



NACIONALINĖ TEISĖS ŽINIŲ OLIMPIADA 2022

# Darbo teisė



# DARBO TEISĖ

## KAŲ SVARBIAUSIA ŽINOTI APIE DARBO TEISĘ?

Pagrindiniai darbo teisės institutai:

- 1) darbo sutartis;
- 2) darbo laikas;
- 3) poilsio laikas;
- 4) darbo užmokestis;
- 5) žalos atlyginimas;
- 6) darbo sutarties nutraukimas;
- 7) kolektyviniai santykiai;
- 8) sauga ir sveikata darbe, kt.



**Darbo teisė** yra valstybės, taip pat socialinių partnerių nustatyta teisės normų sistema, reguliuojanti tiesioginius darbo santykius ir kai kuriuos glaudžiai su šiais santykiais susijusius darbo santykius (įdarbinimas, darbuotojų sauga ir sveikata, kolektyviniai santykiai ir kt.).

**Darbo teisiniuose santykiuose gali dalyvauti 3 subjektai:**

Darbuotojas;  
Darbdavys;  
Darbuotojų kolektyvas.

Tačiau, kada fizinis asmuo Lietuvoje gali tapti darbuotoju?

**Kaip išspręstumėte situaciją?**

15 metų moksleivis sudarė su darbdaviu darbo sutartį, jo tėvai pritaria tokiam sprendimui. Tačiau mokykla nesutinka, kad moksleivis dirbtų, nes jis prastai mokosi ir dažnai praleidžia pamokas.

Ar privalo darbdavys tokiu atveju nutraukti su moksleiviu darbo sutartį?

**Atsakymo ieškokite DK 60 str.**



**TAIP PAT SVARBU ŽINOTI, KAD:**

1) Darbdavys negali reikalauti, kad darbuotojas pradėtų darbą neapmokytas kaip saugiai dirbti, nesupažindintas raštu su vidinėmis darbdavio tvarkomis, įsakymais, kt.;

2) Darbuotojas prieš pradėdamas dirbti privalo būti darbdavio aprūpintas apsauginėmis darbo priemonėmis, jei atlikti darbai tokios priemonėmis yra būtinos (pvz., šalmas dirbant statybose), kt.



# DARBO TEISĖS SISTEMA

**Bendroji dalis:**  
principai;  
teisės šaltiniai;  
terminai;  
darbo įstatymų  
laikymosi  
kontrolė ir teisių  
gynyba.

**Kolektyviniai darbo  
santykiai**  
(darbuotojų ir darbdavių  
organizacijų  
bendradarbiavimas,  
derybos):  
*socialinė partnerystė;*  
*informavimas ir*  
*konsultavimas;*  
*kolektyvinės sutartys.*

**Individualūs darbo santykiai**  
(darbuotojo ir darbdavio  
susitarimai konkrečiame  
darbe):  
*darbo sutartis;*  
*darbo ir poilsio laikas;*  
*darbo apmokėjimas, garantijos*  
*ir kompensacijos;*  
*sauga darbe;*  
*susiję santykiai (įdarbinimas,*  
*žalos atlyginimas, darbo*  
*ginčai).*

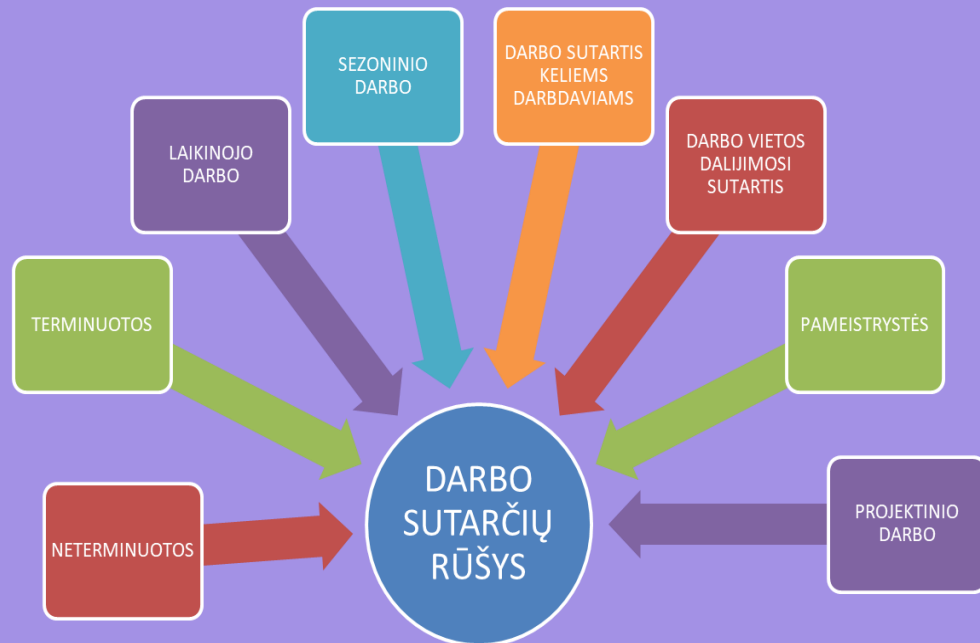


# Darbo sutartis

Plačiau žr.:

