

Seno ir naujo darbo kodekso palyginimas

IKI 2016 M. GRUODŽIO 31 D.		NUO 2017 M. SAUSIO 1 D.	
1. DARBO SUTARČIŲ RŪŠYS			
Rūšys	(I) neterminuota darbo sutartis; (II) terminuota darbo sutartis; (III) nuotolinio darbo sutartis; (IV) papildomo darbo sutartis.	(I) neterminuota darbo sutartis; (II) terminuota darbo sutartis; (III) laikinojo darbo sutartis; (IV) nenustatytos apimties darbo sutartis; (V) projekcinio darbo sutartis; (VI) darbo vietos dalijimosi darbo sutartis; (VII) darbo keliems darbdaviams sutartis; (VIII) projekcinio darbo sutartis; (IX) sezoninio darbo sutartis.	
1.1. TERMINUOTA DARBO SUTARTIS			
Galiojimo terminas	- 5 metai.	- 2 metai (su išimtimis, kurioms taikomas 5 metų maksimalus galiojimo terminas).	
Įspėjimas apie darbo sutarties pasibaigimą	- nėra įspėjimo laikotarpio.	- 5 darbo dienų (kuomet darbo teisiniai santykiai trunka daugiau nei 1 metus); - 10 darbo dienų (kuomet darbo teisiniai santykiai trunka daugiau nei 3 metus).	
Išaitinė išmoka	- nėra išaitinės išmokos.	- Pasibaigus darbo sutarčiai, kuri tęsėsi 2 metus, išmokama 1 mėnesio VDU dydžio išaitinė išmoka.	
Nuolatinio pobūdžio darbas	- negali būti sudaromos (išskyrus atvejus, kai tai nustato kiti įstatymai ar kolektyvinė sutartis).	- leidžiama sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbui. Tokių sutarčių skaičius negali viršyti 20% visų bendrovėje sudarytų darbo sutarčių.	
1.2. LAIKINOJO DARBO SUTARTIS			
Pagrindiniai aspektai	- šios darbo sutarties rūšies šiuo metu nėra.	- darbo sutartis sudaroma su darbuotoju ir laikinojo įdarbinimo agentūra; - gali būti tiek terminuota, tiek neterminuota; - agentūra prieš dvi darbo dienas privalo informuoti darbuotoją apie pirmąją darbo dieną, nebent darbuotojas sutinka pradėti dirbti anksčiau.	
1.3. NENUSTATYTOS APIMTIES DARBO SUTARTIS			
Pagrindiniai aspektai	- šios darbo sutarties rūšies šiuo metu nėra.	- ši darbo sutartis leidžia nenustatyti darbo funkcijos atlikimo laiko, tačiau darbuotojas įsipareigoja darbo funkciją atlikti darbdavio kvietimu, o darbdavys įsipareigoja mokėti už jo atliktą darbą. Minimalus darbo valandų skaičius per mėnesį yra 8 valandos. Darbdavys privalės sumokėti darbuotojui už aukščiau minimas darbo valandas, net jeigu pastarasis dirbo mažiau. Šios rūšies darbo sutartys negali viršyti 10% visų bendrovės darbo sutarčių.	
1.4. PROJEKČINIO DARBO SUTARTIS			
Pagrindiniai aspektai	- šios darbo sutarties rūšies šiuo metu nėra.	- tik terminuotos; - sudaromos specialiam projektui; - nutraukiama pasibaigus projektui; - mokamas valandinis/mėnesinis darbo užmokestis (papildomai gali būti nustatytas darbo apmokėjimas už įvykdytą rezultatą); - maksimalus laikotarpis 2 arba 5 metams.	
1.5. VIETOS DALIJIMOSI SUTARTIS			
Pagrindiniai aspektai	- šios darbo sutarties rūšies šiuo metu nėra.	- darbuotojai gali susitarti su darbdaviu dėl dalinimosi viena darbo vieta; - kiekvienas iš darbuotojų galės susitarti su kitu darbuotoju dėl darbo laiko (remiantis darbo ir poilsio laiko reglamentavimu); - jeigu darbo sutartis su vienu iš darbuotojų bus nutraukta, darbo sutartis likusiajam darbuotojui galios vieną mėnesį. Per vieną mėnesį neradus darbuotojo, kuris galėtų pakeisti buvusįjį, darbo sutartis su likusiuoju darbuotoju gali būti nutraukta; - nutraukimo atveju, įspėjimo terminas yra 3 darbo dienos ir išaitinė kompensacija lygi 0,5 darbuotojo VDU.	
1.6. DARBO KELIEMS DARBDAVIAMS SUTARTIS			
Pagrindiniai aspektai	- šios darbo sutarties rūšies šiuo metu nėra.	- privalu nurodyti pagrindinį darbdavį, kuris bus atsakingas už darbo grafiko sudarymą, mokės	

