

Nekonkuravimo susitarimų, kelionės laiko, padidinto darbo užmokesčio ir papildomų poilsio dienų reglamentavimas kai kuriose ES šalyse

2022-03-01



Lietuvos Respublikos
socialinės apsaugos
ir darbo ministerija

ES VN pateikti klausimai:

- kaip reglamentuojami nekonkuravimo susitarimai;
- kaip apmokamas kelionės laikas komandiruotės metu;
- koks padidintas tarifas mokamas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandinį darbą bei darbą naktį;
- ar taikomos papildomos poilsio garantijos darbuotojams auginantiems vaikus ar dirbantiems tam tikros kategorijos (profesijos) darbą.

Atsakė 10 ES VN atstovų: **Estija, Kroatija, Latvija, Lenkija, Portugalija, Suomija, Airija, Danija, Vokietija ir Kipras.**

Nekonkuravimo susitarimas

- 6 VN (**Estija, Kroatija, Latvija, Lenkija, Portugalija ir Suomija**) nurodė, jog nekonkuravimo susitarimai reglamentuoti darbo teisės nuostatomis, o 4 iš valstybių (**Airija, Danija, Vokietija, Kipras**) nurodė, jog neturi vieningos darbo teisės sistemos arba tokie susitarimai nėra reglamentuoti darbo teisės nuostatomis.
- Tik 3 iš 6 valstybių turi įtvirtinusios mažiausią privalomą mokėti kompensacijos sumą už nekonkuravimo susitarimo vykdymą, t. y., 25% DU **Lenkijoje**, 40-60% DU **Suomijoje** ir 50% VDU **Kroatijoje**.
- Kitos ES VN nurodė, jog kompensacija turėtų būti mokama, tačiau jos suma yra darbo sutarties šalių derybų klausimas.

Nekonkuravimo susitarimas

- Pastebėtina, jog 4 valstybės nurodė, jog nekonkuravimo susitarimas galimas tik po darbo santykių pasibaigimo (**Kipras, Kroatija, Latvija, Portugalija**).
- 4 valstybės (**Estija, Airija, Lenkija ir Suomija**) pažymėjo, jog nekonkuravimas galimas tiek darbo santykių metu, tiek darbo santykiams pasibaigus (Estijoje darbo santykių metu kompensacija nemokama, kitos valstybės šiuo klausimu nepasisakė).

Kroatijoje nekonkuravimo susitarimas galimas tik su darbuotojais, kurių darbo užmokestis susitarimo sudarymo dieną yra **ne mažesnis nei šalies vidutinis darbo užmokestis**, kitu atveju susitarimas laikomas negaliojančiu.

Kelionės laikas

- Visos ES VN, kurios pateikė atsakymus į šį klausimą (7 iš 10) nurodė, jog **neturi įtvirtintos kelionės laiko sąvokos**, todėl ir apmokėjimas už kelionės laiką nėra taikomas, tačiau šis laikas galėtų būti reglamentuotas vietiniais norminiais teisės aktais ar darbdavio ir darbuotojų susitarimu.
- **Kroatijos, Lenkijos ir Vokietijos** atstovai akcentavo, kad turėtų būti vertinamas pats darbo faktas, t. y., jeigu darbuotojas tuo metu dirba (atlieka darbinės funkcijas, yra pavaldus darbdaviui) ir negali disponuoti šiuo laiku savo nuožiūra, tokiu atveju tai turėtų būti vertinama kaip darbo laikas.

Iš VN pateiktų atsakymų, darytina išvada, jog kelionėje praleistas laikas negali sumažinti darbuotojo darbo užmokesčio, taigi, manytina, kad kai darbuotojas keliauja darbo metu, šis laikas įskaitomas į darbo laiką.

