

# DARBO KODEKSŲ Palyginimas pagal Pasaulio Banko „DOING BUSINESS“ metodiką

## SANTRAUKA

Šių metų liepos mėnesį įsigaliosiantis naujasis Darbo kodeksas (DK), turėjęs leisti lanksčiai derinti darbuotojų ir darbdavių interesus, buvo patvirtintas dar praėjusios Vyriausybės, tačiau Prezidentei pareiškus veto, jo įsigaliojimas buvo atidėtas ir pradėtas tobulinimo procesas. Pasikeitus Vyriausybei, darbai buvo tęsiami.

Pateikiame analizę, kurioje aptariame darbo santykių reglamentavimo Lietuvoje pokytį, lygindami dabar galiojančio DK<sup>1</sup> ir nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliosiančio naujojo DK<sup>2</sup> nuostatas remdamiesi Pasaulio banko „Doing Business“ metodika.

Analizuodami darbo santykių reguliavimo pokytį Lietuvoje bei siekdami parodyti, kaip darbo santykiai

reguliuojami kitose šalyse, esmines nuostatas pagal minėtą metodiką lentelėje iliustruojame dešimties Europos Sąjungos (ES) šalių (Baltijos, Centrinės – Rytų Europos šalimis, kai kuriomis aukšto produktyvumo senosiomis ES narėmis ir kt.)<sup>3</sup> duomenimis, kuriuos Pasaulio bankas skelbia 2017 m. ataskaitoje.

Įsigaliojus naujam DK Lietuvoje darbo santykių reguliavimo griežtumas pagal 33 Pasaulio banko (darbuotojų samdos, darbo laiko, atleidimo taisyklių bei kaštų) rodiklius, iš esmės liks mažai pakitęs. Pagal 30 rodiklių reguliavimo nuostatose pokyčių nėra. Poslinkis link lankstumo – tik pagal 3 rodiklius.

Pagal darbuotojų samdos rodiklius pokyčių nėra.

Su išlygomis sudaroma galimybė susitarti dėl 6 darbo dienų per savaitę.

Atleidimo taisyklėse esminių pokyčių nėra. Pagrindinis pokytis susijęs su atleidimo kaštais: trumpėja atleidimo įspėjimo terminai, mažėja darbuotojų atleidimo kaštai.

<sup>1</sup> 2002.06.04 Nr. IX-926

<sup>2</sup> 2016.09.14 Nr. XII-2603

<sup>3</sup> Čekija, Vengrija, Rumunija, Bulgarija, Lenkija (Centrinės ir Rytų Europos regiono šalimis) kaip Lietuvos konkurentėmis dėl investicijų. Vokietija ir

Belgija, kaip aukšto ekonomikos produktyvumo Vakarų Europos šalimis. Danija, kaip atstovaujanti skandinavišką *flexicurity* modelį, kuriame suderintas darbo rinkos saugumas ir lankstumas.

