

## Nuo 2022 m. rugpjūčio 1 d. įsigalioja LR darbo kodekso bei LR įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties pakeitimai

WALLESS komanda primena, kad rugpjūčio 1 d. įsigalioja nemažai LR darbo kodekso (DK) ir LR įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties (IUTP) straipsnių pakeitimų, apimančių tiek nedidelius techninius pasikeitimus, tiek itin svarbius pasikeitimus reguliavime dėl darbuotojų informavimo, papildomų darbuotojams teikiamų naudų, užsieniečių įdarbinimo ir kt.



### Pagrindiniai LR darbo kodekso pakeitimai

- Teisingas informavimas (DK 25 straipsnis )

Nuo šiol įdarbinant užsienietį būtina kita, jam suprantama kalba (be lietuvių kalbos), išdėstyti tiek darbo sutartį, tiek visą informaciją, su kuria darbuotojas privalo būti pasirašytinai supažindintas iki darbo pradžios pagal DK reikalavimus (darbo sąlygos, tvarką darbovietėje nustatančios darbo teisės normos, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimai).

- Darbuotojų garbės ir orumo gynimas (DK 30 straipsnis)

Nuo šiol DK reguliavimas numatys darbdavio pareigų įprastais darbovietėje būdais skelbtį informaciją apie taikomas prevencines psichologinio smurto darbo aplinkoje priemones. Papildomai sugriežtinama ir straipsnio formuliuotė dėl darbdavio pareigos suteikti pagalbą asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje – įtvirtinama, kad darbdavys privalo imtis aktyvių veiksmų tokiai pagalbai suteikti.

- Išbandymo terminas (DK 36 straipsnis)

Nauju pakeitimu nustatoma, kad jei terminuota darbo sutartis bus sudaroma trumpesniam negu 6 mėnesių laikotarpiui, išbandymo terminas turės būti proporcingas tokios sutarties terminui (atitinkamai trumpesnis negu 3 mėnesiai). Pavyzdžiui, jei darbo sutartis bus sudaroma 3 mėnesių laikotarpiui, išbandymo terminas negalės būti ilgesnis nei 1,5 mėnesio.

- Pranešimas apie darbo sąlygas (DK 44 straipsnis)

Išplečiamas informacijos, kurią darbdavys iki darbo pradžios privalo pateikti darbuotojui [1], sąrašas. Papildomai darbuotojui turės būti pateikiama informacija apie (jei taikoma):

- išbandymo termino trukmę ir sąlygas;
- darbo sutarties pasibaigimo tvarką;
- viršvalandžių nustatymo ir apmokėjimo už juos tvarką;
- darbo (pamainos) keitimo tvarką;
- teisę į mokymo paslaugas;

- socialinio draudimo institucijų, gaunančių su darbo santykiais susijusias socialinio draudimo įmokas, pavadinimai ir informacija apie kitą darbdavio teikiamą su socialiniu draudimu susijusią apsaugą.

Jei aukšciau nurodytą informaciją nustatys darbo teisės normos, darbuotojui pateikiamame dokumente turės būti nuorodos į tai nustatančias darbo teisės normas.

- Darbo sąlygų keitimas darbuotojo iniciatyva (DK 46 straipsnis)**

Įtvirtinamas reguliavimas: kai susitarimas pakeisti darbo sąlygas buvo terminuotas, darbuotojas, pasibaigus susitarimo terminui, grįžta dirbtį buvusiomis darbo sąlygomis.

- Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių (DK 55 straipsnis)**

Naujoje DK 55 straipsnio formuluotėje įtvirtinta, kad darbdavys turi teisę sutrumpinti arba atsisakyti darbuotojui taikyti privalomą 20 kalendorinių dienų įspėjimo terminą, kai darbuotojas darbo sutartį nutraukia savo iniciatyva be svarbių priežasčių.

- Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės (DK 57 straipsnis)**

Nauju pakeitimui nustatyta, kad nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, įspėjimo terminas bus trigubinamas ir tiems darbuotojams, kurie pateiks išrašą dėl ligos, įtrauktos į LR sveikatos apsaugos ministro įsakymu patvirtintą sunkių ligų sąrašą.

- Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia (DK 59 straipsnis)**

Papildytas draudžiamų priežasčių nutraukti darbo sutartį darbdavio valia sąrašas, įtraukiant draudimą atleisti darbuotoją dėl to, kad jis naudojasi DK jam suteikiamomis garantijomis.

- Reikalavimai laikinosioms įdarbinimo įmonėms (DK 72(1), 75, 79 straipsniai)**

Svarbiausi kriterijų sąrašo pakeitimai:

- įmonėms ne mažiau negu 3 paeiliui einančius mėnesius turėti laikinųjų darbuotojų;
- kartą per mėnesį teikti Valstybinei darbo inspekcijai informaciją apie pradėtą vykdyti įdarbinimą per laikinojo įdarbinimo įmones ir laikinųjų darbuotojų skaičių.

