



Šeimos ir darbo poreikių derinimas

Darbdavys privalo suteikti **nemokamą laisvą laiką** darbuotojui, jei darbuotojo prašymas susijęs su skubiomis šeiminiėmis priežastimis ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju, kai **darbuotojas privalo tiesiogiai dalyvauti**.

Darbuotojams, auginantiems **1 vaiką iki 12 metų**, suteikiama **viena papildoma poilsio diena** (mamadienis/tėvadienis) **per 3 mėnesius** (arba sutrumpinamas darbo laikas 8 valandomis per 3 mėnesius). O darbuotojams auginantiems **2 vaikus iki 12 metų, kai vienas arba abu vaikai yra neįgalūs, – 2 dienos per mėnesį** (arba sutrumpinamas darbo laikas 4 valandomis per savaitę) (iki šiol buvo 1 diena), mokant darbuotojams vidutinį jų darbo užmokestį.

Pasikeitė ir DK normos susijusios su nuotoliniu darbu, susitarimu dėl ne viso darbo laiko bei galimybės dirbti pageidaujama darbo laiko režimu. Išimtimis dėl nuotolinio darbo, ne viso darbo laiko ir lankstaus darbo grafiko galės naudotis nėščiosios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios darbuotojos, darbuotojai, auginantys vaiką iki 8 metų, ir darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų. O taip pat šios garantijos taikomos ir darbuotojui pateikus prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę, arba būtinybe slaugyti ar prižiūrėti šeimos narį ar kartu su juo gyvenantį asmenį.

Informacija susijusi su darbo sąlygomis

Papildyti reikalavimai dėl informacijos, kuri turi būti pateikta darbuotojui iki darbo santykių pradžios. **Darbdavys darbuotojui turi pateikti informaciją dėl:** išbandymo termino, jei dėl jo sulygta, trukmės ir sąlygų; darbo sutarties pasibaigimo tvarką; viršvalandžių nustatymo ir apmokėjimo už juos tvarką ir, jei taikoma, darbo (pamainos) keitimo tvarką; teisę į mokymo paslaugas, jei darbdavys šią teisę suteikia; socialinio draudimo institucijų, gaunančių su darbo santykiais susijusias socialinio draudimo įmokas, pavadinimą ir informaciją apie kitą darbdavio teikiamą su socialiniu draudimu susijusią apsaugą, jei darbdavys už tai atsakingas.

Dokumentai susiję su darbo santykiais – lietuvių kalba ir kita darbuotojui suprantama kalba

Darbdavys **darbuotojui, kuris yra užsienietis**, turės pateikti lietuvių kalba ir **kita darbuotojui suprantama kalba** darbo sutartį, dokumentaciją susijusią su darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimais, kitus darbuotojui perduodamus dokumentus (pranešimus, prašymus, sutikimus, prieštaravimus ir kt.).

Terminuota darbo sutartis ir išbandymo terminas

Sudarant terminuotą darbo sutartį trumpesniam nei 6 mėnesių terminui darbo sutartyje turi būti sulygta išbandymo terminas proporcingas darbo sutarties terminui.

Darbo sutarties nutraukimas

Jei darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės **įspėjimo terminas turės būti trigubinamas** ne tik tiems darbuotojams, kurie augina vaiką iki 14 metų, ir darbuotojams, kurie augina neįgalų vaiką iki 18 metų, nėščioms darbuotojoms, neįgaliems darbuotojams tačiau ir **darbuotojams, pateikusiems išrašą dėl ligos, įtrauktos į Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymu patvirtintą sunkių ligų sąrašą**.

Diskriminacijos draudimas

Įtvirtintas **draudimas diskriminaciniais motyvais** atleisti darbuotoją darbdavio valia dėl to, kad darbuotojas **naudojasi ar naudojosi DK numatytais teisėmis/garantijomis**.