		Lietuva*	Lietuva**	Latvija	Estija	Lenkija	Čekija	Vengrija	Rumunija	Bulgarija	Vokietija	Danija	Belgija
<b>DARBUOTOJŲ SAMDA</b>													
1	Ar draudžiamos terminuotos sutartys nuolatinio pobūdžio darbams?	Ne	Ne	Taip	Taip	Ne	Ne	Ne	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne
2	Maksimali terminuotos sutarties trukmė (mėnesiais).	60	60	60	60	33	36	60	36	36	Nėra limituota	Nėra limituota	Nėra limituota
3	Maksimali terminuotų sutarčių trukmė (mėnesiais) įskaitant pratęsimus.	60	60	60	120	33	108	60	60	36	Nėra limituota	Nėra limituota	Nėra limituota
<b>DARBO LAIKAS</b>													
4	Standartinė darbo diena	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	7,4	7,6
5	Maksimalus darbo dienų skaičius per savaitę	5,5	6,0	5,5	5,0	5,5	6,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0
6	Atlygis už darbą nakties metu (valandinio atlygio proc.)	50	50	50	25	20	10	15	25	3	0	0	0
7	Atlygis už darbą poilsio dienomis (kaip valandinio atlygio proc.)	100	100	0	0	100	10	50	100	0	0	0	0
8	Atlygis už viršvalandinį darbą (kaip valandinio atlygio proc.)	50	50	100	50	50	25	50	75	50	0	0	50
9	Ar taikomi apribojimai darbui naktį?	Ne	Ne	Ne	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Taip	Ne	Ne	Taip
10	Ar taikomi apribojimai darbui švenčių ir poilsio dienomis?	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Taip
11	Ar taikomi apribojimai viršvalandiniam darbui?	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Taip	Ne	Ne	Ne
12	Apmokamos kasmetinės atostogos darbo dienomis (dienų, suteikiamų darbuotojams, turintiems 1 m., 5 m. ir 10 m. darbo stažą, vidurkis).	20,7	20,7	20,0	24,0	22,0	20,0	21,3	20,0	20,0	24,0	25,0	20,0
<b>ATLEIDIMO TAISYKLĖS</b>													
13	Maksimali bandomojo laikotarpio trukmė (mėnesiais).	3,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	3,0	3,0	6,0	6,0	3,0	0,0
14	Ar leidžiama atleisti darbuotoją dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo?	Taip	Taip	Taip	Taip	Taip	Taip	Taip	Taip	Taip	Taip	Taip	Taip
15	Ar darbdavys turi informuoti trečiąją šalį kai atleidžia vieną darbuotoją mažinant darbuotojų skaičių?	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Taip	Ne	Ne
16	Ar darbdaviui reikalingas trečios šalies pritarimas, kad galėtų atleisti vieną?	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
17	Ar darbdavys turi informuoti trečiąją šalį, kai atleidžia devynių darbuotojų grupę dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo?	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Taip	Ne	Ne
18	Ar darbdaviui reikalingas trečios šalies pritarimas, kad galėtų atleisti devynių darbuotojų grupę dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo?	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
19	Ar numatyta (ar privaloma), kad darbdavys prieš atleisdamas darbuotoją dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo, jį perkvalifikuotų arba perkeltų?	Taip	Taip	Taip	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Taip	Ne	Ne
20	Ar darbdaviui, atleidžiant darbuotojus dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo, taikomos prioritetai, išsaugoti darbo vietą, nusakančios taisyklės?	Taip	Taip	Taip	Taip	Taip	Ne	Ne	Taip	Ne	Taip	Ne	Ne
21	Ar pakartotiniam įdarbinimui taikomos prioritetai nusakančios taisyklės?	Ne	Ne	Ne	Ne	Taip	Ne	Ne	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne
<b>ATLEIDIMO KAŠTAI</b>													
22	Pranešimo laikotarpis (darbo užmokesčio savaitėmis) apie atleidimą iš darbo dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo (laikotarpio, taikomo darbuotojams, turintiems 1 m., 5 m., ir 10 m. darbo stažą, vidurkis).	8,7	4,3	4,3	8,6	10,1	8,7	6,2	4,0	4,3	10,0	0,0	19,7
23	Iškeitinė išmoka atleidžiant darbuotoją dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo (darbo užmokesčio savaitėmis, išmokos, taikomos darbuotojams, turintiems 1 m., 5 m., ir 10 m. darbo stažą, vidurkis)	15,9	13,0	8,7	4,3	8,7	11,6	7,2	0,0	4,3	11,6	0,0	0,0

\*Pasaulio banko 2016 m. birželio mėn. duomenys (Doing Business 2017. Equal Opportunity for All)

\*\*LLRI vertinimas pagal 2016.09.14 Nr. XII-2603 Darbo kodeksą (įsigaliojimas numatytas 2017.07.01)

### Žymėjimų reikšmės lentelėje:

Taip		Ne	
10	50	100	0

**žalia:** reglamentavimas ribojimų konkrečioje šalyje nenumato  
**raudona:** reglamentavimu įtvirtinti ribojimai

**žalia:** lanksčios sąlygos, mažiausi ribojimai abipusiems susitarimams arba konkrečios šalies darbo teisėje centralizuotai nereguliuojama sritis  
**oranžinė:** kuo tamsesnė oranžinė spalva, tuo griežtesnės sąlygos ar ribojimai, taikomi abipusiems susitarimams

