

# Naujasis darbo kodeksas

Į ką turėtų atkreipti dėmesį  
kiekvienas darbdavys



Nuo 2017 metų sausio 1 d. įsigaliojus naujam Darbo kodeksui, iš esmės keisis dalis darbo teisinių santykių reguliavimo taisyklių – nustatomos naujos darbo sutarčių rūšys, sutrumpinami darbuotojų atleidimo terminai, taip pat darbdaviui įvedamos naujos pareigos, kurių nebuvo ligšioliniame darbo kodekse, nustatoma kitokia kasmetinių atostogų trukmė bei skirtingos atostogų rūšys, sureglamentuojami klausimai, kurie iki šiol iš viso nebuvo reglamentuoti jokiais teisės aktais, kaip pavyzdžiui nekonkuravimas, konfidencialumas.

Šioje atmintinėje, parengtoje vadovaujantis 2016 m. rugsėjo 14 d. Darbo kodekso redakcija, yra apžvelgiami esminiai naujajame darbo kodekse įtvirtinti pakeitimai, kurie yra aktualūs darbdaviui sudarant, keičiant, vykdant ar nutraukiant darbo sutartis, taip pat sudarant kitus susitarimus su darbuotojais.

Ši atmintinė yra tik informacinio pobūdžio ir negali būti laikoma teisiškai įpareigojančia išvada ar konsultacija.

**Jei turite klausimų, prašome kreiptis į advokatų kontoros AAA LAW advokates žemiau nurodytais kontaktais:**

**Giedrė Domkutė**  
Partnerė, advokatė  
Tel 8 5 252 6676  
El. p. g.domkute@AAALaw.EU

**Akvilė Bužinskaitė**  
Advokatė  
Tel 8 5 252 6676  
El. p. a.buzinskaite@AAALaw.EU



## **NAUJOS DARBO SUTARČIŲ RŪŠYS**

Šio darbo kodekso naujovė – 7 naujos darbo sutarčių rūšys.

**Nenustatytos apimties darbo sutartis** dar gali būti vadinama „darbo pagal kvietimą sutartimi“. Sudarant tokią sutartį iš anksto nėra nustatomas darbo atlikimo laikas, o darbas atliekamas darbdavio kvietimu. Taigi darbo sutartyje privalu susitarti: (i) dėl kvietimo darbuotojui dirbti formos ir (ii) jo įteikimo tvarkos. Atitinkamai, kvietime dirbti turi būti nurodomas: (i) darbo valandų per pamainą (darbo dieną) skaičius; (ii) darbo režimas; (iii) darbo pradžia ir pabaiga ar darbo dienų skaičius. Tokia sutartis vienašališkai gali būti nutraukta raštu įspėjus kitą šalį prieš 5 darbo dienas. Darbdavys sutartį gali nutraukti, jei darbuotojas atsisakė priimti laiku pateiktą kvietimą dirbti daugiau kaip 3 kartus per pastaruosius 3 mėnesius. Nutraukiant sutartį šiuo pagrindu, darbuotojui sumokamas 5 darbo dienų vidutinio jo darbo užmokesčio išėtinė išmoka.

**Projektinio darbo sutartis** - tai terminuota darbo sutartis, sudaroma darbui konkrečiame projekte. Sutartyje turi būti apibrėžtas konkretus projekto rezultatas, nustatyta jo pabaiga, numatyta darbo laiko norma. Projektinio darbo sutartis gali būti sudaroma tokiais atvejais: (i) sudarant iki 2 metų trukmės projektinio darbo sutartį su naujai priimamam asmeniui; (ii) laikinai, iki 5 metų, pakeičiant galiojančią kitos rūšies darbo sutartį; (iii) sudarant iki 2 metų trukmės susitarimą dėl projektinio darbo galiojant kitos rūšies darbo sutarčiai.