Komandiruotės į užsienio valstybes

Darbdavys turi pareigą pateikti darbuotojui informaciją (1) darbo užmokestis, kurį jis turi teisę gauti pagal valstybės, į kurią jis komandiruojamas, teisę; 2) dienpinigiai ir išmokos, skirtos su komandiruote susijusioms faktinėms kelionės, nakvynės ir maitinimo išlaidoms kompensuoti, jeigu taikoma; 3) nuoroda į priimančiosios valstybės oficialią nacionalinę interneto svetainę, kurioje pateikiama informacija apie komandiruojamus darbuotojus) vykstant į ilgesnę nei 28 dienas trunkančią komandiruotę. Tokios komandiruotės atveju darbuotojas turės būti iš anksto informuojamas apie valstybę (-es), į kurias bus vykstama.

ECOVIS ProventusLaw darbo teisės ekspertai pateikia svarbiausių LR darbo kodekso (DK) pakeitimų apžvalgą.

DK pakeitimai įsigalios trimis etapais:

- nuo 2022 m. rugpjūčio 1 d.;
- nuo 2022 m. lapkričio 1 d.;
- nuo 2023 m. sausio 1 dienos.

Detali informacija bei darbo kodekso norma po pakeitimų nuo 2022 m. rugpjūčio 1 d. yra šiame dokumente:



ECOVIS ProventusLaw teisininkai yra pasiruošę operatyviai padėti pasirengti naujiems pakeitimams ir sumažinti kylančias rizikas.





DK pakeitimai įsigaliosiantys nuo 2022 m. lapkričio 1 d.

Kompensacija darbuotojams dirbantiems lauko sąlygomis, kilnojamojo pobūdžio darbą

Pasikeitė kompensacijos mokamos darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba atliekamas lauko sąlygomis, arba susijęs su kelionėmis ar važiavimu dydžio lubos, kurios **negali viršyti 30 proc. bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio.**

Mobingas

DK įtvirtintas **smurto ir priekabiavimo**, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties **apibrėžimas.**

Nepriklausomai nuo darbuotojų skaičiaus įmonėje darbdaviams įtvirtintos pareigos:

- Atsižvelgiant į galimus smurto ir priekabiavimo pavojus, imtis jų **šalinimo** ir (ar) **kontrolės priemonių, smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką;**
- Nustatyti **pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarką** ir supažindinti su ja darbuotojus;
- **Organizuoti darbuotojams mokymus** apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje.

Darbdaviai, kurių **vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip 50**, turi **patvirtinti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką.**

Detali informacija bei darbo kodekso norma po pakeitimų nuo 2022 m. lapkričio 1 d. yra šiame dokumente:



DK pakeitimai įsigaliosiantys nuo 2023 m. sausio 1 d.

Tėvystės ir vaiko priežiūros atostogos

- Darbuotojams po vaiko gimimo suteikiamų atostogų dienų skaičius liko nepasikeitęs, tačiau 30 dienų galės būti **išskaidytos į ne daugiau, kaip dvi dalis**, nebūtina bus imti visų 30 dienų iškart.
- Patikslinti tėvystės ir vaiko priežiūros atostogų terminai, kai yra **įvaikinamas vaikas**, – tėvystės atostogos turi būti suteiktos anksčiau nei atostogos vaikui prižiūrėti. **Terminas sutrumpintas nuo 3 iki 1 mėnesio** nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo. Tokiems tėvams priklausys 30 dienų tėvystės atostogos, kurios taip pat galės būti skaidomos į ne daugiau, kaip dvi dalis.
- Kiekvienas iš tėvų (įtėvių, globėjų), imdamas atostogą vaikui prižiūrėti, bet kuriuo metu iki vaikai sukaks 18 ar 24 mėnesiai, pirmiausia turės teisę pasinaudoti 2 mėnesių trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalimi, **kuri niekam negali būti perleista.** Neperleidžiamų 2 mėnesių trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalį kiekvienas iš tėvų (įtėvių, globėjų) gali imti visą iš karto arba dalimis, pakaitomis su kitu iš tėvų (įtėvių, globėjų). Neperleidžiamų 2 mėnesių trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalies abu tėvai (įtėviai, globėjai) **negali imti tuo pačiu metu.**

Detali informacija bei darbo kodekso norma po pakeitimų nuo 2023 m. sausio 1 d. yra šiame dokumente:



ECOVIS ProventusLaw teisininkai yra pasiruošę operatyviai padėti pasirengti naujiems pakeitimams ir sumažinti kylančias rizikas.



info@proventuslaw.lt