Rodyklės žymi darbo santykių reguliavimo pokytį Lietuvoje

Pasaulio Banko grupė, vadovaudamasi savo standartais vertindama verslo reguliavimą skirtingose pasaulio ekonomiose, kasmet skelbia „Doing Business“ ataskaitą. 2017 m. ataskaitoje<sup>4</sup> vertinamas bei lyginamas verslo reguliavimas ir kiti rodikliai 190<sup>5</sup> pasaulio ekonomijų, nuo Afganistano iki Zimbabvės, šalys reitinguojamos. Viena iš sričių, kuri kaip ankstesniais metais nebėra vertinama, tačiau duomenys renkami ir skelbiami viešai, yra darbo rinkos reguliavimas.<sup>6</sup>

Pasaulio banko teigimu, reglamentavimas yra svarbus efektyviam darbo rinkos funkcionavimui bei darbuotojų apsaugos užtikrinimui. Šiame kontekste valdžios uždavinys – rasti tinkamą balansą tarp lankstaus darbo reguliavimo ir darbuotojų apsaugos.<sup>7</sup>

„Doing Business“ vertina keletą darbo rinkos reguliavimo aspektų: įdarbinimą, darbo laiką, atleidimo reguliavimą ir kaštus, darbdaviui mažinant darbuotojų skaičių, taip pat tiria ir tam tikrus darbo kokybės klausimus. Tai leidžia kiekybiškai palyginti skirtingų ekonomijų darbo reglamentavimą ir jo griežtumą. Pagal šiuos Pasaulio banko rodiklius toliau bus lyginamos galiojančio DK ir naujojo DK nuostatos.

### Darbuotojų samda

Pateikdamas duomenis apie darbuotojų samdos procesus Pasaulio bankas apima klausimus apie terminuotas darbo sutartis ir jų trukmę. Taip pat nurodo, jog svarbu tai, kad terminuotos sutartys nuolatinio pobūdžio darbams leidžia lanksčiau reaguoti į sezoninius darbo paklausos svyravimus, laikinai pakeisti darbuotojus motinystės atostogų metu, sumažina riziką, siejamą su novatoriška veikla, kuomet neaiški investicijų grąža. Tokio pobūdžio sutartys taip pat skatina įdarbinti ir tuos asmenis, kurie iki tol nėra turėję darbinių santykių, ypačingai jaunimą.<sup>8</sup>

#### Nr. 1

Terminuotos darbo sutartys nuolatinio pobūdžio darbams Lietuvoje nėra draudžiamos. Įsigaliojus naujam DK ši nuostata lieka nepakitusi.

Daugelyje lentelėje pateikiamų kitų Europos Sąjungos šalių (išskyrus Latviją, Estiją ir Rumuniją) terminuotos darbo sutartys nuolatinio pobūdžio darbams taip pat nėra draudžiamos.

#### Nr. 2,3

Lietuvoje šiuo metu galiojančiame DK numatyta tiek maksimali vienos terminuotos sutarties trukmė, tiek ir bendrai terminuotų sutarčių trukmei įskaitant pratęsimus, taikomas 60 mėnesių laiko limitas. Tai lieka ir naujame DK. Tiesa, yra tam tikrų pakitimų, tačiau jie nėra žymūs.<sup>8</sup>

<sup>4</sup> <http://www.doingbusiness.org/reports/global-reports/doing-business-2017>

<sup>5</sup> <http://www.doingbusiness.org/Methodology/Methodology-Note>

<sup>6</sup> Pasaulio bankas skaičiuodamas indeksus darbo santykių reguliavimą skirtingose šalyse vertino ir pagal tai reitingavo ekonomikas tik kelis metus iš eilės, t.y. 2012 m. ir 2013 m., nuo 2014 m. darbo santykių reguliavimas nebėra įtraukiamas į bendrą verslo sąlygų vertinimą.