[DARBO KODEKSO 2 DALIES VI SKYRIUS](#)

[IR LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖS NUTARIMAS DĖL DARBO KODEKSO ĮGYVENDINIMO 2017-06-21](#)



Darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitaria dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų (*darbo užmokestis, darbo funkcija ir darbovietė*). Sutartis sudaroma dviem egzemplioriais raštu. Apie darbo pradžią darbdavys prieš 1 darbo dieną iki darbuotojui pradėdant dirbti privalo pranešti SODROS teritoriniam skyriui. Darbas nesudarius darbo sutarties ar nepranešus SODRAI, laikomas **nelegaliu darbu**.



## Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai:

1) nutraukus darbo sutartį šalių susitarimu;

2) nutraukus darbo sutartį vienos iš šalių iniciatyva;

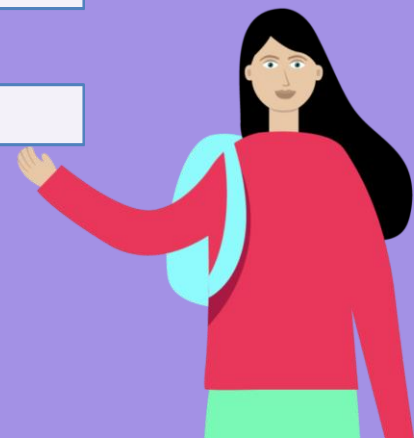
3) nutraukus darbo sutartį darbdavio valia;

4) nutraukus darbo sutartį nesant šalių valios;

5) mirus darbo sutarties šaliai – fiziniam asmeniui;

6) Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka, kai neįmanoma nustatyti darbdavio – fizinio asmens ar darbdavio atstovų buvimo vietos;

Plačiau DK 2 dalies V skyriuje



## Darbo sutarties nutraukimas

Darbo sutartis pasibaigia, kai ji yra nutraukiama **DK nustatytais pagrindais**. Nuo to, koku pagrindu (DK straipsniu) nutraukiama sutartis priklauso darbuotojo arba darbdavio apie darbo sutarties nutraukimą įspėjimo terminai, išmokos ir kitos garantijos.

Taikomi šie darbo sutarties nutraukimo pagrindai:

**Šalių susitarimu** (kai viena šalis siūlo raštu kitai šaliai nutraukti darbo sutartį, o kita šalis turi per 5 darbo dienas atsakyti) – **DK 54 str.**

**Darbuotojo pareiškimu** (darbuotojas turi įspėti darbdavį prieš 20 kalendorinių dienų (išimtiniais atvejais prieš 5 darbo dienas)) – **DK 55 ir 56 str.**

**Darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės** (privaloma įspėti darbuotoją ir išmokėti išeitinę išmoką) – **DK 57 str.**

**Dėl darbuotojo kaltės** (dėl darbuotojo darbo pareigų pažeidimų) – **DK 58 str.**

**Darbdavio valia** (įspėjus darbuotoją prieš 3 d. d. išmokant šešis darbo užmokesčius) – **DK 59 str.**

**Be įspėjimo** (kai darbuotojui atimama speciali teisė, pareigūnų reikalavimu ir kt.) – **DK 60 str.** ir kt.

### Klausimas

Darbuotojas, parašęs pareiškimą išeiti savo noru, kitą dieną persigalvojo ir nori jį atšaukti. Tačiau darbdavys nesutinka ir ketina jį atleisti.

### Kas šiuo atveju teisingas?

**Paskaitykite plačiau apie tai DK 55 str.**





## Darbo laikas (DK 111 str.)

**Darbo laiku** vadinamas ne tik laikas, kai darbuotojas dirba jam pavestą darbą, bet **ir kiti laikotarpiai..... Kokie?**

### Pavyzdžiui:

Parduotuvė dirba nuo 10 val., tačiau vadovas nurodo pardavėjoms ateiti 9.30 val., nes reikia pasiruošti – išjungti signalizaciją, patikrinti, ar tinkamai išdėstytos prekės, pasirūpinti akcijų ženklais ir pan. Ar laikas nuo 9.30 val. iki 10.00 val. yra pardavėjos darbo laikas, už kurį privalo darbdavys mokėti?

**Atsakymas** – taip, nes vienas iš į darbo laiką įtraukiamų laikotarpių pagal DK yra pasirengimo darbui darbo vietoje laikas.

### Kitas pavyzdys:

Statybų kompanija praneša keliems savo darbuotojams, kad į darbą jie kelias dienas gali neiti, nes tiekėjas laiku nepristatė medžiagų, ir jiems tiesiog nebus, ką veikti. Statybininkai kelias dienas būna namie. Ar tas laikas yra darbo laikas, ar poilsio?

**Atsakymas** – taip, nes darbo laikas, kai darbdavys negali suteikti darbuotojui darbo (tai vadinama **prastova**) yra apmokamas.



