



NAUJAUSI DARBO KODEKSO PASIKEITIMAI

Nuo rugpjūčio 1 d. ir lapkričio 1 d. ir sausio 1 d.

NAUJAUSI DARBO KODEKSO PASIKEITIMAI

- **Lietuvos Respublikos Prezidentas pasirašė 2022 m. birželio 28 d. Seimo priimtus net du įstatymus, keičiančius Darbo Kodeksą.**
- Dalis pakeitimų įsigalios jau nuo 2022 m. rugpjūčio 1 d. (Darbo sutarties keitimas, papildomos atostogos, nediskriminavimas, atleidimas, dokumentų teikimas IT priemonėmis)
- Kita dalis pakeitimų įsigalios nuo 2022 m. lapkričio 1 d. (mobingas)
- Kita dalis pakeitimų įsigalios nuo 2023 m. sausio 1 d. (vaiko priežiūros atostogos)

PAKEITIMAI DARBO SUTARTIES ŠALIŲ IR JŲ BENDRŲJŲ PAREIGŲ SRITYJE

- **DK 2 str.** (ir atitinkamai susiję straipsniai, kurie numato šio principo taikymą – DK 26 str. (darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais), 59 str. (darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia), 75 str. (nediskriminavimo principo taikymas laikinojo įdarbinimo atveju) – **praplėstas darbo teisės subjektų lygybės principas**, pagal kurį papildomai numatyta, kad darbo teisės subjektai turės būti vertinami vienodai, nepaisant jų:
 - 1) pilietybės;
 - 2) negalios;
 - 3) etninės priklausomybės;
 - 4) religijos;
 - 5) sveikatos būklės;
 - 6) priklausymo profesinėms sąjungoms (*pakeitimas įsigalios 2022 m. rugpjūčio 1 d.*).

DK 25 str. (pakeitimai įsigalios 2022 m. rugpjūčio 1 d.):

- **1.** Patikslinta informacijos/ dokumentų perdavimo IT priemonėmis tvarka – **kai informacija/ dokumentai, bus perduodami** įprastai naudojamomis **IT priemonėmis** (elektroniniu paštu, mobiliaisiais įrenginiais ir kita), be kitų reikalavimų, **turės būti įmanoma juos ir atsispausdinti.**
- **2. Patikslinta, kokios darbo teisės normos** (DK 42 str. 4 d.) **turės būti išdėstytos lietuvių kalba, o jei darbuotojas užsienietis – ir jam suprantama kalba:**
 1. informacija apie darbo sąlygas;
 2. tvarką darbovietėje nustatančios darbo teisės normos;
 3. darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimai.
- **4.** Patikslina, jog darbdaviui perduodant informaciją (pavyzdžiui, apie bet kokias aplinkybes, galinčias reikšmingai paveikti sutarties sudarymą, vykdymą ir nutraukimą (DK 25 str. 1 d. ir 2 d.), **kai darbuotojas yra užsienietis ar asmuo su negalia – informacija turės būti perduodama lietuvių kalba ir šiam darbuotojui suprantama kalba.**
- **5. Patikslinta, jog reikalavimas skelbti darbo užmokesčio dydį ir / arba darbo užmokesčio dydžio intervalą apims ir informacijos rengėjo, platintojo skelbiamą pranešimą apie darbo pasiūlymą.**

DK 26 str.

- **darbdavys turės sudaryti darbo sąlygas neįgaliems darbuotojams,** o ne tik pritaikyti patalpas (*pakeitimas įsigalios 2022 m. rugpjūčio 1 d.*).

DK 30 str. (1)

- – nustatytas **reikalavimas darbdaviui įprastais darbovietėje būdais paskelbti informaciją apie psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijos užtikrinimą, o taip pat imtis aktyvių veiksmų pagalbai asmenims**, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje, suteikti *(pakeitimas įsigalios 2022 m. rugpjūčio 1 d.)*.