<sup>7</sup> <http://www.doingbusiness.org/~media/WBG/DoingBusiness/Documents/Annual-Reports/English/DB17-Report.pdf>

<sup>8</sup> Naujuoju DK įvedamas ribojimas terminuotų sutarčių trukmei: išlaikant nuostatą, jog maksimali terminuotos sutarties trukmė yra 60 mėnesių, nuo liepos 1 d. įsigalioja nuostata, jog maksimalus terminuotos darbo sutarties terminas, taip pat paeilui einančių terminuotų darbo sutarčių, kurios yra sudarytos su tuo pačiu darbuotoju tai pačiai darbo funkcijai atlikti, bendra maksimali trukmė yra dveji metai (68 str. 1 d.), t.y. 24 mėnesiai. Taip pat naujasis DK (67 str. 4 d.) įtvirtina galimybę sudaryti terminuotas darbo

Kai kuriose šalyse, pvz., Vokietijoje, Danijoje ir Belgijoje, terminuotoms sutartimis netaikomas joks laiko limitas, kitose maksimali trukmė varijuoja – nuo 33 mėnesių Lenkijoje, ar 36 mėnesių Bulgarijoje iki 120 mėnesių Estijoje (įskaitant pratęsimus) ar 108 mėnesių Čekijoje (įskaitant pratęsimus).

*Kaip matome, Lietuvoje terminuotoms sutartims taikomi DK numatyti reguliavimo ribojimai pagal Pasaulio banko stebimus rodiklius ir toliau lieka iš esmės nepakitę.*

## Darbo laikas

Pasaulio bankas taip pat renka ir „Doing Business“ ataskaitoje skelbia šiuos duomenis apie darbo laiką: maksimalų darbo dienų skaičių per savaitę; atlygį už darbą nakties metu, poilsio dienomis, už viršvalandinį darbą; įvairius apribojimus darbui nakties metu bei apribojimus darbui švenčių ir poilsio dienomis, viršvalandiniam darbui ir kt.; kasmetinių mokamų atostogų trukmę.

### Nr. 4,5

Lietuvoje galioja nuostatos, įtvirtinančios 8 val. standartinę darbo dienos trukmę bei maksimaliai 5,5 darbo dienas per savaitę.

Nuo 2017 m. liepos 1 d., įsigaliojus naujam DK situacija turėtų keistis – numatoma galimybė (su sąlyga, kad negali būti dirbama daugiau kaip 6 dienas per 7 paeiliui einančias dienas (113 str. 3 d., 114 str. 4 p.)) darbo sutarties šalims susitarti dėl 6 darbo dienų per savaitę.

Daugelis kitų Centrinės ir Rytų Europos šalių taip pat taiko standartinę 8 val. darbo dienos trukmę. Maksimalus 5,5 darbo dienų skaičius per savaitę numatytas Latvijoje, Lenkijoje, 6 darbo dienų – Čekijoje, Bulgarijoje, Vokietijoje, Danijoje, Belgijoje.

### Nr. 6,7,8

Lietuvoje darbuotojams nustatytas 50 proc. valandinis atlygis už darbą nakties metu bei tokio paties dydžio – už viršvalandinį darbą, už darbą poilsio dienomis – 100 proc.

Įsigaliojus naujamam DK šios nuostatos iš esmės lieka nepakitusios<sup>9</sup>.

Kitose šalyse, kaip matoma lentelėje, mokamas mažesnio dydžio valandinis atlygis už darbą nakties metu (išskyrus Latviją) ar darbą poilsio ir švenčių dienomis (išskyrus Rumuniją ir Lenkiją).

### Nr. 9, 10, 11

Lietuvoje netaikomi apribojimai darbui naktį, švenčių ir poilsio dienomis ar viršvalandiniam darbui. Su naujuoju DK šios sąlygos nesikeičia.

Apribojimai darbui naktį taikomi Estijoje, Bulgarijoje, ir Belgijoje, darbui švenčių bei poilsio dienomis – Belgijoje, viršvalandiniam darbui – Bulgarijoje.

### Nr. 12

Skirtingą darbo stažą turintiems darbuotojams galiojančiame DK įtvirtintos skirtingos trukmės kasmetinės apmokamos atostogos (darbuotojui, turinčiam iki 5 m. stažą, numatyta 20 darbo dienų, turintiems 10 m. – 22 darbo dienos) išlieka ir naujame DK.