Padidintas darbo apmokėjimas

- 4 valstybėse (**Estija, Kipras, Latvija, Lenkija**) taikomas ne mažesnis kaip **dvigubas** darbuotojo DU už darbą švenčių ar poilsio dieną bei ne mažesnis kaip **pusantrio** darbuotojo DU dydžio užmokestis už viršvalandinį darbą. Apmokėjimas už darbą naktį ES VN apmokamas skirtingai (pvz., Estijoje – 1,25; Latvijoje – 1,5; Lenkijoje – 1,2).
- **Portugalijoje** už pirmą viršvalandžių valandą mokama 1,25 darbuotojo DU, o antrąją bei kitas viršvalandžių valandas mokama 1,375 padidintu tarifu.
- **Kroatijoje** darbuotojas turi teisę į padidintą atlyginimą už darbą švenčių ir poilsio dienomis, darbą naktį bei viršvalandinį darbą, tačiau darbo įstatymai nereglamentuoja vieningo dydžio, o šis dydis gali būti susitartas vietiniais norminiais teisės aktais.
- **Lenkijos ir Vokietijos** atstovai pažymėjo, jog už darbą sekmadieniais ar švenčių dieną bei darbą naktį (Vokietijoje) turi būti suteikta pakaitinė poilsio diena, o atvejais, kai nėra galimybės tai padaryti turi būti kompensuojama mokant priedą (viršvalandžius) prie darbo užmokesčio.

Papildomas poilsio laikas

- Dauguma šalių nurodė, jog suteikiamos įvairaus pobūdžio tikslinės atostogos (pavyzdžiui: vaiko priežiūros, nėštumo ir gimdymo, santuokos sudarymo, šeimos nario mirties atveju ir pan.)
- **Estijoje** – suteikiamos pailgintos atostogos tam tikrų kategorijų darbuotojams (švietimo įstaigų darbuotojams, nepilnamečiams (35), neįgaliesiems (35), *pareigūnams, jūrininkams, medikams, lakūnams*). Kasmetinių atostogų dienos kurios viršija 28 k. d. (įprastų kasmetinių atostogų trukmė), iki 7 k. d. finansuojamos iš valstybės biudžeto, kai dėl to kreipiasi darbdavys. Taip pat suteikiamos iki 5 k. d. atostogos per metus neįgalių šeimos narių ar neįgalių asmenų kuriems paskirta globa, priežiūrai.
- **Kroatijoje** – nepilnamečiams ir darbuotojams, dirbantiems darbus susijusius su galimu žalingu poveikiu sveikatai, nepaisant sveikatos apsaugos priemonių įgyvendinimo ir saugos darbe priemonių suteikimo, priklauso pailgintos ne trumpesnes kaip penkių savaičių kasmetinės atostogos.

Papildomas poilsio laikas

Panašus papildomo poilsio laikas kaip LR DK 138 str. 3 d.:

- **Estijoje** – motina ar tėvas turi teisę gauti vaiko atostogas, kurios apmokamos pagal MMA suteikiant 3 d. d., jeigu turi vieną ar du vaikus iki 14 metų ir 6 d. d., jeigu turi ne mažiau kaip tris vaikus iki 14 metų arba ne mažiau kaip vieną vaiką iki trejų metų. Neįgalaus vaiko motina ar tėvas turi teisę į 1 d. d. per mėnesį iki vaikui sukaks 18 metų, kuri yra apmokama VDU.
- **Lenkijoje** – darbuotojams auginantiems vaiką iki 14 metų suteikiamas papildomas 16 valandų arba dviejų k. d. poilsio laikas, paliekant DU.
- **Latvijoje** – darbuotojams auginantiems tris vaikus suteikiamos papildomos 3 dienos prie kasmetinių atostogų, o turintiems mažiau nei 3 vaikus – viena darbo diena.

AČIŪ UŽ DĖMESĮ.



Lietuvos Respublikos
socialinės apsaugos
ir darbo ministerija

MES DIRBAME, KAD SUDARYTUME
SALYGAS KIEKVIENAM SAVARANKIŠKAI,
ATSAKINGAI, ORIAI IR LAIMINGAI GYVENTI.