



#HRSav  
aitèLiet  
uva



VENCKUTĖ&KARNICKAS  
law firm

# PERSONALO POKYČIŲ VALDYMAS

Naujas požiūris ir aktualijos pagal 2016 m. DK

Advokatė Jurgita Venckutė



# PERSONALO POKYČIAI

- ◆ Darbo sąlygų keitimas
- ◆ Darbo užmokesčio ir premijavimo sistemų keitimas
- ◆ Įmonių įsigijimai, susijungimai, verslo perdavimas
- ◆ Darbo sutarties nutraukimas



# PERSONALO POKYČIAI

## 2002 m. DK ir 2008-ieji

- ◆ Ekonominė krizė
- ◆ Darbuotojų skaičiaus mažinimas
- ◆ Prastovos
- ◆ Darbo užmokesčio mažinimas

## 2016 m. DK

- ◆ Veiklos optimizavimas, vidiniai darbo organizavimo pokyčiai
- ◆ Verslo perdavimas ir jungimas
- ◆ Technologijų įtaka
- ◆ Premijavimo sistemų keitimas



# Personalo pokyčiai (2018)

☰ 🏠 **DELFI** 🔊 aA

## Medikus kviečia netylėti ir dalintis algalapiais (59)

www.DELFI.lt  
2018 m. gegužės 30 d. 12:55



**Irytas.lt**

## Kantrybė baigėsi – „Achemos“ darbuotojai derybomis su savininkais nebetiki

2018-06-18 10:04



**VERSLO ŽINIOS** 👤 🔍 ☰

## Nauji „Luminor“ vadovai – daugiausia iš DNB

Publikuota: 2017-10-10



☰ **15** 10 METŲ INTERNETE! ➕ 👤

Publikuota: 2018 gegužės 18d. 13:14

## „Barclays“ atleidimai užtruks: sukilę darbuotojai nepasirašo sutarčių



# TEISINIAI APRIBOJIMAI



## 2002 m. DK

- ◆ Darbo sutarties keitimo galimybės
- ◆ Aukšti atleidimo kaštai ir griežti draudimai
- ◆ Ilgi ir brangūs darbo ginčai

## 2016 m. DK

- ◆ Darbuotojų informavimas ir skaidrumo reikalavimai
- ◆ Supaprastinta darbo ginčų tvarka, „atpigę“ ginčai
- ◆ Darbo užmokesčio lygio apsauga, griežtesni reikalavimai darbo sutarties keitimui

## Informavimo ir konsultavimo procedūros



- ◆ Privalomos **konsultacijos** nustatytais terminais Darbo tarybai pareikalavus ar DK nustatytais atvejais
- ◆ Darbo tarybos teisė **susitikti** su darbdavio atstovais
- ◆ **3 konsultacijų įforminimo būdai**: protokolas, susitarimas arba norminis teisės aktas.
- ◆ Jeigu darbdavys pažeidė informavimo ir konsultavimosi pareigas, darbo taryba turi teisę inicijuoti darbo **ginčą dėl teisės**.
- ◆ Nagrinėdamas kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės, darbo ginčą nagrinėjantis organas turi teisę darbo teisės normas ar šalių susitarimus pažeidusiai šaliai kitos šalies naudai skirti iki **3 000 EUR** baudą.

## Darbo ginčų komisijos, 2018 m. I pusmetis



- ◆ 3 319 prašymų, 95% jų – darbuotojo iniciatyva
- ◆ ~ 3 000 reikalavimų dėl darbo užmokesčio
- ◆ Kas ketvirtas darbuotojo reikalavimas dėl neteisėto atleidimo patenkintas
- ◆ 60% ginčų baigiasi taikos sutartimis
- ◆ Išieškotinių sumų bendra vertė: ~ 3 mln. €



## Darbo užmokesčio sistemos pokyčiai



- ◆ **DK 45 str. 2 d.** Darbuotojo atsisakymas dirbti už sumažintą darbo užmokestį negali būti laikomas teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį.
- ◆ **DK 142 str. 3 d.** darbo santykių pasibaigimas neatleidžia darbdavio nuo pareigos sumokėti premiją, kurios dydis proporcingas darbo laikui per laikotarpį, už kurį skiriama premija, jeigu šalys nenustato kitokio laikotarpio.
- ◆ **DK 140 str. 3 d.** Darbovietėse, kuriose vidutinis darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau, darbo apmokėjimo sistemas privalo patvirtinti darbdavys ir tai padaryti prienamą susipažinti visiems darbuotojams. Prieš tvirtinant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, turi būti įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros.