Lietuvoje darbuotojams, turintiems 1 m., 5 m. ir 10 m. darbo stažą, vidutiniškai suteikiama 20,7 darbo dienų kasmetinių atostogų. Pagal naująjį DK šiose nuostatose pokyčio nėra.

Tokį skaičiavimą Pasaulio bankas taiko jau beveik dešimtmetį. Naujuoju DK numatomas kasmetinių atostogų skaičiavimas darbo, o ne kalendorinėmis, dienomis į darbo santykių reguliavimą neįneša jokio reikšmingo pokyčio.

Panašiai kaip ir Lietuvoje, t. y. vidutiniškai 20 darbo dienų kasmetinių apmokamų atostogų, darbuotojams numatyta ir Latvijoje, Čekijoje, Rumunijoje, Bulgarijoje bei Belgijoje; kitose šalyse lentelėje kasmetinių apmokamų atostogų trukmė yra ilgesnė.

*Darbo laiko reguliavimo griežtumas Pasaulio banko tiriamais darbo santykių aspektais atsakant į tryliką klausimų Lietuvoje įsigaliojus naujam DK lieka*

sutartis nuolatinio pobūdžio darbams, kas su išimtimis buvo draudžiama pagal galiojantį DK (109 str. 2 d.).

<sup>9</sup> Įvedami patikslinamai detalizuojant darbo užmokesčio už viršvalandinį darbą dydį: nuo liepos 1 d. įsigalioja nuostata, jog už viršvalandinį darbą mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis; už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal

darbo (pamainos) grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną – ne mažesnis kaip du su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis (144 str. 4 d.). Numatoma galimybė darbdaviui ir darbuotojui susitarti dėl darbo poilsio ar švenčių dienomis (124 str. 2 d., 123 str. 2 d.), bet su papildomais apribojimais viršvalandiniam darbui.

*nepakitęs, išskyrus vieną rodiklį, nusakantį maksimalų darbo dienų skaičių per savaitę.*

## Atleidimo taisyklės

Duomenys apie atleidimą apima devynis klausimus: maksimalią bandomojo laikotarpio trukmę; aplinkybes, nepriklausančias nuo darbuotojo, kaip teisėtą pagrindą atleisti darbuotoją; darbdavio pareigą informuoti trečiąją šalį apie vieno ar grupės darbuotojų atleidimą bei jos pritarimo reikalingumą; įstatymų reikalavimus prieš atleidžiant darbuotoją jį perkvalifikuoti ar perkelti, bei nuostatas, įtvirtinančias prioritetą tam tikriems darbuotojams išsaugoti darbo vietą. Lankstesnės atleidimo taisyklės leidžia įmonėms greičiau prisitaikyti prie kintančių ekonominių sąlygų.

### Nr. 13

Lietuvoje šiuo metu galiojančiame DK numatyta maksimali 3 mėnesių bandomojo laikotarpio trukmė išlieka ir naujame DK.

Kitose ES šalyse ši praktika įvairi: Estijoje maksimalus bandomasis laikotarpis – 4 mėnesiai, Bulgarijoje ar Vokietijoje – 6 mėnesiai, o pvz. Belgijoje centriniu lygmeniu nenumatoma bandomojo laikotarpio trukmė.

### Nr. 14

Galiojančio DK nuostatos Lietuvoje leidžia atleisti darbuotoją dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo. Tokia praktika numatoma ir naujame DK.

### Nr. 15, 16, 17,18

Mažinant darbuotojų skaičių darbdavys neturi informuoti trečiosios šalies (pvz., darbo biržos), kuomet atleidžia vieną darbuotoją ar devynių darbuotojų grupę. Šiais atvejais, jam taip pat nėra reikalingas ir trečiosios šalies pritarimas. Su naujuoju DK situacija nesikeičia.

### Nr. 19, 20

Lietuvoje galioja imperatyvios nuostatos, kad darbdavys prieš atleisdamas darbuotoją dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo, jį perkvalifikuotų arba perkeltų. Taip pat taikomos prioritetą, išsaugoti darbo vietą, nusakančios taisyklės (pvz., tiems, kurie turi ne mažesnę kaip 10 m.

nepetraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje). Įsigaliojus naujam DK šios nuostatos liks iš esmės nepakitusios<sup>10</sup>.