**Darbo vietos dalijimosi sutartimi** du darbuotojai gali susitarti su darbdaviu dėl vienos darbo vietos

dalijimosi, kuomet jie pas darbdavį dirba tą patį darbą, toje pačioje darbo vietoje tik skirtingu laiku. Vienu svarbiausiu tokios sutarties aspektų tampa darbo laiko režimas. Pagal naująjį Darbo kodeksą kiekvienas darbuotojas gali pasirinkti savo darbo laiką, susitaręs su kitu darbuotoju. Sprendžiant dėl darbo laiko svarbu, kad būtų laikomasi maksimaliojo ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų. Pasibaigus darbo vietos dalijimosi sutarčiai su vienu darbuotoju, kito darbuotojo darbo vietos dalijimosi sutartis lieka galioti 1 mėnesį. Jei per šį laikotarpį nesudaroma nauja darbo vietos dalijimosi sutartis su antru darbuotoju, darbdavys likusiam darbuotojui turi pasiūlyti dirbti visa apimtimi, o jam atsisakius – turi teisę atleisti darbuotoją, įspėjęs prieš 3 darbo dienas ir išmokėdamas jam pusės mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinę išmoką.

**Darbo keliems darbdaviams darbo sutartyje** gali būti nurodyti du ar daugiau darbdavių. Ši sutartis naudinga kai vieno darbuotojo atliekama funkcija gali būti reikalinga keliems darbdaviams, pvz., kelioms grupei priklausančioms įmonėms. Kiekvienam darbdaviui tenkanti darbuotojo darbo laiko norma turi būti nurodoma arba darbo sutartyje, arba ne vėliau kaip per 5 darbo dienas jam pranešamame darbo grafike. Svarbu – šiose sutartyse privalu nurodyti pirmąjį darbdavį, kuris atliks visas darbdavio funkcijas, susijusias su darbo grafiko sudarymu, darbuotojo pajamų apmokestinimu, socialinio draudimo ir kitų įmokų už šį darbuotoją sumokėjimu, informacijos apie jį pateikimu, tačiau darbuotojas turi teisę reikalauti įvykdyti darbdavio

pareigas iš bet kurio darbdavio.

**Pameistrystės darbo sutartis** sudaroma priimant į darbą asmenį, siekiantį darbo vietoje įgyti profesijai reikalingą kvalifikaciją ar kompetencijų pameistrystės mokymo organizavimo forma. Maksimalus tokios sutarties terminas - 6 mėnesiai, tačiau tam tikrais atvejais jis gali būti pratęstas. Vykdamas tokią sutartį darbdavys privalo parengti neformaliojo mokymo programą visam sutarties galiojimo laikotarpiui, kurios esminės nuostatos turi būti įtraukiamos į darbo sutartį. Sutartis gali būti nutraukta prieš terminą pameistrinio rašytiniu pareiškimu įspėjus darbdavį prieš 5 darbo dienas ir darbdavio iniciatyva – įspėjus pameistrį prieš 10 darbo dienų.

**Laikinojo darbo sutartimi** darbuotojas terminuotai arba neterminuotai įsipareigoja tam tikrą laiką atlikti darbą laikinojo įdarbinimo įmonės nurodyto asmens naudai, o laikinojo įdarbinimo įmonė įsipareigoja už tai atlyginti. Laikinojo darbo sutarties maksimalus terminas, taip pat paeiliui einančių darbo sutarčių, kurios sudarytos su tuo pačiu darbuotoju tam pačiam darbui, bendra maksimali trukmė yra 3 metai. Pažymėtina, jog siuntimas dirbti pas laikinojo darbo naudotoją darbuotojui turi būti įteiktas ne vėliau kaip prieš 2 darbo dienas, nebent šis darbuotojas sutinka konkretaus siuntimo atveju pradėti dirbti anksčiau.