Laikinojo įdarbinimo įmonės, nesilaikančios šių reikalavimų, bus išbraukiamos iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo.

- Darbuotojų komandiruotės užsienyje (DK 107 straipsnis)**

Kai komandiruotės užsienyje trukmė viršys 28 dienas (anksčiau buvo 30 d.), darbdavys iki jos pradžios privalės darbuotojui pateikti papildomą informaciją, susijusią su komandiruote. Papildomai reikės pateikti valstybės (valstybių) pavadinimą (pavadinimus), į kurią (kurias) darbuotojas yra siunčiamas.

Papildomai, kai darbuotojas bus siunčiamas į kitą Europos Sąjungos (ES) ar Europos Ekonominių Erdvės valstybę narę, jam, prieš išvykimą į komandiruotę, įteikiamuose dokumentuose turės būti nurodomi:

- darbo užmokestis, kurj jis turi teisę gauti pagal valstybės, į kurių jis komandiruojamas, teisę;
  - dienpinigiai ir išmokos, skirtos su komandiruote susijusioms faktinėms kelionėms, nakvynėms ir maitinimo išlaidoms kompensuoti, jeigu taikoma;
  - nuoroda į priimančiosios valstybės oficialią nacionalinę interneto svetainę, kurioje pateikiama informacija apie komandiruojamus darbuotojus.
- **Darbo laiko režimas (DK 113 straipsnis)**

Kai darbuotojas, patenkantis į vieną iš papildomai saugomų darbuotojų kategorijų [2], reikalaus dirbtį jo pageidaujamu darbo laiko režimu, darbdavys privalės tenkinti tokį prašymą. Darbdavys turės teisę atmesti tokį prašymą, jei galės pagrįsti, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatybių tai sudarys jam per dideles sąnaudas.

Papildomai į straipsnį įtraukiamas tiesioginis patvirtinimas, kad darbuotojai privalo dirbtį darbo (pamainų) grafikuose nustatytu laiku.

- **Nemokamas laisvas laikas (DK 137 straipsnis)**

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

- **Papildomos poilsio dienos (DK 138 straipsnis)**

Darbuotojams, augantiems vieną vaiką iki dvylirkos metų, suteikiama 1 papildoma poilsio diena per 3 mėnesius (arba sutrumpinamas darbo laikas 8 valandomis per 3 mėnesius). Jei šie darbuotojai dirbs ilgesnėmis nei 8 darbo valandų pamainomis, šių darbuotojų prašymu papildomas poilsio laikas galės būti sumuojamas kas 6 mėnesius.

Taip pat 2 papildomos poilsio dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas 4 valandomis per savaitę) nuo šiol suteikiamas darbuotojams, augantiems du vaikus iki dvylirkos metų, kai vienas arba abu vaikai yra neįgalūs.

- **Darbo tarybos sudarymas (DK 169 straipsnis)**

Jei įmonės filialuose, atstovybėse ar kituose struktūriniuose padaliniuose dirba vidutiniškai 20 ir daugiau darbuotojų, struktūrių padalinių lygmeniu galės būti renkamos atskiro darbo tarybos, o darbdavio lygmeniu galės būti sudaroma jungtinė darbo taryba.

- **Darbo tarybos rinkimai (DK 171 straipsnis)**

Pagal naujų straipsnio reguliavimų visus darbo tarybos rinkimus vykdys rinkimų komisija, kurią įsakymu sudarys darbdavys. Anksčiau darbdavys turėjo pareigą organizuoti tik pirmuosius darbo tarybos rinkimus.

**Pažymime, kad nuo 2022 m. lapkričio 1 d. ir 2023 m. sausio 1 d. įsigalios ir kiti DK pakeitimai.**



## Pagrindiniai LR įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties pakeitimai

### Žemiau pateikiame esminių IUTP pakeitimų (2, 36, 44, 44(1), 53 ir kt. straipsnių) santrauką.

- Papildytas atvejų, kai užsienietis laikomas turinčiu aukštą profesinę kvalifikaciją, sąrašas

Aukštojo mokslo kvalifikacijai prilyginta informacinių technologijų ir ryšių technologijų paslaugų srities vadovų ir informacinių technologijų ir ryšių technologijų specialistų ne mažesnė kaip trejų metų profesinė patirtis, kuri įgyta per pastaruosius septynerius metus.

- Mažėja reikalavimų užsieniečiams, siekiantiems ES mėlynosios kortelės (Mėlynoji kortelė) išdavimo

Panaikinamas reikalavimas užsieniečiams gauti Užimtumo tarnybos sprendimą dėl užsieniečio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams. Atsižvelgiant į tai, nebelieka profesijų, kurioms būtina aukšta profesinė kvalifikacija ir kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašo. Šis sąrašas galios tik prašymams, pateikiems iki 2022 m. liepos 31 d.

- Dėl darbo keliems darbdaviams sutarčių sudarymo

Su užsieniečiu sudarant darbo keliems darbdaviam sutartį, tarpininkavimo raštą Migracijos departamento turės pateikti pirmasis darbdavys, tačiau sąlygas dėl leidimo laikinai gyventi gavimo turės atitikti visi darbdaviai.

- Mažėja darbo užmokesčio dydis užsieniečiams, kurių profesija yra įtraukta į Aukštą pridėtinę vertę kuriančių profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašą

Tokiems užsieniečiams nuo šiol turės būti mokamas darbo užmokesčis, ne mažesnis negu 1,2 paskutinio paskelbtos kalendorinių metų vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio šalies ūkyje (įtraukiant ir individualių įmonių darbo užmokesčio duomenis). Jeigu užsieniečio profesija nebus įtraukta į minėtą sąrašą, šis dydis turės būti ne mažesnis nei 1,5 paskutinio paskelbtos bruto darbo užmokesčio šalies ūkyje dydžio.

- Dėl užsieniečių, turinčių kitos ES valstybės Mėlynąjį kortelę

Darbdaviui, ketinančiam įdarbinti užsienietį, turintį kitos ES valstybės išduotą Mėlynąjį kortelę, neberekės nurodyti informacijos apie užsieniečio aukštą profesinę kvalifikaciją, susijusią su atliktinu darbu.

- Sutrumpintas terminas užsieniečio įdarbinimui

Darbdavys taip pat nuo šiol galės įsipareigoti įdarbinti užsienietį trumpesniam minimaliam terminui – 6 mėnesiams (vietoje 1 metų).

- Lankstesnės sąlygos keisti darbo funkcijas ir darbdavj

Užsienietis, turintis Mėlynąjį kortelę, galės pakeisti darbo funkciją pas tą patį darbdavj be Migracijos departamento leidimo.

Užsienietis taip pat galės įsidarbinti ir pas kitą darbdavj, jeigu kartu lieka dirbtj ir pas jį anksčiau įdarbinusj darbdavj, kuris teikė tarpininkavimo raštq dėl Mėlynosios kortelės išdavimo. Apie tai užsienietis turės pranešti Migracijos departamentui per 7 darbo dienas.

Migracijos departamento leidimq pakeisti darbdavj, užsienietis, turintis Mėlynąjį kortelę, privalēs gauti tik jeigu darbdavj keičia per pirmuosius darbo Lietuvos Respublikoje metus, o jeigu neteko darbo – ne vėliau nei praėjus 6 mėnesiams nuo darbo netekimo. Jeigu užsienietis ketina dirbtj aukštost kvalifikacijos reikalaujantj darbq pas kitą darbdavj, praėjus daugiau nei 1 metams – apie tai pranešti Migracijos departamentui užteks per 7 darbo dienas.

- Užsieniečio, turinčio Mėlynąjį kortelę, šeimos nariai galės greičiau gauti leidimq nuolat gyventi Lietuvoje

Jeigu ES valstybėje Mėlynosios kortelės turėtojo šeimos narys nepertraukiamai pragyveno pastaruosius 5 metus, iš kurių ne mažiau kaip 2 metus be pertraukos gyveno Lietuvoje, jis galės greičiau gauti leidimq nuolat gyventi Lietuvoje.

Jeigu užsienietis, turintis Mėlynąjį kortelę, ar jo šeimos narys, gavēs leidimq nuolat gyventi Lietuvoje, išvyks gyventi į ne ES valstybę, leidimas bus panaikinamas tik tuo atveju, jeigu užsienietis ne ES valstybėje pragyvens ilgiau nei 2 metus.

[1] Autorių nuomone, jei visa reikalaujama pateikti informacija darbuotojui iki darbo pradžios jau būna pateikiama darbuotojo gaunamoje darbo sutarties kopijoje, pakartotinai šios informacijos teikti nereikia.

[2] Nėšcia, nesenai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaikq iki aštuonerių metų, ir darbuotojas, vienas auginantis vaikq iki keturiolikos metų arba neįgalu vaikq iki aštuoniolikos metų, darbuotojas, pateikęs prašymq, pagrįstq sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę arba būtinybė slaugyti (prižiūrēti) šeimos narj ar kartu su darbuotoju gyvenantj asmenj, jeigu dėl gamybiniu būtinumo ar darbo organizavimo ypatybių tai nesudarytū darbdaviui per dideliu sqaudū.