

Įžvalgos

## Darbo kodekso pakeitimai

### Apžvalga

2010 m. liepos 27 d.

Gerbiamieji,

Norime Jus informuoti, kad 2010 m. birželio 22 d. priimtu įstatymu Nr. XI – 927 (Įstatymas) buvo pakeistas Darbo kodeksas. Seimas, priimdamas Įstatymą, atsižvelgė į didžiąją dalį Vyriausybės siūlytų esminių pakeitimų, išskyrus galimybę darbdavio valia iš karto atleisti darbuotoją sumokant dvigubo dydžio kompensaciją.

Šioje apžvalgoje pateikiami esminiai Darbo kodekso pakeitimai, kurie, su tam tikromis išimtimis, įsigalioja nuo 2010 m. rugpjūčio 1 d.

#### Terminuotos darbo sutartys

Įstatymu įteisinama galimybė nuolatinio pobūdžio darbui sudaryti terminuotas darbo sutartis naujai sukurtose darbo vietose. Tokia galimybė darbdaviai galės pasinaudoti dvejus metus, tačiau ne ilgiau kaip iki 2012 m. liepos 31 d. Po šios dienos tęsiantis darbo santykiams pagal tokią terminuotą darbo sutartį, ji taps neterminuota.

#### Suminė darbo laiko apskaita

Įsigaliojus Įstatymui, suminė darbo laiko apskaita galės būti įvesta bet kurioje įmonėje, jei to reikia, atsižvelgus į darbuotojų atstovų nuomonę ar kitais kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais.

Iki Įstatymo įsigaliojimo tokia teisė buvo suteikta tik tam tikrus kriterijus atitinkančioms nepertraukiamo pobūdžio veiklą vykdančioms įmonėms.

#### Viršvalandiniai darbai

Įstatymas numato lankstesnę viršvalandinių darbų nustatymo tvarką. Kaip ir iki Įstatymo įsigaliojimo, viršvalandinį darbą darbdavys galės skirti dirbti išimtiniais atvejais, numatytais Darbo kodekso 151 straipsnyje. Tačiau, įsigaliojus Įstatymui, kitais nei Darbo kodekso 151 straipsnyje numatytais atvejais viršvalandiniai darbai galės būti organizuojami esant rašytiniam darbuotojo sutikimui ar jo prašymui.

Leidžiamų dirbti viršvalandinių darbų trukmė išlieka nepakitusi: per dvi dienas iš eilės viršvalandinis darbas negali viršyti 4 valandų ir 120 valandų per metus.

#### Darbuotojo teisė sustabdyti darbo sutarties vykdymą

Įstatymu įtvirtinama darbuotojo teisė sustabdyti darbo sutarties vykdymą ne ilgesniam kaip 3 mėnesių laikotarpiui, jei ilgiau nei 2 mėnesius iš eilės darbdavys nesumoka viso darbo užmokesčio ar nevykdo darbuotojui kitų savo įsipareigojimų. Jei darbuotojas pagrįstai sustabdo darbo sutartį, darbdavys privalo jam sumokėti ne mažiau kaip vienos minimalios mėnesinės algos kompensaciją už kiekvieną mėnesį. Darbuotojui sutarties vykdymą sustabdžius be pateisinamos priežasties, jis yra atsakingas už darbdavio patirtą žalą. Nuo minėtos kompensacijos mokamos valstybinio socialinio draudimo įmokos, todėl darbuotojas šiuo laikotarpiu bus draudžiamas valstybiniu socialiniu draudimu.

## Nuotolinio darbo sutartis

Įstatymu įteisinama nauja darbo sutarties rūšis – nuotolinio darbo sutartis, kuri turėtų apimti ir namudinį darbą, ir darbą kitose nei darbovietė darbuotojui priimtinose vietose, naudojant informacines technologijas. Tikimasi, jog nuotolinio darbo sutarties sudarymo galimybė leis lanksčiau organizuoti darbą. Nuotolinio darbo sutarčių ypatumus turėtų nustatyti Vyriausybė ir kolektyvinės sutartys.

**Pastaba:** ši apžvalga yra tik informacinio pobūdžio ir negali būti laikoma teisiškai įpareigojančia išvada. Dėl detalesnės informacijos prašome kreiptis į advokatą Tomą Davidonį tel.: +370 5 255 3075, mob.: +370 686 89558 arba el. p.: [tdavidonis@deloittece.com](mailto:tdavidonis@deloittece.com).

---

**Deloitte.lt | Saugumas | Teisėtumas | Privatumas**

Jogailos g. 4  
Vilnius LT-01116  
Lietuva

© 2010 UAB „Deloitte Lietuva“. Visos teisės saugomos.  
Member of Deloitte Touche Tohmatsu

„Deloitte“ yra vadinamos asociacijos (Swiss Verein) „Deloitte Touche Tohmatsu“ narės, šiai asociacijai pavaldžios bendrovės ir filialai, kurių kiekviena yra atskiras ir nepriklausomas juridinis asmuo. Daugiau informacijos apie oficialią „Deloitte Touche Tohmatsu“ struktūrą rasite [www.deloitte.com/lt/apie](http://www.deloitte.com/lt/apie).