**Terminuota darbo sutartis** priešingai nei anksčiau, gali būti sudaroma ir nuolatinio pobūdžio darbams. Maksimalus terminuotos darbo sutarties terminas – 2 metai, išskyrus atvejus, kai darbuotojas priimamas laikinai dirbti į laikinai

nesančio darbuotojo darbo vietą. Jis apima ir paeiliui einančias darbo sutartis, sudarytas su tuo pačiu darbuotoju tai pačiai darbo funkcijai atlikti. Atkreiptinas dėmesys, jog darbo sutartis taps neterminuota, jeigu darbo santykiai faktiškai tęsis daugiau kaip 1 darbo dieną po termino suėjimo. Jeigu darbo santykiai pagal terminuotą darbo sutartį tęsis ilgiau kaip 1 metus, apie darbo sutarties pasibaigimą suėjus terminui darbdavys privalės raštu įspėti darbuotoją ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas, o jeigu darbo santykiai pagal terminuotą darbo sutartį tęsis ilgiau kaip trejus metus, – ne vėliau kaip prieš 10 darbo dienų.

**Naujos darbo sutarčių rūšys leis darbdaviams lengviau reaguoti į rinkos pokyčius, kintančias veiklos apimtis ir sudarys galimybes lanksčiau planuoti darbuotojų poreikį.**

## **DARBO SUTARTIES SĄLYGŲ KEITIMAS**

Pagal naująjį reguliavimą darbdavys, norėdamas pakeisti būtinąsias ar papildomas darbo sutarties sąlygas, darbo laiko režimą ar perkelti darbuotoją dirbti į kitą vietovę, turi pateikti darbuotojui atitinkamą pasiūlymą ir darbuotojui apsispręsti nustatyti ne trumpesnę nei 5 darbo dienų terminą. Darbuotojui atsisakius dirbti pasiūlytomis pakeistomis sąlygomis, darbdavys turi teisę nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės. Pasinaudojus šia teise, darbuotojas apie sutarties nutraukimą turi būti įspėjamas prieš 1 mėnesį, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu 1 metus, – prieš 2 savaites. Pastebėtina, kad šie įspėjimo

terminai:

- dvigubinami (atitinkamai – 2 mėn. ir 4 savaitės) darbuotojams, auginantiems vaiką (įvaikį) iki 14 m. bei darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip 5 m.;
- trigubinami (atitinkamai – 3 mėn. ir 6 savaitės) neįgaliesiems darbuotojams bei darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko mažiau kaip 2 m.

Darbo sutarties sąlygų pakeitimo būtinumas yra siejamas su darbo sutarties sąlygas reglamentuojančių taisyklių pasikeitimu ar esant ekonominiam, organizaciniam ar gamybiniam būtinumui.

**Darbdavys, norėdamas pakeisti būtinąsias ar papildomas darbo sutarties sąlygas, turi suteikti darbuotojui ne mažiau kaip 5 darbo dienas sutikimui dirbti pakeistomis darbo sąlygomis pateikti, tuo tarpu keičiant kitas darbo sąlygas, darbuotojas turi būti informuotas prieš protingą terminą.**

#### **PRASTOVOS SKELBIMAS, DALINIO DARBO LAIKO NUSTATYMAS, DARBO SUTARTIES SUSTABDYMAS**

Naujasis Darbo kodeksas plačiau ir išsamiau reglamentuoja prastovą, darbuotojo ir darbdavio teises ir pareigas bei darbo užmokesčio dydį prastovos metu. Pagal naująjį reguliavimą paskelbus prastovą:

- truncančią iki 1 darbo dienos

(darbdavys turi teisę reikalauti darbuotojo būti darbovietėje), kuomet darbuotojui mokamas vidutinis jo darbo užmokestis (VDU);

- truncančią nuo 1 - 3 darbo dienų (darbdavys negali darbuotojo reikalauti būti darbovietėje ilgiau nei 1 val.), darbuotojui esant darbovietėje mokamas jo VDU; o nesant - 2/3 VDU;
- truncančią ilgiau nei 3 darbo dienas ar neterminuotai (darbdavys negali reikalauti būti darbuotojui darbovietėje), darbuotojui nesant darbovietėje nuo 3 darbo dienos mokamas 40 proc. VDU.