		atlyginimą, administruos darbo užmokesčio mokesčius ir bus atsakingas už kitus įsipareigojimus visų darbdavių vardu. Kiti darbdaviai kompensuoja visas išlaidas proporcingai dirbtam laikui.
1.7. PAMEISTRYSTĖS DARBO SUTARTIS		
Pagrindiniai aspektai	- šios darbo sutarties rūšies šiuo metu nėra.	- sutartis sudaroma su asmeniu, siekiančiu įgyti profesijai reikalingą kvalifikaciją; - maksimalus šios sutarties terminas yra 6 mėnesiai su tam tikromis išimtimis; - taip pat svarbios sutarties sudarymo, mokymosi išlaidų atlyginimo, sutarties nutraukimo sąlygos.
2. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS		
2.1. DARBDAVIO INICIATYVA, KAI NĖRA DARBUOTOJO KALTĖS		
Darbo sutarties nutraukimo priežastys	- tik dėl svarbių priežasčių.	- priežastys nurodytos naujajame Darbo kodekse: · darbo organizavimo pakeitimai; · gerinimo planu; darbo rezultatų, remiantis rezultatu · darbuotojas nepasiekia sutartų pakeistomis darbo sąlygomis; · darbuotojas atsisako dirbti verslo perdavimo atveju; · darbuotojas nesutinka dirbti · darbdavys pasibaigia.
Įspėjimo laikotarpis	- 2 mėnesiai (specifiniai atvejais – 4 mėnesiai).	- 1 mėnuo – standartinis laikotarpis; - 2 savaitės – kuomet darbuotojas dirba trumpiau nei metus; - dvigubinami terminai – darbuotojams auginantems vaiką iki 14 metų, taip pat darbuotojams, kuriems iki senatvės pensijos liko mažiau nei 5 metai; - trigubinami terminai – darbuotojams, kuriems iki senatvės pensijos liko mažiau nei 2 metai, taip pat neįgaliems darbuotojams.
Išaitinė išmoka	Darbdavys sumoka: - nuo 1 iki 6 darbuotojo VDU (priklauso nuo darbuotojo darbo stažo).	Darbdavys moka: - 2 VDU – standartinė kompensacija; - 0,5 VDU – jeigu darbo santykiai trunka trumpiau nei 1 metus. Specialus valstybės fondas: - 1 VDU – darbo santykiai trunka nuo 5 iki 10 metų; - 2 VDU – darbo santykiai trunka nuo 10 iki 20 metų; - 3 VDU – darbo santykiai trunka daugiau nei 20 metų.
2.2. DARBDAVIO VALIA		
Priežastys bei išaitinė išmoka	- darbdavys neturi teisės atleisti darbuotoją be svarbių priežasčių.	- darbdavys turės teisę atleisti darbuotoją įspėjus prieš 3 dienas ir sumokant 6 VDU išaitinę išmoką . Atleidimo priežastis nesvarbi, tačiau svarbu, kad darbo sutartis nebūtų nutraukiama dėl diskriminavimo, taip pat su nėščia darbuotoja, ar darbuotoju, kuris yra motinystės, tėvystės ar vaiko priežiūros atostogose.
2.3. BENDRU ŠALIŲ SUTARIMU		
Sprendimo priėmimo laikotarpis	7 kalendorinės dienos.	- 5 darbo dienos.
2.4. DARBUOTOJO INICIATYVA BE SVARBIŲ PRIEŽASČIŲ		
Įspėjimo laikotarpis	- prašymas pateikiamas prieš 14 darbo dienų .	- prašymas pateikiamas prieš 20 kalendorinių dienų .
2.5. DARBDAVIO INICIATYVA DĖL DARBUOTOJO KALTĖS		
Priežastys	- du kartus per metus pažeidžiama darbo tvarka ; - dėl kitų priežasčių nurodytų Darbo kodekse.	- du kartus per metus pažeidžiama ta pati darbo tvarka ; - kitos priežastys nurodytos naujajame Darbo kodekse.
3. NEKONKURAVIMAS		
3.1. NEKONKURAVIMO SUSITARIMAS		
Pagrindiniai aspektai	- Darbo kodeksas nereglamentuoja taisyklių dėl nekonkuravimo susitarimų.	- naujasis Darbo kodeksas nustato, kad darbo sutarties šalys gali susitarti, jog po darbo sutarties galiojimo , darbuotojas tam tikrą laikotarpį nekonkuruos su darbdaviu; - tokie susitarimai gali būti sudaromi su darbuotojais, turinčiais specialių žinių ir gebėjimų; - maksimalus nekonkuravimo laikotarpis gali būti 2 metai po sutarties nutraukimo; - nekonkuravimo laikotarpiu darbuotojui mokama mažiausiai 40% VDU (kuris apskaičiuojamas darbo sutarties nutraukimo laikotarpiu); - kompensacija už nekonkuravimą negali būti mokama

