**Darbo kodekso pakeitimai nuo 2023 metų sausio 1 dienos: dažniausiai užduodami klausimai**

**Sutrumpinta darbo laiko norma**

**Kaip bus suteikiamos kasmetinės atostogos darbuotojams, kuriems taikoma lengvata dėl darbo laiko normos trumpinimo?**

Jeigu darbuotojai pasirinks 4 darbo dienų variantą (t. y. darbo dienų per savaitę skaičiaus mažinimą, o ne darbo dienos trumpinimą), tokiu atveju bus taikoma nuostata, kad darbo dienų skaičius per savaitę yra mažesnis negu 5 darbo dienos, ir atostogos suteikiamos savaitėmis. Tačiau, jeigu darbuotojai nuspręstų trumpinti darbo dienas, o darbo dienų per savaitę skaičius liktų 5, tokiu atveju atostogos būtų suteikiamos darbo dienomis pagal nuostatą, kad darbuotojams suteikiamos ne mažiau kaip 20 darbo dienų kasmetinės atostogos (jeigu dirbama 5 darbo dienas per savaitę).

**Nuo naujų metų bus suteikta teisė į sutrumpintą 32 valandų per savaitę darbo laiko normą biudžetinių įstaigų darbuotojams, kurie augina vaikus iki 3 metų. Ar gali reikalauti sutrumpintos darbo savaitės ne biudžetinių įstaigų darbuotojai, kurie augina vaikus iki 3 metų?**

Garantija taikoma valstybės ir savivaldybių įstaigų, kurios išlaikomos iš valstybės arba savivaldybės biudžeto, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto arba iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ir savivaldybės įmonių, viešųjų įstaigų, kurių savininkė yra valstybė arba savivaldybė, ir Lietuvos banko darbuotojams. Toks teisinis reguliavimas priimtas tam, kad paskatintų darbuotojus grįžti anksčiau į darbą, neprarandant kvalifikacijos ir ryšio su darboviete, o kartu leistų veiksmingai prižiūrėti mažametį vaiką. Šią sutrumpintą darbo normą siūloma nustatyti darbuotojams, siekiant nedidinti naštos verslui ir skatinti viešojo sektoriaus patrauklumą potencialiems darbuotojams. Kartu tikimasi, kad 4 darbo dienų savaitei pasiteisinus viešajame sektoriuje ją savanoriškai pradės taikyti ir privataus sektoriaus subjektai. Analogiškas nuostatas šiame sektoriuje būtų galima susitarti kolektyvinėse sutartyse arba darbdavio vidiniuose teisės aktuose. Tiesa, tiek viešojo, tiek privataus sektoriaus darbuotojai ir dabar gali su darbdaviu tartis dėl darbo laiko trumpinimo, t. y. keisti darbo laiko režimą arba susitarti dėl mažesnės darbo laiko normos nustatymo (ne viso darbo laiko).

Be to, 2022 m. Darbo kodekse buvo nustatyta ir papildomų garantijų vaikus auginantiems darbuotojams: mamadieniai ir tėvadieniai, net ir auginant vieną vaiką; ne visas darbo laikas; nuotolinis darbas ir lankstus darbo laikas bei nemokamos atostogos ir nemokamas laisvas laikas.

**Kaip darbo laiko apskaitos žiniaraštyje žymimas darbuotojo, kuris naudojasi lengvata dėl darbo laiko trumpinimo, darbo laikas? Ar 32 val. žymimos kaip dirbtos, o 8 – ne, ir pan.?**

Faktinis darbo laikas žymimas kaip įprastai, o sutrumpinimas galėtų būti žymimas atskiru žymėjimu, tačiau Darbo kodeksas tokios pareigos nenumato.