Egzistuojant svarbioms ekonominės priežastims, darbdavys gali nustatyti dalinį darbo laiką, t. y. iki pusės darbuotojo darbo laiko normos trumpesnę darbo laiką. Dėl tokio darbo laiko sutrumpinimo sumažėjęs darbo užmokestis darbuotojui kompensuojamas, išmokant dalinio darbo išmoką Nedarbo socialinio draudimo įstatymo nustatyta tvarka.

**Nauja prastovos reglamentavimo ir apmokėjimo tvarka įves aiškumo dėl darbuotojo buvimo darbo vietoje prastovos metu, o tuo pačiu leis finansinių sunkumų patiriantiems darbdaviams sutaupyti lėšų.**

Naujuoju Darbo kodeksu numatyta ligi šiol darbo santykiuose netaikyta galimybė sustabdyti darbo sutarties vykdymą. Darbo sutarties vykdymas gali būti sustabdytas:

- darbdavio iniciatyva tai dienai, kai darbuotojas pasirodė darbe apsvaigęs nuo alkoholio, narkotinių, psichotropinių ar

toksinių medžiagų. Darbdavys už šią dieną nemoka darbuotojui darbo užmokesčio;

- darbdavio iniciatyva iki 30 kalendorinių dienų, kai yra tiriamos darbuotojo galimai padaryto darbo pareigų pažeidimo aplinkybės. Šiuo laikotarpiu darbuotojui darbo užmokestis mokamas;
- pareigūnų arba organų, kuriems įstatymai suteikia nušalinimo teisę, iniciatyva – iki 3 mėn. Nušalinimo laikotarpiu darbuotojui darbo užmokestis nemokamas;
- darbuotojo iniciatyva iki 3 mėn., apie tai raštu įspėjus darbdavį prieš 3 d. d., jeigu darbdavys 2 ir daugiau mėn. iš eilės nemoka viso darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio arba ilgiau kaip 2 mėn. iš eilės nevykdo kitų savo įsipareigojimų, nustatytų darbo sutartyje ir kolektyvinėje sutartyje bei teisės normose, reglamentuojančiose darbo ir poilsio laiką, apmokėjimą už darbą, darbuotojų saugą ir sveikatą darbe.

Jei darbo sutarties vykdymas sustabdytas darbuotojo iniciatyva, darbdavys privalo sumokėti darbuotojui ne mažesnę kaip 1 MMA dydžio kompensaciją už kiekvieną sustabdytą darbo sutarties vykdymo mėnesį, išskyrus atvejus, kai darbuotojas darbo sutarties vykdymą sustabdo nepagrįstai.

**Galimybė sustabdyti darbo sutarties vykdymą atsiranda tuomet, kai viena iš sutarties šalių pažeidžia savo įsipareigojimus, kylančius iš darbo sutarties arba kitų teisės aktų pažeidimo.**

## DARBO SUTARTIES PASIBAIGIMAS

Nors darbo sutarties pasibaigimas daugumoje atvejų išliko analogiškas arba labai panašus kaip ir senajame Darbo kodekse, tačiau įvesta ir kai kurių naujovių darbdavio naudai.

Numatytas naujas supaprastintas darbo sutarties nutraukimo būdas - sutarties nutraukimas darbdavio valia. Šiuo būdu darbo sutartis gali būti nutraukiama įspėjus darbuotoją prieš 3 darbo dienas ir sumokėjus jam ne mažesnę kaip 6 mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio iškeitinę išmoką.