**Įdomus dalykas tas darbo laikas – kartais gali nedirbti, o algą gausi...**

**Paskaitykite plačiau apie tai DK 2 dalies VIII skyriuje**



## Poilsio laikas

Kokios trukmės gali būti pietų pertrauka? **Atsakymas** – nuo 30 min. iki 2 val.

Trumpiausia pertrauka tarp darbo dienų ar pamainų – **11 val.**

Savaitės nepertraukiamasis poilsis – **mažiausiai 35 val.**

Minimali trukmė kasmetinių atostogų – **20 darbo dienų.**

Tačiau yra ir **išimčių**, pavyzdžiui:

- i) vaikams iki 14 metų kasdieninio nepertraukiamojo poilsio laikas privalo būti ne trumpesnis kaip 14 val. (Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 36 str.);
- ii) paaugliams (nuo 16 iki 18 metų) – ne trumpesnis kaip 12 val. ir apima laiką nuo 22 valandos iki 6 valandos (Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 36 str.);
- iii) darbuotojams iki 18 metų, neįgaliesiems, vieniems auginantiems vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų privalo būti suteikiamos 25 darbo dienų kasmetinės atostogos.



O ar privalo darbdavys suteikti **mokymosi atostogas** studijuojantiems darbuotojams?

Atsakymus rasite **DK 2 dalies VIII skyriuje ir Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme**



## Darbo užmokestis

Darbo užmokestis (**DU**) mokamas ne rečiau kaip **du kartus per mėnesį**, o jeigu yra darbuotojo raštiškas prašymas, – **kartą per mėnesį**. Konkretus DU dydis ar sąlygos nustatomos darbo ar kolektyvinėse sutartyse.

Minimalųjį darbo užmokestį savo nutarimais tvirtina Vyriausybė. Nuo 2022 m. sausio 1 d. minimalusis valandinis atlygis yra **4,47 Eur**; minimalioji mėnesinė alga – **730 Eur**.

**Tačiau kartais darbdavys privalo mokėti ir daugiau, nei numatyta darbo sutartyje:**  
už **viršvalandinį darbą, darbą naktį** – mokama ne mažiau kaip **pusantro darbuotojo darbo užmokesčio**;  
už darbą **poilsio, švenčių dieną** – mokama ne mažiau kaip **dvigubai**;  
už **viršvalandinį darbą švenčių dieną** – ne mažesnis kaip **du su puse** darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.



# Darbo pareigų pažeidimai

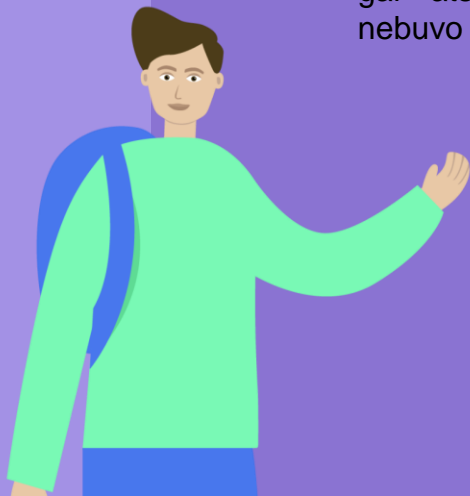
Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir nemokėti išeitinės išmokos, **jeigu darbuotojas dėl savo kalto veikimo ar neveikimo padaro pareigų**, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, **pažeidimą**.

**Priežastis nutraukti darbo sutartį gali būti:**

- 1) šiurkštus darbuotojo darbo pareigų pažeidimas;
- 2) per paskutinius dvylika mėnesių darbuotojo padarytas antras toks pat darbo pareigų pažeidimas (DK 58 str.).

**Pvz.:** Darbuotojas visą dieną neatvyko į darbą ir nepranešė darbdaviui, t. y. padarė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Ar galima jį atleisti be įspėjimo?

Tikrai ne visais atvejais. Visų pirma darbdavys privalo raštu pareikalauti, kad darbuotojas pasiaiškintų. Tik įvertinęs visas aplinkybes, darbdavys gali atleisti iš darbo. O gal atsitiko nelaimė šeimoje ir pranešti nebuvo galimybės...



## Organizatoriai:



## Globėjas:

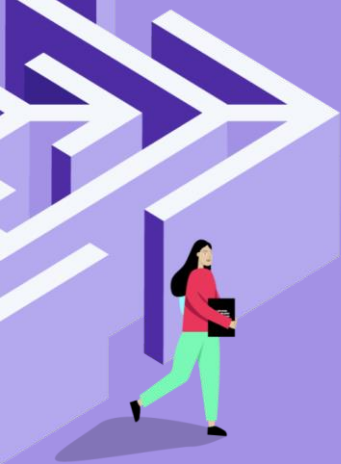


## Pagrindinis rėmėjas:

EVERSHEDS  
SALADŽIUS

## Partneriai:





# NACIONALINĖ TEISĖS ŽINIŲ OLIMPIADA