Tokia pati praktika yra taikoma Latvijoje ir Estijoje bei Vokietijoje. Dauguma šalių netaiko nuostatos, jog darbdavys prieš atleisdamas darbuotoją dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo, jį perkvalifikuotų arba perkeltų. Kiek daugiau laikosi prioritetą, išsaugoti darbo vietą, nusakančios taisyklės.

### Nr. 21

Pakartotiniam įdarbinimui<sup>11</sup> Lietuvoje nėra taikomos prioritetą nusakančios taisyklės ir su naujojo DK įsigaliojimu situacija lieka tokia pati.

Minėtas taisyklės turi kaimyninė Lenkija bei Rumunija. Kitose šalyse tai nėra plačiai įtvirtinta praktika.

*Su naujojo DK įsigaliojimu darbuotojų atleidimo reguliavimo griežtumas Lietuvoje pagal visus Pasaulio banko išskirtus devynis rodiklius iš esmės išlieka toks, koks ir buvo.*

## Atleidimo kaštai

Pagal „Doing Business“ metodiką šie kaštai svarbūs, nes leidžia įvertinti darbuotojų atleidimo darbdaviui mažinant darbuotojų skaičių sąnaudas, kurios apima išankstinio įspėjimo apie atleidimą kaštus/laiką ir išeities išmokas atleidžiant darbuotoją, išreikštas savaitės darbo užmokesčiu. Kuo didesnės atleidimo sąnaudos, tuo darbdaviai yra atsargesni samdant naujus darbuotojus. Atsižvelgiama į vidutinę išankstinio įspėjimo apie atleidimą laiko ir išeities išmokų, taikomų darbuotojui, išdirbusiam 1 m., darbuotojui, išdirbusiam 5 m., ir darbuotojui, išdirbusiam 10 m., vertę. Vienas mėnuo skaičiuojamas kaip 4 ir 1/3 savaitės.

### Nr. 22

Šiai dienai galiojantis reglamentavimas numato, kad darbdavys, atleisdamas darbuotoją, turintį 1 m., 5 m., ar 10 m. darbo stažą, dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo, jį privalo įspėti prieš

<sup>10</sup> Nuo liepos 1 d. naujasis DK įtvirtina naują pareigą darbdaviui, pasiūlyti užimti laisvą darbo vietą, į kurią bus priimama dirbti pagal neterminuotą darbo sutartį, tokį patį ar panašų darbą dirbančiam ir nustatytus kvalifikacinius reikalavimus atitinkančiam darbuotojui, kuris dirba pagal terminuotą darbo sutartį, o esant keletui tokių darbuotojų – darbuotojui, kurio darbo santykiai su darbdaviu trunka ilgiausiai (71 str. 1 d.). Taip pat naujasis DK numato teisę darbdaviui net ir nesant jokio teisinio pagrindo nutraukti darbo sutartį įspėjus darbuotoją prieš tris darbo dienas ir

sumokėjus ne mažesnę kaip šešių mėnesių darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką (59 str.).

<sup>11</sup> Rodikliu vertinama, ar darbdavys prieš siūlydamas naują darbo vietą platesniam kandidatų skaičiui, pirmiausiai ją privalomai pasiūlo tos pačios įmonės anksčiau iš darbo atleistiems darbuotojams.



8,7 darbo užmokesčio savaites. Nuo liepos 1 d. pradėjus galioti naujam DK šis laikotarpis sutrumpėja iki 4,3 savaičių.<sup>12</sup>

Ilgiausias (19,7 darbo užmokesčio savaičių) įspėjimo terminas taikomas Belgijoje. Danijoje šis laikas apskritai nėra reguliuojamas centriniu lygmeniu. Kitose šalyse įspėjimo terminai apie atleidimą minėtu pagrindu varijuoja nuo 4 iki 10 savaičių.