**Darbdaviui suteikiama nauja galimybė nutraukti darbo sutartį darbdavio valia, tikėtina leis išvengti įtampos tarp darbuotojo ir darbdavio, atsirandančios įprasto įspėjimo laikotarpiu, taip pat ir galimų dėl atleidimų teisėtumo kylančių ginčų.**

Darbo sutartys pagal naująjį Darbo kodeksą iš esmės gali būti nutraukiamos su visais darbuotojais, tačiau kai kurių darbuotojų atžvilgiu yra taikomi apribojimai, pavyzdžiui, darbo sutartis su nėščia darbuotoja jos nėštumo laiku ir iki jos kūdikiui sukaks 4 mėnesiai gali būti nutraukiama tik:

- šalių susitarimu;
- pačios darbuotojos iniciatyva;
- nesant darbo sutarties šalių valios;
- kai baigiasi terminuota darbo sutartis.

Taip pat išlieka apribojimas nutraukti darbo sutartį su darbuotojais auginančiais vaiką (įvaikį) iki 3 metų.

Darbo sutartis su šiais darbuotojais negalės būti nutraukta darbdavio iniciatyva kai nėra darbuotojo kaltės.

Jei darbo santykiams pasibaigus, darbdavys uždelsia atsiskaityti su darbuotoju ne dėl pastarojo kaltės, darbdavys privalo mokėti netesybas, kurių dydis – darbuotojo vidutinis darbo užmokestis per mėnesį, padaugintas iš uždelstų mėnesių skaičiaus, tačiau ne daugiau kaip 3 mėnesiai.

## DARBO LAIKAS

Naujasis Darbo kodeksas numato tam tikrų pokyčių darbo laiko reglamentavime. Pagal naująjį Darbo kodeksą:

**Darbo laiko norma** – reiškia laiką, kurį darbuotojas vidutiniškai per tam tikrą laikotarpį turi dirbti, kad atliktų pareigas pagal darbo sutartį (neskaitant papildomo darbo ir viršvalandžių). Ši laiko trukmė nustatoma darbo sutartyje ir gali būti nurodyta bet kokių būdu - darbo valandomis per savaitę, per dieną ar kitą apskaitinį laikotarpį, nepažeidžiant teisės normų nustatytų maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko trukmės reikalavimų.

**Darbo laiko režimas** reiškia darbo laiko normos paskirstymą per darbo dieną (pamainą), savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį, kuris negali viršyti 3 paeiliui einančių mėnesių.

Darbo laiko režimą nustato darbdavys (nebent darbo teisės normos ar darbo sutartis nustato kitaip), pasirinkdamas vieną iš šių darbo laiko režimo rūšių:

- nekintančią darbo dienos (pamainos) trukmę ir darbo dienų per savaitę skaičių;
- suminę darbo laiko apskaitą,

kai viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko norma įvykdoma per apskaitinį laikotarpį;

- lankstų darbo grafiką, kai darbuotojas privalo darbovietėje būti fiksuotomis darbo dienos (pamainos) valandomis, o kitas tos dienos (pamainos) valandas gali dirbti prieš ar po šių valandų;
- suskaidytos darbo dienos laiko režimą, kai tą pačią dieną (pamainą) dirbama su pertrauka pailsėti ir pavalgyti, kurios trukmė ilgesnė negu nustatyta maksimali pertraukos pailsėti ir pavalgyti trukmė;
- individualų darbo laiko režimą.

Naujasis Darbo kodeksas taip pat numato tokius **maksimalaus darbo laiko reikalavimus**:

- vidutinis darbo laikas įskaitant viršvalandžius negali būti ilgesnis kaip 48 val. per savaitę;
- darbo laikas, įskaitant viršvalandžius ir darbą pagal susitarimą dėl papildomo darbo, per darbo dieną (pamainą) negali būti ilgesnis kaip 12 val., neįskaitant pietų pertraukos, ir 60 val. per kiekvieną septynių dienų laikotarpį;
- turi būti laikomasi darbo laiko režimo ypatumų dirbantiems naktį darbuotojams - darbo laikas vidutiniškai negali viršyti 8 val. per darbo dieną (pamainą) per apskaitinį vieno mėnesio laikotarpį);
- negali būti dirbama daugiau kaip 6 dienas per 7 paeiliui einančias dienas;
- maksimalusis darbo laikas,

dirbant pagal suminę darbo laiko apskaitą, įskaitant viršvalandžius, tačiau neįskaitant darbo pagal susitarimą dėl papildomo darbo, vidutiniškai per 7 dienų laikotarpį negali būti ilgesnis kaip 48 val.

