

Svarbiausi Darbo
kodekso
pakeitimai
nuo 2025-01-01



Susitarimas dėl papildomo darbo

Iki 2025-01-01

DK nustatyta, kad susitarime dėl papildomo darbo turi būti nurodyta, kuriuo metu bus atliekama papildoma darbo funkcija, jos apimtis darbo valandomis, darbo užmokestis ar priemoka už papildomą darbą ar kita.

Nuo 2025-01-01

Tas pats punktas pasipildys, kad susitarime dėl papildomo darbo nurodoma papildomų teisių ar pareigų suteikimo tvarka. Pakeitimo tikslas – jog būtų pašalinti neaiškumai, pavyzdžiui, dėl atostogų suteikimo tvarkos ir pan. Šis reikalavimas bus taikomas 2025-01-01 ir vėliau sudaromiems susitarimams dėl papildomo darbo, tačiau šalys galės susitarti ir pakeisti iki 2024-12-31 sudarytus susitarimus dėl papildomo darbo pagal nuo 2025-01-01 galiosiančias Darbo kodekso nuostatas.

Darbuotojo sutikimas dirbti viršvalandžius

Iki 2025-01-01

DK nustatyta, kad darbdavys viršvalandinius darbus gali nurodyti dirbti tik su darbuotojo sutikimu. Nėra aišku, ar sutikimas privalo būti rašytinis.

Nuo 2025-01-01

Bus patikslinta, kad viršvalandiniam darbui reikės gauti rašytinį darbuotojo sutikimą.

Viršvalandinis darbas švenčių naktį

Nuo 2025-01-01

Viršvalandinis darbas švenčių naktį turės būti apmokamas ne mažesniu kaip 2,5 darbo užmokesčio dydžiu. Iki šiol DK nebuvo nustatyta specialaus viršvalandinio darbo švenčių naktį apmokėjimo dydžio.

Smurto ir priekabiavimo prevencija

Iki 2025-01-01

Smurto ir priekabiavimo sąvoka neapėmė ir vadovų veiksmų.

Nuo 2025-01-01

Patikslinta smurto ir priekabiavimo sąvoka įtraukiant atsakomybę ir vadovams, t. y. smurtas ir priekabiavimas <...> – bet koks nepriimtinas darbdavio (fizinio asmens ar juridinio asmens vadovo) ar kitų darbuotojų taikomas elgesys ar jo grėsmė <...>. Taip pat įvirtintas naujas reguliavimas, kad būtinų smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonių aprašą tvirtina ir smurto ir priekabiavimo prevencijos mokymų periodiškumo tvarką nustato Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius. Paminėtina, kad LR administracinių nusižengimų kodekse nustatytos baudos nuo 500 iki 3 000 EUR taikomos įmonių vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims už smurto ir priekabiavimo draudimo pažeidimą neįgyvendinus būtinų priemonių prevencijai užtikrinti ir kt.

Sodros informavimas apie vadovo įdarbinimą

Iki 2025-01-01

Apie vadovo kaip ir visų kitų darbuotojų įdarbinimą reikia pranešti 1 darbo dieną iki darbo pradžios.

Nuo 2025-01-01

Bus nustatyta, kad apie darbo sutarties sudarymą ir vadovo priėmimą į darbą privaloma pranešti Sodrai mažiausiai prieš 1 darbo valandą iki numatytos darbo pradžios. Taigi, vadovus bus galima įdarbinti tą pačią darbo dieną.

Ilgalaikio darbo išmoka dėl bankroto atleidžiamiems darbuotojams



Iki 2025-01-01

Darbuotojams atleidžiamiems dėl bankroto, nėra galimybės gauti ilgalaikio darbo išmokos.

Nuo 2025-01-01

Atleidžiant dėl įmonės bankroto, darbuotojams bus papildomai išmokama ilgalaikio darbo išmoka, atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamą darbo stažą pas tą darbdavį.



Pokyčiai laikinosioms įdarbinimo įmonėms

Iki 2025-01-01

Vienas iš laikinojo įdarbinimo įmonių kriterijų, kad darbdavio vadovui ar kitam atsakingam asmeniui per paskutinius 1 metus nebūtų paskirta administracinė nuobauda už nelegalų darbą.

Nuo 2025-01-01

Reguliavimas sušvelninamas nustatant kad, darbdavio vadovui ar kitam atsakingam asmeniui per paskutinius 1 metus gali būti paskirta (jeigu buvo paskirta) ne daugiau negu 1 administracinė nuobauda už nelegalų darbą.

Papildomai įtrauktas naujas terminas, kad darbdavys, Valstybinei darbo inspekcijai išbraukus jį iš laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašo, iš naujo teikti prašymą patvirtinti, kad jis atitinka kriterijus, gali ne anksčiau kaip po 6 mėnesių nuo sprendimo išbraukti įmonę iš sąrašo priėmimo dienos.

Atostogos vaikui prižiūrėti

Iki 2025-01-01

DK nustatyta, kad kiekvienas iš tėvų (įtėvių, globėjų), imdamas atostogas vaikui prižiūrėti, iki vaikui sukaks 18 ar 24 mėnesiai, pirmiausia turi teisę pasinaudoti 2 mėnesių trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalimi, kuri niekam negali būti perleista.

Nuo 2025-01-01

2 mėnesių terminas patikslintas nurodant, kad neperleidžiamų 2 mėnesių trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalį sudaro 62 kalendorinės dienos, kurias kiekvienas iš tėvų (įtėvių, globėjų) gali imti visą iš karto arba dalimis, pakaitomis su kitu iš tėvų (įtėvių, globėjų). DK pakeitimu yra suvienodinamas terminas įmotei ar įtėviui prašyti vaiko priežiūros atostogų – tiek per 3 mėnesius nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo, tiek skubaus vykdymo atveju – per 3 mėnesius (vietoj 1 mėnesio) nuo sprendimo vykdymo pradžios.

Prašymas išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės

Iki 2025-01-01

DK nustatyta, kad prašymas išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės teikiamas darbo ginčų komisijai prie Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kurio teritorijoje yra darbuotojo darbovietė.

Nuo 2025-01-01

Kadangi darbo ginčų komisijoje darbo ginčai dažniausiai sprendžiami nuotoliniu būdu, teritorinis paskirstymas nebeaktualus, todėl pakeitimu nustatyta, kad darbo ginčo šalis darbo ginčų komisijai Valstybinės darbo inspekcijos adresu privalo raštu ar elektroniniu paštu, pasirašiusi elektroniniu parašu ar suformulavusi prašymą tokiu būdu, kuris leidžia prašymą teikiantį asmenį identifikuoti arba patikrinti prašymo autentiškumą, pateikti prašymą išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės.

PRIMENAME!

2024 m. spalį

įsigalioję DK

pakeitimai:



Įsigaliojo nuo 2024 m. spalio mėn.

Išbandymas

Iki 2024-10-25



DK buvo nustatyta, kad darbuotojas per išbandymo terminą gali nutraukti darbo sutartį, apie tai raštu įspėjęs darbdavį prieš 3 darbo dienas. Nebuvo aišku, ar darbuotojas gali pateikti įspėjimą likus mažiau nei 3 darbo dienoms iki išbandymo pabaigos.



Nuo 2024-10-25

Reguliavimas patikslintas, numatant, kad darbuotojas iki išbandymo termino pabaigos gali pateikti prašymą nutraukti darbo sutartį.

Įsigaliojo nuo 2024 m. spalio mėn.

Darbas švenčių dienų išvakarėse

Iki 2024-10-25

DK buvo nustatyta, kad švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė sutrumpinama viena valanda, išskyrus pagal sutrumpintą darbo laiko normą dirbančius darbuotojus.

Nuo 2024-10-25

Jeigu dėl darbo organizavimo ypatumų ar nepertraukiamos darbdavio veiklos sutrumpinti darbo dienos darbuotojui nėra galimybės, už šią valandą yra apmokama kaip už viršvalandinį darbą.

Įsigaliojo nuo 2024 m. spalio mėn.

Darbo tarybos rinkimai

Iki 2024-10-25

Nepavykus išrinkti darbo tarybos po rinkimų, nauji darbo tarybos rinkimai rengiami ne anksčiau kaip po 6 mėnesių nuo rinkimų komisijos sprendimo darbo tarybos rinkimus laikyti neįvykusiais priėmimo.

Nuo 2024-10-25

Terminas apibrėžtas nustatant, kad nauji darbo tarybos rinkimai rengiami po 6 mėnesių nuo rinkimų komisijos sprendimo darbo tarybos rinkimus laikyti neįvykusiais priėmimo dienos.

Įsigaliojo nuo 2024 m. spalio mėn.

Darbo tarybos rinkimų komisija

Iki 2024-10-25

DK buvo nustatyta, kad darbdavio administracijos pareigūnai gali sudaryti ne daugiau kaip trečdalį darbo tarybos rinkimų komisijos narių. Kildavo klausimų, kas patenka į administracijos pareigūnų sąrašą.

Nuo 2024-10-25

Patikslinta, kad būtent juridinio asmens vadovaujantys darbuotojai gali sudaryti ne daugiau kaip trečdalį darbo tarybos rinkimų komisijos narių.

Įsigaliojo nuo 2024 m. spalio mėn.

Terminų skaičiavimas

Iki 2024-10-25

DK nebuvo aiškiai nustatyta, kad jei terminas baigiasi ne darbo ar švenčių diena, paskutinė termino diena laikoma sekanti darbo diena.

Nuo 2024-10-25

DK patikslinta, kad jeigu paskutinė termino diena yra ne darbo ar švenčių diena, termino pabaigos diena laikoma po jos einanti darbo diena. Toks termino pabaigos skaičiavimas *mutatis mutandis* taikomas ir kadencijos termino pabaigai nustatyti.