## Verslo perleidimas



- ◆ **DK 51 str.** Verslo perėmėjas įgyja verslo perdavėjo, kaip darbdavio, teises ir pareigas, egzistuojančias perdavimo momentu. Jeigu šios teisės ir pareigos nustatytos kolektyvinėse sutartyse, šios teisės ir pareigos turi būti taikomos dvejus metus po verslo ar jo dalies perdavimo. ... jeigu verslo perėmėjas nevykdo šio straipsnio 2 ir 3 dalyse nurodytų pareigų, verslo perdavėjas atsako solidariai dėl darbuotojo teisių, atsiradusių iki perdavimo momento, įvykdymo. Solidari atsakomybė taikoma vienus metus po verslo ar jo dalies perdavimo.
- ◆ **(Čilija byla)** *Esant automatinio darbo santykių tęstinumo pagrindui jomis disponuoja naujasis darbdavys, kurios jam pereina iš senojo. Ginčo atveju atsakovės, kaip senojo darbdavio teisių ir pareigų perėmėjos, turėjo pareigą atlikti aktyvius veiksmus atitinkamų reorganizuojamos bendrovės (ieškovės) darbuotojų atžvilgiu. Darytina išvada, kad teismai atsakovių veiksmus (neveikimą), joms netęsus darbo santykių su atitinkamais darbuotojais, o šiuos palikus ieškovei ir taip netinkamai įvykdžius Atskyrimo sąlygų nuostatas, pagrįstai įvertino kaip nerūpestingą elgesį, sudarantį pagrindą konstatuoti kaltus neteisėtus veiksmus, kaip civilinės atsakomybės sąlygą. Šie neteisėti veiksmai (neveikimas) lėmė žalos ieškovei atsiradimą” (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017-03-02 nutartis byloje Nr. e3K-3-99-701/2017).*

## Derybos dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu



- ◆ **Planas A** Šalių susitarimas nutraukti darbo sutartį.
- ◆ **Planas B** atleidimas darbdavio sprendimu (finansinio paketo variantai planui A).
  - ◆ Darbdavio valia (6 VDU)
  - ◆ Darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės

# Derybos dėl darbo sutarties nutraukimo: plano B variantai



## Darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės (DK 57 str.)

- Darbo vietos naikinimas
- Nepatenkinami darbo rezultatai
- Darbuotojas nesutinka su darbo sąlygų pakeitimais
- Darbuotojas nesutinka dirbti pas kitą darbdavį po verslo perleidimo
- Pasibaigia darbdavys

## Darbdavio valia (DK 59 str.)

- Kitos, anksčiau nenurodytos priežastys
- Jokių diskriminacijos požymių
- 6 VDU kompensacija

# DARBUOTOJO DERYBINĖ POZICIJA



STAŽAS ĮMONĖJE	Įspėjimo terminas	Išeitinė išmoka	Rezultatų gerinimo planas	Ilgalaikio darbo išmoka
Iki 1 m.	½ VDU arba 1 VDU arba 1,5 VDU	½ VDU	2 VDU	
1 – 5 m.	1 VDU arba 2 VDU arba 3 VDU	2 VDU		
5 – 10 m.				1 VDU
10 – 20 m.				2 VDU
Virš 20 m.				3 VDU



## DARBUOTOJO FINANSINIS PAKETAS PAGAL DK 57 STR.

Stažas	Iki 1 m.	1 m. – 5 m.	5 m. – 10 m.	10 m. – 20 m.	virš 20 m.
Spec. apsauga					
	~ 1 VDU	~ 3 VDU	~ 4 VDU	~ 5 VDU	~ 6 VDU
1) Iki pensijos liko < 5 m.	~1,5 VDU	~ 4 VDU	~ 5 VDU	~ 6 VDU	~ 7 VDU
1) Su vaikais iki 14 m. 2) Neįgalūs darbuotojai 3) Iki pensijos liko < 2 m.	~ 2 VDU	~ 5 VDU	~ 6 VDU	~ 7 VDU	~ 8 VDU

*+ ~ 2 VDU, jeigu atleidimas yra dėl darbo rezultatų.*



## APIBENDRINANT...

- ◆ Dėmesio centre – darbo užmokesčio sistemos, verslo perleidimo atvejai, funkcijų jungimas, rezultatų vertinimas.
- ◆ Daugėja ginčų dėl darbo užmokesčio.
- ◆ Derybos dėl šalių susitarimo nutraukti darbo sutartį tampa individualizuotos ir kompleksiškos.
- ◆ Didėja komunikacijos ir skaidrumo reikšmė.





AČIŪ UŽ DĒMESĪ 😊

+370 615 955 42  
jurgita.venckute@vklaw.lt





#HRSavaiteLietuva