Per savaitę gali būti dirbama iki 8 val. **viršvalandžių**, o jei yra darbuotojo sutikimas - iki 12 val. viršvalandžių per savaitę, o per metus – iki 180 val. viršvalandžių.

**Viršvalandžių kiekio padidinimas leis darbdaviams optimaliau organizuoti darbą, o darbuotojams – gauti didesnę atlyginimą.**

## POILSIO LAIKAS

Naujajame Darbo kodekse galioja bendrasis principas, jog švenčių dieną gali būti dirbama kai yra darbuotojo sutikimas išskyrus atvejus, kai dirbama pagal suminę darbo laiko apskaitą ar kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais. Senajame Darbo kodekse galiojo atvirkštinis principas, draudžiantis dirbti švenčių dienomis, išskyrus tam tikrus kodekse numatytus atvejus.

**Kasmetinių atostogų trukmė** naujajame Darbo kodekse skaičiuojama **darbo dienomis**. Darbuotojams numatyta ne mažesnė kaip 20 darbo dienų (jeigu dirbama 5 darbo dienas per savaitę) arba ne mažesnė kaip 24 darbo dienų (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę) kasmetinių atostogų trukmė. Atkreiptinas dėmesys, kad jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos ne trumpesnės kaip 4 savaitių trukmės atostogos.

Darbuotojams iki 18 metų ir neįgaliems

darbuotojams suteikiamos 25 darbo dienų kasmetinės atostogos (jeigu dirbama 5 dienas per savaitę), arba 30 darbo dienų kasmetinės atostogos (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę).

**Kasmetinių atostogų trukmė priklauso nuo darbuotojo amžiaus ir darbingumo.**

Teisė pasinaudoti visomis ar dalimi kasmetinių atostogų (arba gauti piniginę kompensaciją už jas Darbo kodekso nustatytu atveju) prarandama jei darbuotojas atostogų neišnaudoja per 3 kalendorinius metus, nuo to laikotarpio kai jis įgijo teisę į visos trukmės kasmetines atostogas, išskyrus atvejus, kai darbuotojas faktiškai negalėjo jomis pasinaudoti.

Pagal naująjį Darbo kodeksą bent viena iš kasmetinių atostogų dalių negali būti trumpesnė kaip 10 darbo dienų arba ne mažiau kaip 12 darbo dienų (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę), o jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, atostogų dalis negali būti trumpesnė kaip 2 savaitės.

Jeigu darbdavys uždelsė atsiskaityti už kasmetines atostogas, laikotarpis, kurį buvo uždelsta atsiskaityti, pridedamas prie kitų kasmetinių atostogų, jeigu darbuotojas dėl to pateikė prašymą per pirmas 3 darbo dienas po kasmetinių atostogų.

**Naujasis Darbo kodeksas apriboja galimybę piktnaudžiauti teise į papildomas atostogas už laiku neišmokėtus atostoginius.**



## KITI DARBDAVIO IR DARBUOTOJO SUSITARIMAI

Priešingai nei senasis Darbo kodeksas, naujasis Darbo kodeksas leidžia šalims susitarimu įpareigoti darbuotoją atlyginti darbdaviui mokymo išlaidas, patirtas per paskutinius darbo 2 metus (o ne vienerius metus). Kolektyvine sutartimi šis laikotarpis gali būti prailgintas iki 3 metų.

Kelionės į mokymo vietą bei nakvynės mokymų metu išlaidos darbdaviui gali būti atlygintos tik tuomet, jei tokių išlaidų atlyginimas bus numatytas darbdavio ir darbuotojo susitarime.