**Jeigu motina yra vaiko priežiūros atostogose (arba gimdymo atostogose gimus vaikui), ar tėvui priklauso sutrumpinta 32 val. per savaitę darbo laiko norma? Jeigu yra du vaikai iki 3 metų ir vienas iš tėvų yra vaiko priežiūros atostogose, ar kitam priklauso sutrumpinta darbo laiko norma?**

Įvertinus Darbo kodekso pakeitimo tikslą, t. y. sudaryti sąlygas geresniam darbo ir šeiminių įsipareigojimų derinimui, ir atsižvelgiant į Darbo kodekso nuostatas dėl darbdavio pareigos teikti pagalbą darbuotojui vykdyti šeiminius įsipareigojimus (Darbo kodekso 28 str. 1 d.), darytina išvada, kad sutrumpinta darbo laiko norma gali pasinaudoti vienas iš tėvų (įtėvių) arba globėjų, kol vaikui sukaks 3 metai, nepaisant to, kad kitas iš tėvų tuo metu naudojasi tikslinėmis atostogomis (pavyzdžiui, vaiko priežiūros atostogomis).

**Jeigu abu tėvai dirba skirtingose darbovietėse, kaip darbdavys galėtų išsiaiškinti, kad įstaigos darbuotojui priklauso sutrumpinta darbo laiko norma, mat šia lengvata nesinaudos kitas iš tėvų?**

Darytina išvada, kad darbdavys, norėdamas įsitikinti, kad kitam iš vaiko tėvų (įtėvių) arba globėjų, galimai dirbančių viešajame sektoriuje, nėra taikoma ta pati sutrumpinta darbo laiko norma pagal komentuojamąjį straipsnį, galėtų paprašyti savo darbuotojo pateikti atitinkamą dokumentą (pavyzdžiui, pažymą iš darbovietės) apie kitam iš vaiko tėvų (įtėvių) arba globėjų, galimai dirbančių viešajame sektoriuje, taikomą darbo laiko normą / režimą, tačiau tokios pareigos darbuotojui pateikti prašomus dokumentus Darbo kodeksas nenumato. Darytina prielaida, kad pakaktų darbuotojo patvirtinimo, jog kitas iš tėvų nesinaudoja aptariama teise. Svarbu pastebėti, kad tuo atveju, jeigu darbuotojas deklaruodamas pateiktų klaidingą informaciją, kuri paaiškėtų ateityje, tuomet darbdavys įgytų teisę į žalos atlyginimą iš darbuotojo.

**Ar gali darbo laiko normos trumpinimu pasinaudoti abu tėvai, jei jie augina 2 vaikus iki 3 metų?**

Kadangi naujai įsigaliosianti nuostata dėl darbo laiko sutrumpinimo bus taikoma vienam iš tėvų (įtėvių) arba globėjų jų pasirinkimu, kol vaikui sukaks 3 metai, darytina išvada, kad tik vienas iš tėvų (įtėvių) arba globėjų galės pasinaudoti minima lengvata, net ir tuo atveju, jeigu jie augina kelis vaikus iki 3 metų.

**DK 112 str. pakeitime numatyta, kad ši sutrumpinta darbo laiko norma taikoma vienam iš tėvų (įtėvių) arba globėjų jų pasirinkimu, kol vaikui sukanka 3 metai. Ar yra galimybė abiem tėvams šia garantija pasinaudoti, pavyzdžiui, darbo laiko normą sutrumpinus abiem tėvams 4 valandomis?**

Darbo kodeksas nustato, kad ši sutrumpinta darbo laiko norma taikoma vienam iš tėvų (įtėvių) arba globėjų jų pasirinkimu, kol vaikui sukanka 3 metai.

**Ar įmonės, t. y. UAB, kurios 100 proc. akcijų priklauso valstybei arba savivaldybei, darbuotojams būtų taikoma Darbo kodekso 112 str. 5 d. dėl sutrumpintos darbo laiko normos?**

Kadangi pagal teisinę formą UAB nepatenka tarp Darbo kodekso 112 str. 5 d. išvardytų darbdavių, UAB darbuotojams ši nuostata neturėtų būti taikoma.

**Ar darbuotojams, kurie dirba 36 val. darbo savaitę pagal Darbo kodekso 112 str. 4 d., taip pat trumpinama savaitės darbo laiko norma iki 32 val.?**

Taip.

**Ar gali darbuotojas atsisakyti Darbo kodekso 112 str. nustatytos garantijos?**

Darbdavys privalo taikyti šią garantiją tuomet, kai darbuotojas jos paprašo.Visgi atkreiptinas dėmesys, kad pats darbdavys turėtų informuoti darbuotoją apie galimybę pasinaudoti minima garantija.

**Darbuotojas, norėdamas pasinaudoti Darbo kodekso 112 str. nurodyta garantija, privalo rašyti prašymą ar turi pateikti įrodymus?**

Taip, šiuo atveju turi būti darbuotojo prašymas arba šalių susitarimas (jeigu kitaip nenustatyta vidaus tvarkoje). Visų pirma, darbdavys gali net nežinoti, kad tokią teisę į garantiją darbuotojas turi (ypač jei darbuotojas priimtas naujai), antra, net jeigu darbdavys žino, kad darbuotojas turi vaikų iki 3 metų, darbdavys nežino, ar kitas iš tėvų nesinaudoja garantija. Be to, darbuotojo valia, kokiu būdu jis norės pasinaudoti garantija, taip pat turėtų būti išreikšta: jis turėtų nurodyti, ar naudosis savaitės darbo laiko normos trumpinimu, ar – darbo dienos. Taigi darbuotojas, ketinantis pasinaudoti minima garantija, turėtų informuoti darbdavį (pavyzdžiui, pateikti prašymą), o darbdaviui išlieka pareiga elgtis sąžiningai ir informuoti darbuotojus apie galimybę pasinaudoti šia garantija. Darbdavys gali prašyti darbuotojo pateikti teisę į garantiją įrodančius dokumentus. Darbdavys gali (ir rekomenduojama) vidaus tvarkoje apibrėžti šios garantijos suteikimo tvarką dėl prašymų, įrodymų pateikimo ir terminų (kada reikia pateikti prašymą ir t. t.).

**Ar reikia keisti darbo sutartį, jeigu susitariama su darbuotoju taikyti Darbo kodekso 112 str. nurodytą garantiją?**

Darbo sutarčių keisti neprivaloma, tačiau ir nėra draudžiama tai padaryti. Jeigu sutartis būtų keičiama, turėtų būti nurodoma, kad pakeitimas galios iki garantijos taikymo pabaigos, t. y. keičiama terminuotai. Jeigu sutartis nebūtų keičiama, darbdaviui tenka pareiga informuoti apie taikomą darbo laiko normą (Darbo kodekso 44 str. 1 d. 10 p. ir šio straipsnio 4 d.), todėl galėtų būti priimtas įsakymas dėl nustatomos sutrumpintos darbo laiko normos, ir su juo turėtų būti supažindintas darbuotojas, arba kitais būdais raštu pateikta informacija.

**Kaip darbo laiko norma trumpinama asmenims, kurie dirba daugiau nei 40 val.** **(susitarimas dėl papildomo darbo), ir asmenims, su kuriais susitarta dėl ne viso darbo laiko? Ar tai skiriasi pagal tai, kaip garantija taikoma asmenims, kurie dirba pagal sutrumpintą darbo laiko normą?**

Jeigu darbuotojo darbo laiko norma 60 val., tai ji trumpinama proporcingai 12 val. (faktiškai dirbama 48 val.), bet apmokama už 60 val. Jeigu darbuotojo darbo laiko norma kitokia, ne 60 val., sutrumpinta darbo laiko norma apskaičiuojama proporcingai.

Jeigu darbuotojas dirba mažiau nei 40 val. (ne visą darbo laiką), jam sutrumpinta darbo laiko norma taip pat apskaičiuojama proporcingai, pavyzdžiui, buvo nustatyta darbo laiko norma 20 val. per savaitę, tai, taikant garantiją, darbuotojo darbo laiko norma bus 16 val. per savaitę, bet apmokama už 20 val.

Darbuotojams, kurie dirba pagal Vyriausybės nustatytas sutrumpintas darbo laiko normas (pavyzdžiui, sveikatos priežiūros specialistams), paliekama 32 val. darbo laiko norma ir daugiau jau netrumpinama.

**Ar darbuotojui, kuriam taikoma Darbo kodekso 112 str. 5 d. numatyta garantija, trumpinama darbo diena švenčių dienos išvakarėse?**

Ne, kadangi sistemiškai aiškinant Darbo kodekso 112 str. 5 ir 6 d. nuostatas, šiam darbuotojui taikoma sutrumpinta darbo laiko norma.