		darbo sutarties vykdymo laikotarpiu.
4. DARBUOTOJO MATERIALINĖ ATSAKOMYBĖ		
Visiškos materialinės atsakomybės sutartis	- Darbo kodeksas leidžia sudaryti visišką materialinės atsakomybės sutartį su darbuotoju.	- naujasis Darbo kodeksas panaikina galimybę su darbuotoju sudaryti visišką materialinės atsakomybės sutartį. Darbuotojo materialinė atsakomybė bus neribota tik keliais atvejais, kurie nurodyti naujajame Darbo kodekse (pvz. žala padaryta tyčia).
Ribos	- 3 VDU.	- standartinė riba - 3 VDU; - žala padaryta dėl didelio neatsargumo – 6 VDU; - didesnė riba gali būti nustatoma kolektyvinėje sutartyje, tačiau negali viršyti 12 VDU.
5. DARBUOTOJŲ ATSTOVAVIMAS		
5.1. DARBO TARYBA		
Darbo tarybos steigimas	- Darbo kodeksas nustato, kad darbo taryba gali būti steigiama darbuotojų iniciatyva. Bendrovėje darbo taryba ar profesinė sąjunga nėra privaloma.	- naujasis Darbo kodeksas nustato, kad darbovietėse, kuriose darbuotojų skaičius yra 20 ir daugiau, darbdavys privalo inicijuoti darbo tarybos steigimą. Darbo taryba turėtų būti įsteigta iki 2017 m. birželio 30 d.
Funkcijos		- darbdavys privalės informuoti ir konsultuoti darbo tarybą dėl žemiau nurodytos informacijos: · prieš atleidžiant grupę darbuotojų; · vieną kartą per metus pateikti informacija dėl terminuotų darbo sutarčių bendrovėje (pvz. kiek darbuotojų dirba pagal terminuotą darbo sutartį ir kt.); · konsultuotis dėl darbo grafikų sudarymo tvarkos; · kartą per metus pateikti informaciją apie bendrovėje mokamus vidutinius atlyginimus (pagal profesijų grupes bei lytį). Darbo taryba šią informaciją pateiks darbuotojams; · bei kitą informaciją.
6. DARBO LAIKAS, POILSIO LAIKAS, APMOKĖJIMO SISTEMA		
Atostogos	- 28 kalendorinės dienos per metus.	- 20 darbo dienų per metus (jeigu darbuotojas dirba 5 dienas per savaitę); - 24 darbo dienos per metus (jeigu darbuotojas dirba 6 dienas per savaitę).
Apmokėjimas už atostogas	- atostoginiai privalo būti išmokėti mažiausiai 3 kalendorines dienas prieš kasmetinių atostogų pradžią.	- atostoginiai privalo būti išmokėti ne vėliau kaip paskutine darbo diena prieš kasmetinių atostogų pradžią.
Pagrindiniai aspektai	- darbas valstybinių švenčių išvakarėse trumpinamas 1 valanda.	- darbas valstybinių švenčių išvakarėse nėra trumpinamas.
Viršvalandžiai	- viršvalandžiai neturi viršyti 120 valandų per metus.	- viršvalandžiai neturi viršyti 180 valandų per metus , nebent didesnis valandų skaičius yra sutartas kolektyvinėje sutartyje.
Viršvalandžių švenčių dienomis apmokėjimas	- už viršvalandžius valstybinių švenčių dienomis privalo būti mokamas nemažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.	- už viršvalandžius valstybinių švenčių dienomis privalo būti mokamas nemažesnis kaip du su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis; - už viršvalandinį darbą naktį privalo būti mokamas nemažiau kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.
Darbo grafikas	- 5 arba 6 darbo dienų savaitė; - nėra galimybės sudaryti lankstų darbo grafiką.	- lankstus darbo grafikas kiekvienam darbuotojui. Darbuotojas gali nusistatyti darbo dienos pradžios ir pabaigos laiką.
Darbas nuotoliniu būdu	- nėra tokios galimybės.	- galimybė dirbti nuotolinio būdu nėščioms moterims, neseniai pagimdžiusioms moterims, darbuotojams, auginantiems vaiką iki 3 metų, ir darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų. Darbdavys privalo leisti tokiems darbuotojams dirbti nuotoliniu būdu ne mažiau kaip penktadalį visos darbo laiko normos, nebent toks sprendimas lemtų neproporcingas sąnaudas.
Minimalus darbo užmokestis	- be apribojimų.	- minimalus darbo užmokestis gali būti mokamas tik už nekvalifikuotą darbą. Nekvalifikuotu darbu laikomas darbas, kuriam atlikti nekeliama jokie specialūs kvalifikaciniai įgūdžiai ar profesiniai gebėjimai.
7. SUMINĖ DARBO LAIKO APSKAITA		
Laikotarpis	- ataskaitinio laikotarpis privalo neviršyti 4 mėnesių.	- ataskaitinio laikotarpis privalo neviršyti 3 mėnesių.

Darbo grafikai	- darbo grafikai privalo būti paskelbti ne vėliau nei prieš 2 savaites.	- darbo grafikai privalo būti paskelbti prieš 5 darbo dienas.
Apmokėjimas už prastovas	- apmokėjimas už prastovas ne dėl darbuotojo kaltės privalo būti ne mažesnis nei du trečdaliai darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio ir nebūti mažesnis nei minimalus darbo užmokestis.	- jeigu darbuotojas dirbo mažesnę negu nustatytas darbo valandų skaičių, darbdavys privalo mokėti pusę darbo užmokesčio už neišdirbtas valandas.