Vėliau nuo 2022 m. lapkričio 1 d. įsigalios platesni šio straipsnio pakeitimai, pagal kuriuos:

- **1. Įtvirtintas tiesioginis smurto ir priekabiavimo draudimas.**
- **2. Įtvirtinta nauja sąvoka: Smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą),**

DK 30 str. (2)

■ **3. Numatyta tiksliai, kada ir kur smurtas ir priekabiavimas yra draudžiamas:**

- 1) darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;
- 2) pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;
- 3) su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;
- 4) su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;
- 5) darbdavio suteiktame būste;
- 6) pakeliui į darbą ar iš darbo.

■ **4. Įtvirtinta, kokių priemonių ir aktyvių veiksmų darbdavys turės imtis smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą, suteikti:**

- 1) atsižvelgdamas į galimus smurto ir priekabiavimo pavojus, turės imtis jų šalinimo ir (ar) kontrolės priemonių;
- 2) turės nustatyti pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarką ir supažindinti su ja darbuotojus;
- 3) turės organizuoti darbuotojams mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje.

DK 30 str. (3)

- **5. Numatoma pareiga darbdaviams, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip 50 – patvirtinti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką.** Politika turės būti atnaujinta atsižvelgiant į

- 1) gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą;
- 2) nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus;
- 3) pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų, arba
- 4) pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo inspektoriui.

- **6. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje turės būti nustatyta:**

- 1) smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdai;
- 2) galimos smurto ir priekabiavimo formos;
- 3) supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarka;
- 4) pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka;
- 5)** apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir jiems teikiama pagalba;
- 6) darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisyklės, ir
- 7) kita informacija, susijusi su smurto ir priekabiavimo prevencija.

■ ***

Vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius

- Vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius iki 2022 m. spalio 31 d. parengs smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo metodines rekomendacijas ir paskelbs jas Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – **VDI**) interneto svetainėje.

PAKEITIMAI DARBO SUTARTIES SĄVOKOS IR DARBO SUTARTIES SĄLYGŲ SRITYJE (ĮSIGALIOS 2022 M. RUGPJŪČIO 1 D.)

- **DK 36 str. – keičiamas išbandymo termino reguliavimas, kai sudaroma terminuota sutartis – išbandymo terminas turės būti proporcingas terminuotos darbo sutarties terminui (trumpesnis nei 3 mėn.), tuo atveju jei sutartis sudaroma trumpesniam nei 6 mėn. laikotarpiui. Taikoma tik terminuotoms darbo sutartims, sudarytoms po 2022 m. rugpjūčio 1 d.**
- **DK 40 str. – papildytas sąrašas, darbuotojų, kurie galės teikti prašymą dėl ne viso darbo laiko trukmės ir jo nustatymo nepaisant įtvirtintų ribojimų**
 - **1. darbuotojui, pateikusiam prašymą pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą, pagrįstą **darbuotojo būtinybe slaugyti (prižiūrėti) kartu su darbuotoju gyvenanti asmenį;****
 - **2. darbuotojui, auginančiam vaiką iki 8 m. (vietoje – iki 3 m.)**

PAKEITIMAI DARBO SUTARTIES SUDARYMO, VYKDYMO IR PASIBAIGIMO SRITYJE (ĮSIGALIOS 2022 M. RUGPJŪČIO 1 D.)

- **DK 44 str. – numatyta papildoma informacija, kurią darbdavys iki darbo pradžios privalės pateikti darbuotojui:**
- išbandymo terminas, jei dėl jo sulygta, jo trukmė ir sąlygos
- darbo sutarties pasibaigimo tvarka
- atskirai nurodytos darbo užmokesčio sudedamosios dalys;
- viršvalandžių nustatymo ir apmokėjimo už juos tvarka
- jei taikoma, darbo (pamainos) keitimo tvarka
- teisė į mokymo paslaugas, jei darbdavys šią teisę suteikia;
- socialinio draudimo institucijų, gaunančių su darbo santykiais susijusias socialinio draudimo įmokas, pavadinimas ir informacija apie kitą darbdavio teikiamą su socialiniu draudimu susijusią apsaugą, jei darbdavys už tai atsakingas

PAKEITIMAI DARBO SUTARTIES SUDARYMO, VYKDYMO IR PASIBAIGIMO SRITYJE (ĮSIGALIOS 2022 M. RUGPJŪČIO 1 D.)

- DK 46 str. – patikslinta, kad pasibaigus terminuoto susitarimo pakeisti darbo sąlygas terminui, darbuotojas grįžta dirbti buvusiomis darbo sąlygomis.
- DK 51 str. – papildyti ir patikslinti pagrindai dėl darbo santykių tęstinumo dėl darbdavio dalyvių sudėties pasikeitimų – tai (i) pertvarkymas; (ii) darbdavio funkcijų dalies perdavimas kitam darbdaviui.
- DK 52 str. – patikslinta, kad darbdavys privalės tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu ne mažiau kaip 1/5 visos darbo laiko normos, nebent darbdavys įrodytų, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas bendrovei, t.y. kai prašymą, pateiks:
 - 1. darbuotojas auginantis vaiką iki 8 m. (vietoj 3 m.);
 - 2. darbuotojas pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos būkle, neįgalumu arba būtinybe slaugyti (prižiūrėti) šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį.

PAKEITIMAI DARBO SUTARTIES SUDARYMO, VYKDYMO IR PASIBAIGIMO SRITYJE (ĮSIGALIOS 2022 M. RUGPJŪČIO 1 D.)

- **DK 55 str.** – patikslinta, kad darbdavio sutikimu bus galima **sutrumpinti 20 k. d. įspėjimo terminą nutraukti darbo sutartį darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių** arba jo visai **netaikyti**. Taip pat papildyta, kad **tik tais atvejais, kol darbo sutartis dar nėra nutraukta**, darbuotojas **turi teisę atsaukti pareiškimą** nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip **per 3 d. d.** nuo jo padavimo dienos.
- .
- **DK 56 str.** – papildyta atveju, kada darbuotojas gali nutraukti darbo sutartį dėl svarbių priežasčių – darbuotojas negali tinkamai atlikti savo darbo funkcijos dėl to, kad **namuose slaugo kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, kuriam nustatytas specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis.**
- .
- **DK 57 str.** – praplečiamas darbuotojų ratas, kuriems trigubinamas įspėjimo terminas (1 mėn. arba 2 sav., jei darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu 1 metus) nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės. Atitinkamai, darbo sutartis galės būti nutraukta, įspėjus **prieš 3 mėn. arba 6 sav. įspėjimo terminą**, ir **darbuotojams, pateikusiems išrašą dėl ligos**, įtrauktos į Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymu patvirtintą sunkių ligų sąrašą.

PAKEITIMAI KOMANDIRUOČIŲ SRITYJE (ĮSIGALIOS 2022 M. RUGPJŪČIO 1 D.)

■ DK 107 str.:

- 1. Keičiama komandiruotės trukmė, kai darbdavys prieš išvykimą į komandiruotę kitoje valstybėje turi pateikti papildomą informaciją komandiruojamam darbuotojui – vietoj ilgesnės nei 30 d. laikotarpio komandiruotės keičiama **į ilgesnę nei 28 d. laikotarpio komandiruotę**. Toks papildomos informacijos sąrašas papildomas – **valstybės (valstybių) pavadinimu (pavadinimais)**.
- 2. **Jeigu ilgesnei nei 28 d. komandirutei į kitą Europos Sąjungos valstybę narę ar Europos ekonominės erdvės valstybę (valstybes) 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 nurodomi:**
 - - darbo užmokestis, kurį jis turi teisę gauti pagal valstybės, į kurią jis komandiruojamas, teisę;
 - - dienpinigiai ir išmokos, skirtos su komandirute susijusioms faktinėms kelionės, nakvynės ir maitinimo išlaidoms kompensuoti, jeigu taikoma;
 - - nuoroda į priimančiosios valstybės oficialią nacionalinę interneto svetainę, kurioje pateikiama informacija apie komandiruojamus darbuotojus.