Darbo kodeksas taip pat numato, kad tais atvejais, kai darbdavys apmoka dalį (ne mažiau kaip pusę) ar visą darbuotojo studijų kainą – šalys gali susitarti **dėl darbuotojo pareigos studijų metu ir 3 metus po studijų** dirbti pas darbdavį. Priešingu atveju darbuotojui kyla pareiga atlyginti darbdaviui jo patirtas išlaidas.

**Darbo kodeksas įpareigoja darbdavius peržiūrėti iki šiol galiojusius susitarimus su darbuotojais dėl mokymosi išlaidų kompensavimo.**

Kodekso naujovė – numatyti **nekonkuravimo ir konfidencialumo susitarimai**. Darbo kodeksu numatyta, kad mažiausias kompensacijos už nekonkuravimą po darbo pasibaigimo dydis nuo Darbo kodekse įsigaliojimo bus 40 proc. paskutinę darbo dieną buvusio darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio. Taip pat vertėtų atkreipti dėmesį į tai, kad draudžiama kompensaciją už nekonkuravimą mokėti darbo santykių metu, tokiu būdu siekiant išvengti situacijų, kuomet darbo užmokestis yra dirbtinai

skaidomas į atlyginimą ir kompensaciją už nekonkuravimą.

Nekonkuravimo sutartims naujasis Darbo kodeksas imperatyviai nustato tokias privalomas sąlygas: (i) draudžiama darbuotojui darbo ar profesinė veikla; (ii) nekonkuravimo kompensacijos darbuotojui dydis; (iii) nekonkuravimo teritorija ir (iv) susitarimo dėl nekonkuravimo galiojimo terminas. Nesant šių sąlygų, susitarimas gali būti laikomas arba nesudarytu arba aiškinamas darbuotojo naudai. Likusios nekonkuravimo susitarimo sąlygos bei jų apimtis paliekama šalių susitarimui.

Nekonkuravimo susitarimo terminas aiškiai apibrėžiamas Darbo kodekse ir negali būti ilgesnis nei 2 metai po darbo sutarties pasibaigimo. Naujajame Darbo kodekse darbuotojui įtvirtinama teisė vienašališkai nutraukti sutartį, jei daugiau kaip 2 mėnesius vėluojama sumokėti kompensaciją už nekonkuravimą.

Naujasis Darbo kodeksas taip pat numato, kad už nekonkuravimo įsipareigojimo pažeidimą darbdavys iš darbuotojo galės reikalauti netesybų ar žalos, kuri neviršija darbuotojo 3 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio.

**Išankstiniai susitarimai dėl netesybų ar žalos, atsiradusios dėl nekonkuravimo įsipareigojimo pažeidimo, viršijantys 3 mėnesių vidutinį darbo užmokestį, bus negaliojantys. Darbdavys patyręs didesnę nei 3 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio žalą, ją privalės įrodyti.**

Priešingai nei nekonkuravimo atveju, netesybų už **konfidencialios informacijos** atskleidimą ar jos

panaudojimą dydis įstatymu nėra ribojamas ir paliekamas šalių susitarimui. Darbo kodeksas numato, kad šalys gali susitarti dėl ilgesnio nei 1 metai konfidencialios informacijos saugojimo termino.

**Susitarime dėl konfidencialios informacijos apsaugos taip pat turi būti aiškiai apibrėžti duomenys, kurie laikomi konfidencialia informacija, bei darbdavio pareigos padedant darbuotojui išsaugoti šios informacijos slaptumą.**

## **DARBUOTOJŲ ATSTOVAVIMAS IR INFORMAVIMAS**

Naujasis Darbo kodeksas nustato, kad:

- darbdaviai, kurių vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius 2017 m. sausio 1 d. yra 20 ir daugiau, **iki 2017 m. birželio 30 d.** turi sudaryti darbo tarybos rinkimų komisiją;
- darbdaviai, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip 20, darbo tarybai ir profesinei sąjungai privalo teikti nuasmenintą informaciją apie darbuotojų, išskyrus vadovaujančias pareigas einančius darbuotojus, vidutinį darbo užmokestį pagal profesijų grupes ir lytį, taip pat kitą informaciją, kurią skelbti įpareigoja įstatymai, kolektyvinės sutartys, darbdavio ir darbo tarybos susitarimai. Ši informacija turi būti atnaujinama bent kartą per 1 metus.

Darbdaviams taip pat nustatoma pareiga **supažindinti darbuotojus** su informacinių ir komunikacinių

technologijų naudojimo bei darbuotojų stebėsenos ir kontrolės darbo vietoje tvarka, informuoti darbuotojus apie vaizdo stebėjimą ir garso įrašymą konkrečioje darbovietės vietoje, pažymint tokias vietas vaizdiniu žymeniui. Taip pat jei darbo vietoje naudojamos darbdavio informacinės ir komunikacinės technologijos, darbdavys turi pareigą nepažeisti darbuotojo asmeninio susižinojimo slaptumo.

**Verslo ar jo dalies perdavimo atveju** verslą perduodantiems darbdaviams nustatoma pareiga iš anksto ne vėliau kaip prieš 10 darbo dienų iki perdavimo raštu informuoti darbuotoją apie būsimą verslo ar jo dalies perdavimą, nurodant šio įvykio datą, teisinį pagrindą, ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojui ir priimtas priemones. Jeigu darbuotojas per 5 darbo dienas nuo pranešimo gavimo, pateikia rašytinį nesutikimą, verslą perduodantys darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės.

Nesant kolektyvinė sutarties, darbovietėse, kuriose vidutinis darbuotojų skaičius yra 20 ar daugiau darbdavys privalo **patvirtinti darbo apmokėjimo sistemas** ir leisti su jomis susipažinti visiems darbuotojams. Prieš tvirtinant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, darbdavys privalės konsultuoti su darbuotojais.

Atkreiptinas dėmesys, jog kolektyvinės sutartys, sudarytos iki 2017 m. sausio 1 d., net ir neterminuotos, galioja iki 2018 m. birželio 30 d.

**Darbo kodekse įtvirtinti nauji reikalavimai įpareigoja darbdavius**

**peržiūrėti ir atitinkamai pakeisti esamus vidaus teisės aktus, taip pat atidžiai vykdyti numatytas darbuotojų informavimo pareigas.**

### **IŠIMTYS MAŽOMS IR VIDUTINĖMS ĮMONĖMS**

Darbdaviams, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra mažiau kaip 10 darbuotojų, t.y. mažos įmonės, yra netaikomi tam tikri darbo kodekso reikalavimai, kaip antai: (i) pareiga teikti informaciją darbuotojų patikėtiniui apie nuotolinio darbo, terminuotų darbo sutarčių, laikinojo darbo būklę įmonėje; (ii) pareiga darbuotojo prašymu pakeisti darbo laiką ne viso darbo laiko atveju; (iii) pareiga patvirtinti atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus ir sudaryti atrankos komisiją atleidžiant darbuotojus darbdavio iniciatyva nesant jų kaltės; (iv) pareiga pranešti apie darbo pamainų grafikus ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas; (v) kasmetinių atostogų suteikimo eilės nustatymo taisyklės; (vi) mokymosi atostogų apmokėjimo darbdavio lėšomis taisyklės; (vii) darbuotojų teisės pasinaudoti visomis ar dalimi kasmetinių atostogų taisyklės.

Mažos įmonės gali nesuteikti darbuotojui kasmetinių atostogų, jeigu darbo santykiai su darbuotoju trunka trumpiau negu 1 metus, tačiau turi išmokėti kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas.

Jeigu vidutinis darbuotojų skaičius yra mažiau kaip 20, darbuotojų atstovavimo teises gali įgyvendinti ne darbo taryba ar profesinė sąjunga, o darbuotojų išrinktasis darbuotojų patikėtinis, renkamas 3 metams visuotiniame darbdavio darbuotojų susirinkime.