**Vaiko priežiūros atostogos (VPA)**

**Ką reiškia nuostata, kad dviejų neperleidžiamų mėnesių trukmės atostogas bus galima imti dalimis? Kokiomis dalimis bus galima skaidyti tuos neperleidžiamus mėnesius: ar po ne trumpesnį nei penkių dienų laikotarpį ir pan.?**

Darbo kodeksas nenumato, kokios trukmės dalimis bus galima imti tuos du mėnesius ir kaip juos dalyti.

**Jeigu vienas iš tėvų (pavyzdžiui, motina) jau yra vaiko priežiūros atostogose, o kitas iš tėvų (pavyzdžiui, tėvas) norėtų pasiimti vaiko priežiūros atostogas ir dėl šios priežasties turėtų pasinaudoti dviejų mėnesių trukmės neperleidžiamomis atostogomis vaikui prižiūrėti, ar vaiko priežiūros atostogose jau esantis tėvas (pavyzdžiui, motina) turėtų nutraukti atostogas 2 mėnesiams, ar vis dėlto, kol pirmasis iš tėvų (pavyzdžiui, motina) yra vaiko atostogose pirmus du mėnesius, kitas tėvas net negalėtų pasiimti vaiko priežiūros atostogų?**

Abu tėvai tuo pačiu laikotarpiu negalės naudotis VPA, todėl vienas arba turės grįžti dirbti, arba galės naudotis tuo laiku kasmetinėmis arba nemokamomis atostogomis.

**Ar situacija skirtųsi, jei pirmas iš tėvų vaiko priežiūros atostogose yra jau ilgiau nei du mėnesius, o antras iš tėvų nori pasinaudoti dviejų mėnesių trukmės vaiko priežiūros atostogomis?**

Situacija nesikeičia, lieka galioti ta pati taisyklė, kad abu tėvai vienu metu VPA naudotis negali.

**Neperleidžiama vaiko priežiūros atostogų dalimi (Darbo kodekso 134 str.) tėtis gali pasinaudoti iš karto po vaiko gimimo ar tik pasibaigus mamos nėštumo ir gimdymo atostogoms?**

Neperleidžiama vaiko priežiūros atostogų dalimi tiek tėtis, tiek mama galėtų pasinaudoti tik pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms (atsižvelgiant į išmokų mokėjimo tvarką), tačiau tėtis iš karto po vaiko gimimo galėtų pasinaudoti tėvystės atostogomis (Darbo kodekso 133 str.).

**Tėvystės atostogos**

**Jei įvaikinimo atveju įtėvis nori skaidyti tėvystės atostogas į dvi dalis, kaip jam tą padaryti? Ar laikome, kad tos abi dalys atostogų turi būtinai būti suteiktos per 1 mėn. nuo teismo sprendimo įsiteisėjimo (pavyzdžiui, įsiteisėja sausio 1 d., o sausio 5 d. suteikiamos 2 sav. tėvystės atostogos, darbuotojas grįžta į darbą, ir sausio 29 d. pasiima dar dvi savaites)? O gal antrą išskaidytų tėvystės atostogų dalį įtėvis gali pasiimt, kol įvaikiui sukanka metai? (Įvaikinamas gali būti ir vyresnis nei vienų metų vaikas.)**

Įvaikinimo atveju tėvystės atostogos suteikiamos ta pačia tvarka kaip ir gimus vaikui (Darbo kodekso 133 str. 1 d.), t. y. jei įvaikinamas vaikas, tai skaidyti galima 1 metų laikotarpyje (nuo įvaikinimo pradžios). Tačiau darbdavys turi priimti sprendimą (o darbuotojas kreiptis į darbdavį dėl tėvystės atostogų suteikimo) per mėnesį nuo teismo sprendimo įsiteisėjimo ir jame nurodyti, kokios trukmės atostogos suteikiamos, ar jos skaidomos, ir, jei taip – nurodyti dalių pradžią ir pabaigą. Tuo atveju, jei per metus keistųsi aplinkybės, šalių sutarimu darbdavys gali patikslinti savo sprendimą.