PAKEITIMAI DARBO IR POILSIO LAIKO SRITYJE

- **DK 113 str.:**

- **1. Numatomas reikalavimas darbdaviui tenkinti darbuotojo prašymą dirbti jo pageidaujama darbo laiko režimu**, jeigu dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatybių tai nesudarytų darbdaviui per didelių sąnaudų, **kai to reikalauja:**

- - nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja;
 - - darbuotojas, auginantis vaiką iki 8 m.;
 - - darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki 14 m. arba neįgalų vaiką iki 18 m.;
 - - darbuotojas, pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę arba būtinybę slaugyti (prižiūrėti) šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį.
- **2. Tiesiogiai įtvirtinamas reikalavimas darbuotojams laikytis darbo grafiko** – darbuotojai privalo dirbti darbo (pamainų) grafikuose, kuriuose nurodomos darbo pradžios ir pabaigos valandos ir darbo dienos, nustatytu laiku (*pakeitimas įsigalios 2022 m. rugpjūčio 1 d.*).

PAKEITIMAI DARBO IR POILSIO LAIKO SRITYJE

- **DK 126 str. – pailgintos atostogos** (DK 138 str.), tam tikroms darbuotojų grupėms **pakeistos, į didesnę kasmetinių atostogų skaičių**
- - darbuotojams, turintiems vaiką iki 14 m. arba neįgalų vaiką iki 18 m.;
- darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki 14 m. arba neįgalų vaiką iki 18 m.;
- neįgaliems darbuotojams (*pakeitimas įsigalios 2022 m. rugpjūčio 1 d.*)



DK 133 str. (*pakeitimai įsigalios 2023 m. sausio 1 d. – jei vaikas gimė ar buvo įvaikintas iki įsigaliojimo dienos, tėvystės atostogos suteikiamos pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas, galiojusias iki 2022 m. gruodžio 31 d.*)

- **1. Darbuotojams įsivaikinus vaiką, 3 mėn. terminas, per kurį darbdavys turi suteikti tėvystės atostogas, pakeistas į 1 mėn. terminą** (nuo teismo sprendimo įvaikinti vaiką įsiteisėjimo arba skubaus įsivaikinimo atveju – nuo sprendimo vykdymo pradžios).
- **2. Įtvirtinta, kad tėvystės atostogos gali būti skaidomos į ne daugiau kaip 2 dalis.**

PAKEITIMAI DARBO IR POILSIO LAIKO SRITYJE

- **DK 137 str.** *(pakeitimai įsigalios 2022 m. rugpjūčio 1 d.):*
- **1. Numatomas papildomas atvejis, kai darbdavys privalės tenkinti darbuotojo prašymą suteikti ne trumpesnės, negu prašo darbuotojas, trukmės nemokamas atostogas t.y. jeigu jį pateiks darbuotojas, slaugantis su darbuotoju gyvenantį asmenį.**
- **2. Numatomas papildomas pagrindas suteikti darbuotojui nemokamą laisvą laiką t.y. jei darbuotojo prašymas bus susijęs su šeiminiėmis priežastimis, ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju, kai darbuotojas privalės tiesiogiai dalyvauti.**
- .
- **DK 138 str.** *(pakeitimai įsigalios 2022 m. rugpjūčio 1 d.):*
- **1. Numatyti papildomi mamadieniai / tėvadieniai:**
- **a/ auginantiems 1 vaiką iki 12 m.** – 1 d. arba darbo laikas sutrumpinamas 8 h per 3 mėn.;
- **b/ auginantiems 2 vaikus iki 12 m., kai vienas arba abu vaikai yra neįgalūs** – 2 d. per mėn. arba darbo laikas sutrumpinamas 4 h per sav.
- **2. Papildyta, kad darbuotojų, dirbančių ilgesnėmis negu 8 darbo valandų pamainomis, prašymu šis papildomas poilsio laikas galės būti sumuojamas kas 6 mėn., jei priklauso 1 d. per 3 mėn.**

Pakeitimai darbo ginčų srityje

- Techninio pobūdžio
- Proceso
- darbo ginčų komisijos darbo organizavimu ar teisinės technikos klausimais

Ačiū už dėmesį!

Advokatė Kristina Vezbergaitė, kristina@panlaw.eu,
+37065800161

Liepų g. 83, Klaipėda, Lietuva