### Nr. 23

Lietuvoje darbdavys atleisdamas darbuotoją, turintį 1 m., 5 m., ar 10 m. darbo stažą, dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo, vidutiniškai privalo sumokėti 15,9 darbo užmokesčio savaičių dydžio iškeitinę išmoką (darbuotojams, turintiems 1 m. darbo stažą išmokama 8,7 darbo užmokesčio savaičių dydžio išmoka, 5 m. – 17,3, o 10 m. darbo stažą – 21,7 darbo užmokesčio savaičių dydžio išmoka. Nuo liepos 1 d. įsigaliojus naujam DK šios išmokos sumažėja<sup>13</sup>: darbdavys vidutiniškai privalės sumokėti 13,0 darbo užmokesčio savaičių

dydžio iškeitinę išmoką (darbuotojams, turintiems 1 m. darbo stažą išmokama 8,7 darbo užmokesčio savaičių dydžio išmoka, 5 m. – 13,0, o 10 m. darbo stažą – 17,4 darbo užmokesčio savaičių dydžio išmoka).

Po Lietuvos vienos didžiausių iškeitinių išmokų taikomos Čekijoje ir Vokietijoje.

*Kaip matome, Lietuvoje su naujuoju DK įsigaliojimu nuo liepos 1 d. darbuotojų atleidimo kaštai turėtų mažėti.*

***Apibendrinant darbo santykių reglamentavimo pokytį DK pagal visus 33 Pasaulio banko „Doing Business“ stebimus ir vertinamus (darbuotojų samdos, darbo laiko, atleidimo taisyklių bei kaštų) rodiklius, matome, kad pagal 30 rodiklių nuostatos liko nepakitusios ir tik pagal 3 rodiklius pakito lankstesnio darbo santykių reguliavimo kryptimi. Taigi, nuo liepos 1 d. įsigaliojus naujam DK, Lietuvoje darbo santykių reguliavimo griežtumas iš esmės liks mažai pakitęs.***

<sup>12</sup> Naujasis DK didžiosios dalies darbuotojų atžvilgiu nustato dvigubai ar net keturgubai trumpesnius darbdavio įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminus: vietoj galiojančiame DK numatyto dviejų mėnesių įspėjimo termino (130 str. 1 d.) nuo liepos 1 d. nustatomas vieno mėnesio įspėjimo terminas, o esant trumpesniems nei vienerių metų darbo santykiams – dviejų savaičių įspėjimo terminas (naujojo DK 57 str. 7 d.).

<sup>13</sup> Naujasis DK įtvirtina mažesnio dydžio, iškeitinių išmokų, mokamų darbdavio atleidžiant darbuotoją dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo, mokėjimo tvarką ir numato, jog: darbdavys privalo išmokėti darbuotojui dviejų jo vidutinių darbo užmokesčių dydžio iškeitinę išmoką, o jei darbo santykiai tęsiasi trumpiau nei vienerius metus – pusės jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio iškeitinę išmoką; darbdavys mokės tokio paties dydžio iškeitinę išmoką nepriklausomai nuo ilgalaikio nepertraukiamo darbo stažo darbovietėje (nebent dirba trumpiau nei metus), o papildomai už ilgalaikį

stažą bus išmokama iš ilgalaikio darbo išmokų fondo (57 str. 8 d. ir 9 d.). Priešingai nei pagal dabar galiojantį DK (140 str. 1 d.), kuo ilgiau darbuotojas išdirbo, tuo didesnę iškeitinę išmoką moka darbdavys. Bendrai lyginant darbdavio ir iš ilgalaikio darbo išmokų fondo išmokamas iškeitines išmokas su dabar galiojančio DK numatytais darbdavio mokamomis iškeitinėmis išmokomis, jos sumažėja vienu darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžiu: darbuotojams, turintiems nuo 5 iki 10 metų nepertraukiamą darbo stažą toje darbovietėje – nuo 4 iki 3 jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio; darbuotojams, turintiems nuo 10 iki 20 metų nepertraukiamą darbo stažą toje darbovietėje – nuo 5 iki 4 jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio; darbuotojams, turintiems daugiau kaip 20 metų nepertraukiamą darbo stažą toje darbovietėje – nuo 6 iki 5 jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio.