

NEWTON

LEGAL INSIGHTS FOR YOUR BUSINESS



NEWTON



Advokatė Asta Kederytė

+370 647 89067 | a.kederyte@newtonlaw.lt

darbo teisė,
sutartys,
įmonių vidinė dokumentacija,
duomenų apsauga,
sveikatos priežiūra.

NEWTON

1. DIENPINIGIŲ MOKĖJIMAS

Nauja dienpinigių mokėjimo tvarka:

- ✓ 2021 metais DGK gavo beveik 5 400 prašymų išnagrinėti tarp darbuotojo ir darbdavio kilusį ginčą.
- ✓ Dienpinigių mokėjimo tvarka išskirta kaip viena iš pagrindinių ginčų kilimo problema.
- ✓ Nuo 2022-07-01 įsigaliojo nauja dienpinigių mokėjimo tvarka.



Dienpinigių mokėjimas

- ✓ darbuotojo komandiruotė trunka ilgiau negu 1 darbo diena (pamaina), kai darbuotojas komandiruojamas Lietuvoje,
- ✓ darbuotojas komandiruojamas į užsienį.

Dienpinigių tikslas

– padengti padidėjusias darbuotojų išlaidas, atsirandančias dėl išvykimo į komandiruotę, kai darbuotojas tam tikram laidui iš nuolatinės darbo vietos išvyksta darbdavio pavedimu, darbdavio nurodomai užduočiai atlikti.

Dienpinigių paskirtis

– kompensuoti darbuotojui nepatogumus, susijusius su tuo, kad jis negali laisvu laiku būti namie.

Dienpinigiai nėra ir negali būti darbuotojų skatinimo, drausminimo ar darbdavio patirtos žalos atlyginimo priemonė.

Dienpinigių dydžiai:

apskaičiuojami pagal LR Vyriausybės patvirtintus maksimalius dienpinigių dydžius arba mažesnius dienpinigių dydžius, jeigu mažesni dydžiai numatyti kolektyvinėje sutartyje, o jeigu jos nėra – vietiniame norminiame teisės akte.

Darbuotojo komandiruotė 2022-07-25 – 2022-09-03

2022-07-25
išvyksta į
Lenkiją

2022-08-01

2022-09-01



2022-07-28
iš Lenkijos
vyksta į
Vokietiją

2022-08-16 iš
Vokietijos į Belgiją
ir atgal į Vokietiją

2022-09-03
grįžta į
Lietuvą

Kaip bus apskaičiuojami ir mokami dienpinigiai?

Dienpinigių avansas:

- ✓ jeigu darbo sutartyje nenustatyta kitaip, ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną iki komandiruotės pradžios darbuotojui privalo būti išmokėtas ne mažesnis kaip 50 procentų už komandiruotę apskaičiuotų dienpinigių avansas.



Vietinis norminis teisės aktas – dienpinigių mokėjimo tvarkos aprašas

- ✓ įmonės vadovo patvirtintas vidaus dokumentas,
- ✓ atlikta informavimo ir konsultavimosi procedūra,
- ✓ darbuotojai supažindinti raštu.

NEWTON

2. PRANEŠIMAS DARBUOTOJAMS APIE DARBO SĄLYGAS

Iki darbo pradžios darbdavys privalo darbuotojui pateikti šią informaciją:

- 1) visas darbdavio pavadinimas, kodas, registruotos buveinės adresas;
- 2) darbo funkcijos atlikimo vieta;
- 3) darbo sutarties rūšis; išbandymo termino, jei dėl jo sulygta, trukmė ir sąlygos;
- 4) darbo funkcijos apibūdinimas ar aprašymas arba pareigybė;
- 5) darbo pradžia;
- 6) numatoma darbo pabaiga (terminuotos darbo sutarties atveju);
- 7) kasmetinių atostogų trukmė;

Iki darbo pradžios darbdavys privalo darbuotojui pateikti šią informaciją (2):

- 8) įspėjimo terminas, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio ar darbuotojo iniciatyva; darbo sutarties pasibaigimo tvarka;
- 9) darbo užmokestis ir jo sudedamosios dalys (jos nurodomos atskirai), darbo užmokesčio mokėjimo terminai ir tvarka;
- 10) nustatyta darbuotojo darbo dienos arba darbo savaitės trukmė, viršvalandžių nustatymo ir mokėjimo už juos tvarka ir, jei taikoma, darbo (pamainos) keitimo tvarka;
- 11) informacija apie įmonėje galiojančias kolektyvines sutartis, nurodant susipažinimo su šiomis sutartimis tvarką;

Iki darbo pradžios darbdavys privalo darbuotojui pateikti šią informaciją (3):

12) teisė į mokymo paslaugas, jei darbdavys šią teisę suteikia;

13) socialinio draudimo institucijų, gaunančių su darbo santykiais susijusias socialinio draudimo įmokas, pavadinimai ir informacija apie kitą darbdavio teikiamą su socialiniu draudimu susijusią apsaugą, jei darbdavys už tai atsakingas.

NEWTON

**3. POILSIO LAIKAS SAVIŠVIETAI IR
VAIKUS AUGINANTIEMS ASMENIMS**



Poilsio laikas savišvietai

- ✓ Darbuotojams, kurie dalyvauja neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose arba mokosi savišvietos būdu, suteikiamos iki 5 darbo dienų per metus mokymosi atostogos dalyvauti neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose arba mokytis savišvietos būdu. Tokios atostogos suteikiamos informavus darbdavį ne vėliau kaip prieš 20 darbo dienų.
- ✓ Darbuotojams, kurie mokosi savišvietos būdu, už mokymosi atostogas yra neapmokama, nebent kolektyvinėse sutartyse ar šalių susitarimu susitarta kitaip.

NEWTON

Poilsio laikas vaikus auginantiems asmenims (1)

- ✓ Darbuotojams, auginantiems vieną vaiką iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per tris mėnesius (arba sutrumpinamas darbo laikas aštuoniomis valandomis per tris mėnesius), tuo tarpu darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę)



Poilsio laikas vaikus auginantiems asmenims (2)

- ✓ Tėvystės atostogos, darbuotojams suteikiamos po vaiko gimimo iki vaikai sueina 1 m. arba 1 mėn. po vaiko įsivaikinimo, galės būti skaidomos į ne daugiau nei dvi dalis.
- ✓ Kiekvienas iš tėvų (įtėvių, globėjų), imdamas atostogas vaikui prižiūrėti, bet kuriuo metu iki vaikai sukaks aštuoniolika ar dvidešimt keturi mėnesiai, pirmiausia turi teisę pasinaudoti dviejų mėnesių trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalimi, kuri niekam negali būti perleista. Neperleidžiamų dviejų 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). Šių atostogų abu tėvai negali imti tuo pačiu metu.

NEWTON

**4. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO
PREVENCIJA DARBOVIETĒSE**



NEWTON

Darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar darbuotojų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksmy, kuriais kėsinasi į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.



Smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą),

– bet koks nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtinu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala.

Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

- ✓ darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;
- ✓ pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;
- ✓ su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;
- ✓ su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;
- ✓ darbdavio suteiktame būste;
- ✓ pakeliui į darbą ar iš darbo.

Darbdavio veiksmai, įtvirtinti DK

- ✓ atsižvelgdamas į galimus smurto ir priekabiavimo pavojus, imasi jų šalinimo ir (ar) kontrolės priemonių;
- ✓ nustato pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarką ir supažindina su ja darbuotojus;
- ✓ organizuoja darbuotojams mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje.

NEWTON

Nuo 2022-11-01 darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip 50, yra įpareigotas patvirtinti **smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką**, įprastais darbovietėje būdais ją paskelbti ir įgyvendinti

Smurto ir priekabiavimo politika

- I. smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdai,
- II. galimos smurto ir priekabiavimo formos,
- III. supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarka,
- IV. pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka,
- V. apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir jiems teikiama pagalba,
- VI. darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisyklės ir
- VII. kita informacija, susijusi su smurto ir priekabiavimo prevencija.

Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas

DK 58 str. 3 d. papildyta punktu:

smurtas ar priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ir smurtą ar priekabiavimą dėl lyties (smurtas ar priekabiavimas, nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje

5. KOMPENSACIJOS UŽ KILNOJAMOJO POBŪDŽIO DARBĄ PANAIKINIMAS

NEWTON

- ✓ Kilnojamojo pobūdžio arba darbo atliekamo lauko sąlygomis, kompensacijų dydis negali viršyti 30 procentų bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio ir jos mokamos tuo atveju, kai darbuotojui neapmokamos komandiruotės išlaidos.
- ✓ Nuo 2023-06-01 numatyta tokio tipo kompensacijos visai atsisakyti.

NEWTON

Klausimai?



Susisiekiame



V. Putvinskio g. 45-8, Kaunas



+370 668 33866



info@newtonlaw.lt

www.newtonlaw.lt

NEWTON