdaviai privalo turėti darbo funkcijos atlikimo vietoje visą komandiruotės laikotarpį ir nedelsdami pateikti kompetentingoms institucijoms šių prašymu.

Praplėstas principų sąrašas, taikytinų informacijos prieinamumui apie Lietuvos Respublikos teisės norminių aktų, įskaitant praplėstas kolektyvines šakos ir teritorines sutartis, nuostatas dėl komandiruotam darbuotojui taikomų sąlygų. Valstybinė darbo inspekcija užtikrina, kad informacija būtų prieinama Europos Sąjungos valstybių narių darbdaviams **nemokamai, aiškiai, skaidriai, išsamiai, nuotoliniu būdu ir elektroninėmis priemonėmis prieigos prie interneto formatu ir standartais užtikrinant neįgaliųjų asmenų prieigą.**

Į Lietuvos Respublikos teritoriją komandiruotas darbuotojas savo pažeistas teises gali ginti darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimo tvarka.

3. Darbo santykių ypatumai mažose įmonėse (DK 110 straipsnis)

Darbdaviams, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra **mažiau kaip dešimt darbuotojų**, nėra pareigos teikti informaciją darbuotojų patikėtiniui apie nuotolinio darbo, terminuotų darbo sutarčių, laikinojo darbo būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje; pareigos darbuotojo prašymu pakeisti darbo laiką ne viso darbo laiko atveju; pareigos patvirtinti atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus ir sudaryti atrankos komisiją atleidžiant darbuotojus darbdavio iniciatyva nesant jų kaltės.

Darbdaviai apie darbo pamainų grafikus privalo pranešti **ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas**, nebent su darbuotoju susitariama dėl kitokių pranešimo terminų.

Naujame DK numatyta, kad darbdavys gali nesilaikyti kasmetinių atostogų suteikimo eilės nustatymo taisyklių, o kasmetinės atostogos suteikiamos šalių susitarimu.

Mokymosi atostogų apmokėjimą šalys taip pat nustato susitarimu.

Darbdaviai gali nesuteikti darbuotojui kasmetinių atostogų, jeigu darbo santykiai su darbuotoju trunka trumpiau negu vienus metus, tačiau turi išmokėti kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas.