

## VDI konsultacijų ciklas naujojo Darbo kodekso klausimais

### Ketvirtoji konsultacija

#### INDIVIDUALIEJI DARBO SANTYKIAI

#### VI SKYRIUS

##### Darbo sutarčių rūšys (DK 66 straipsnis)

DK, kaip ir anksčiau, išlieka šios darbo sutarčių rūšys: neterminuota, terminuota, laikinojo darbo, sezoninio darbo. Taip pat, **atsiranda naujų darbo sutarčių rūšių: pameistrystės darbo sutartis, projektinio darbo sutartis, darbo vietos dalijimosi darbo sutartis bei darbo keliems darbdaviams sutartis.**

##### Terminuota darbo sutartis (DK 67–69 straipsniai)

DK nebedraudžia sudaryti terminuotų darbo sutarčių nuolatinio pobūdžio darbams, tik jų negali būti daugiau kaip 20 % visų darbdavio sudarytų darbo sutarčių skaičiaus. Keičiasi maksimalus terminuotos darbo sutarties terminas. Terminuotos darbo sutarties ar paeiliui einančių terminuotų darbo sutarčių terminas **tai pačiai darbo funkcijai – 2 metai** (išskyrus atvejus, kai darbuotojas priimamas laikinai dirbti į laikinai nesančio darbuotojo darbo vietą), **skirtingoms darbo funkcijoms atlikti – 5 metai**. Pažeidus šiuos reikalavimus, darbo sutartis tampa neterminuota, o laikotarpiai tarp paeiliui einančių terminuotų darbo sutarčių įskaitomi į darbuotojo darbo santykių su darbdaviu trukmę, tačiau neturi būti apmokami.

Keičiasi informavimo apie darbo sutarties pasibaigimą tvarka. Jeigu darbo santykiai pagal terminuotą darbo sutartį tęsiasi ilgiau kaip 1 metus, apie darbo sutarties pasibaigimą suėjus terminui darbdavys privalo raštu įspėti darbuotoją **ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas**, o jeigu ilgiau kaip 3 metus – **ne vėliau kaip prieš 10 darbo dienų**. Pažeidęs šią pareigą, darbdavys **privalo sumokėti darbuotojui darbo užmokesį už kiekvieną termino pažeidimo dieną**, bet ne daugiau kaip už 5 ar 10 darbo dienų.

Jeigu darbo santykiai pagal terminuotą darbo sutartį tęsiasi ilgiau kaip 2 metus, **darbo sutarčiai pasibaigus suėjus terminui, darbuotojui išmokama 1 mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka**. Šios nuostatos netaikomos darbuotojams, nurodytiems DK 68 straipsnio 3 dalyje (t. y. kai paeiliui sudaromos terminuotos sutartys skirtingoms funkcijoms atlikti).

Pažymime, kad DK įtvirtina draudimą diskriminuoti pagal terminuotą darbo sutartį dirbančius darbuotojus, t. y. nustatyti jiems mažiau palankias darbo sąlygas, nei dirbantiems pagal neterminuotą darbo sutartį, įskaitant darbo apmokėjimo, kvalifikacijos tobulinimo ar skatinimo sąlygas.

##### Laikinojo darbo sutartis (DK 72–80 straipsniai)

DK nuo šiol reglamentuoja laikinojo darbo sutartį bei jos sudarymą, kurį iki tol reglamentavo Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas (netenka galios nuo 2017 m. liepos 1 d.). DK naujai įtvirtinamas darbdavio, kaip laikinojo darbo sutarties šalies, statusas – juo gali būti tik Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka ir nustatytus kriterijus atitinkanti laikinojo įdarbinimo įmonė. Sudarant terminuotą laikinojo darbo sutartį, DK leidžia nukrypti nuo maksimalių terminuotos sutarties terminų (DK 68 straipsnis) – **maksimali trukmė yra 3 metai**.

Laikinojo darbo sutartyje, be būtinųjų darbo sutarties sąlygų, turi būti susitarta dėl: 1) **darbuotojo siuntimo dirbti laikinojo darbo naudotojui bei atšaukimo formos ir tvarkos**; 2) **darbuotojo sutikimo dirbti pagal siuntimą laikinojo darbo naudotojui formos ir tvarkos**; 3) **darbo užmokesčio už darbą laikinojo darbo naudotojui** bei darbo užmokesčio už laikotarpius tarp siuntimų dirbti dydžių ir mokėjimo tvarkos; 4) darbo laiko normos.

Anksčiau dėl siuntimo dirbti įteikimo tvarkos šalys turėdavo teisę susitarti darbo sutartyje, tačiau dabar DK imperatyviai numato, kad **siuntimas dirbti turi būti įteikiamas darbuotojui ne**

**vėliau kaip prieš 2 darbo dienas** (nebent konkrečiu atveju darbuotojas sutinka pradėti dirbti anksčiau). Siuntime nurodoma darbo funkcijos turinys ir apimtis, darbo pradžia ir pabaiga. Laikinas darbuotojas turi teisę atsisakyti dirbti, pranešdamas ne vėliau kaip per 1 darbo dieną nuo siuntimo gavimo dienos. Paminėtina, kad kaip ir anksčiau laikotarpiai tarp siuntimų dirbti iki penkių darbo dienų iš eilės neapmokami, tačiau ne dažniau kaip kartą per mėnesį (išskyrus, kai terminuota laikinojo darbo sutartis baigiasi pasibaigus darbui pas konkretų laikinojo darbo naudotoją).

Laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo pareigos DK išlieka tos pačios, nors numatoma ir naujų: laikinojo įdarbinimo įmonė privalo užtikrinti, kad už darbą laikinojo darbo naudotojui laikinojo darbuotojo darbo užmokestis būtų ne mažesnis už užmokestį, koks būtų jam mokamas, jeigu laikinojo darbo naudotojas būtų laikinąjį darbuotoją įdarbinęs pagal darbo sutartį toje pačioje darbo vietoje (už šios pareigos įvykdymą laikinojo darbo naudotojas atsako subsidiariai, o laikinojo darbo naudotojas, laikinojo įdarbinimo įmonei pareikalavus, turi pateikti informaciją apie jo įdarbintiems atitinkamos kategorijos darbuotojams mokamą darbo užmokestį); darbo naudotojas turi suteikti laikinojo įdarbinimo įmonei informaciją apie darbuotojų saugą ir sveikatą darbe užtikrinančias priemones ir darbo sąlygas, kurios būtų taikomos, jeigu laikinojo darbo naudotojas būtų laikinąjį darbuotoją įdarbinęs pagal darbo sutartį toje pačioje darbo vietoje; laikinojo darbo naudotojas kartą per metus teikia informaciją darbo tarybai apie laikinojo darbo būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje.

Kaip ir anksčiau, laikinojo įdarbinimo įmonės **turi teikti Valstybinei darbo inspekcijai informaciją apie pradėtą vykdyti įdarbinimą** per laikinojo įdarbinimo įmones ir laikinųjų darbuotojų skaičių.

### **Pameistrystės darbo sutartis (DK 81–84 straipsniai)**

Pameistrystės darbo sutartis sudaroma priimant į darbą asmenį, siekiantį darbo vietoje įgyti profesijai reikalingą kvalifikaciją ar kompetencijų pameistrystės mokymo organizavimo forma. Pažymėtina, kad pameistrystės darbo sutartis yra terminuota ir **maksimalus jos terminas – 6 mėnesiai** (išskyrus atvejus, kai mokymo sutartyje dėl formaliojo ar neformaliojo mokymo apibrėžiama ilgesnė mokymo trukmė). Vienam darbdaviui tuo pačiu metu galiojančių pameistrystės darbo sutarčių skaičius negali viršyti 1/10 visų galiojančių jo darbo sutarčių skaičiaus. Su tuo pačiu asmeniu pameistrystės sutartis gali būti sudaroma ne anksčiau kaip praėjus 3 metams po prieš tai galiojusios pameistrystės darbo sutarties pasibaigimo.

Be DK numatytų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų, pameistrystės darbo sutartis taip pat gali būti nutraukta prieš terminą pameistrio rašytiniu pareiškimu įspėjus darbdavį prieš 5 darbo dienas ir darbdavio iniciatyva – įspėjus pameistrį prieš 10 darbo dienų.

Jeigu pameistrystės darbo sutartis sudaroma siekiant įgyvendinti mokymo sutartį dėl formaliojo ar neformaliojo mokymo, pameistrystės darbo sutartis pasibaigia pasibaigus mokymo sutarčiai dėl formaliojo ar neformaliojo mokymo, arba pameistrio / darbdavio pareiškimu, įspėjus kitą šalį prieš 5 darbo dienas.

### **Projektinio darbo sutartis (DK 89–92 straipsniai)**

Projektinio darbo sutartis yra terminuota darbo sutartis, kuria darbuotojas įsipareigoja atlikti savo darbo funkciją konkrečiam projekto rezultatui pasiekti dirbdamas savo nustatytu darbo laiko režimu darbovietėje arba už darbovietės ribų, o darbdavys įsipareigoja už tai sumokėti sulygatą atlyginimą. Taigi, sudarydamos projektinio darbo sutartį, šalys turi apibrėžti konkretų projekto rezultatą, nustatyti jo pabaigą ar jos nustatymo sąlygas. DK nuostatos, reglamentuojančios maksimalų terminuotos darbo sutarties terminą (DK 68 straipsnis) ir terminuotos darbo sutarties pasibaigimo pasekmes (DK 69 straipsnio 2–5 dalys), **projektinio darbo sutartims nėra taikomos**.

Atkreiptinas dėmesys, kad projektinio darbo sutartyje **nustatoma ne konkreti darbo laiko trukmė, o vidutinė darbo laiko norma (darbo valandų skaičius) per savaitę**. Darbuotojas darbo laiką skirsto savo nuožiūra, nepažeisdamas minimaliojo poilsio laiko ir maksimaliojo darbo laiko ribojimų.

### **Darbo vietos dalijimosi darbo sutartis (DK 93–95 straipsniai)**

Du darbuotojai gali susitarti su darbdaviu dėl vienos darbo vietos dalijimosi, **neviršydami vienam darbuotojui nustatytos maksimaliosios darbo laiko normos**. Darbuotojų darbo laikas nustatomas ir keičiamas **pačių darbuotojų susitarimu**, o apie darbo laiko paskirstymą tarp darbuotojų ar darbo laiko režimo pakeitimą privaloma informuoti darbdavį tik jam reikalaujant arba jeigu taip sulygtą darbo sutartyse. Pažymėtina, kad darbuotojų susitarimai ir jų vykdymas negali niekaip paveikti darbuotojų pareigos dirbti darbdaviui pagal sulygtą su juo darbo režimą.

Net ir **pasibaigus darbo vietos dalijimosi darbo sutarčiai su vienu darbuotoju, kito darbuotojo darbo vietos dalijimosi darbo sutartis lieka galioti 1 mėnesį**, iki darbo vietos dalijimosi darbo sutartis bus sudaryta su kitu darbuotoju. Tokios sutarties nesudarius per minėtą laikotarpį, darbdavys turi pasiūlyti darbuotojui dirbti visa apimtimi, o jam atsisakius, turi teisę atleisti darbuotoją, išpėjęs prieš 3 darbo dienas ir išmokėdamas jam 0,5 mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką (išskyrus darbuotoją, auginantį vaiką (įvaikį) iki 7 metų, kuris tokiu atveju lieka dirbti ne viso darbo laiko sąlygomis). Darbo sutarties šalys taip pat gali susitarti, kad darbo vietos dalijimosi darbo sutarčiai pasibaigus jos sudaro ne viso darbo laiko darbo sutartį ar kitaip pakeičia darbo sutartį.

### **Darbo keliems darbdaviams sutartis (DK 96–99 straipsniai)**

Su darbuotoju sudaromoje darbo sutartyje vietoj vieno darbdavio gali būti nurodyti du ar daugiau darbdavių tai pačiai darbo funkcijai atlikti. Jeigu darbuotojo darbo laikas neskirstomas kiekvienam darbdaviui atskirai, t. y. darbuotojas vienu metu vykdo kelių darbdavių užduotis, nustatoma kiekvieno darbdavio apmokama darbo laiko normos dalis. Jeigu sutarta, kad darbuotojo darbo laikas skirstomas, kiekvienam darbdaviui tenkanti darbuotojo darbo laiko norma nurodoma arba darbo sutartyje, arba ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas jam pranešamame darbo grafike.

Darbo keliems darbdaviams sutartyje **privaloma nurodyti pirmąjį darbdavį**, kuris atliks visas darbdavio funkcijas, susijusias su darbo grafiko sudarymu, darbuotojo pajamų apmokestinimu, socialinio draudimo ir kitų įmokų už šį darbuotoją sumokėjimu, informacijos apie jį pateikimu. Kiti darbdaviai pirmajam darbdaviui privalo kompensuoti išlaidas pagal jų sudarytą susitarimą, atsižvelgdami į darbo laiką, kurį jiems dirbo šis darbuotojas. Darbo ginčiuose su darbuotoju visiems darbdaviams atstovauja pirmasis darbdavys.

Darbuotojas, norėdamas nutraukti darbo sutartį, pareiškimą pateikia pirmajam darbdaviui, o darbdavys, inicijuodamas darbo sutarties nutraukimą, praneša apie tai visoms sutarties šalims. Pažymime, kad nutraukus darbo keliems darbdaviams sutartį, darbuotojo darbo santykiai pasibaigia su visais darbdaviais.

### **Sezoninio darbo sutartis (DK 100 straipsnis)**

Sezoninio darbo sutarties reglamentavimas iš esmės nesikeičia. Sezoninio darbo sutartis yra terminuota (sudaroma sezoniniams darbams atlikti), o sezoninių darbų sąrašą, sezoninio darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo, taip pat darbo ir poilsio laiko ir darbo apmokėjimo ypatumus, kaip ir anksčiau, nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė.