NACIONALINĖ TEISĖS ŽINIŲ OLIMPIADA

Darbo teisė

LRT

MRU
Mykolo Romerio universitetas

DARBO TEISĖ

KĄ 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.

LRT

MRU
Mykolo Romerio universitetas

Darbo teisė yra valstybės, taip pat socialinių partnerių nustatyta teisės normų sistema, reguliuojanti tiesioginius darbo santykius ir kai kuriuos glaudžiai su šiais santykiai 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.

LRT

MRU
Mykolo Romerio universitetas

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).

LRT

MRU
Mykolo Romerio universitetas

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 darbui tokios priemonėmis yra būtinos (pvz., šalmas dirbant statybose), kt.

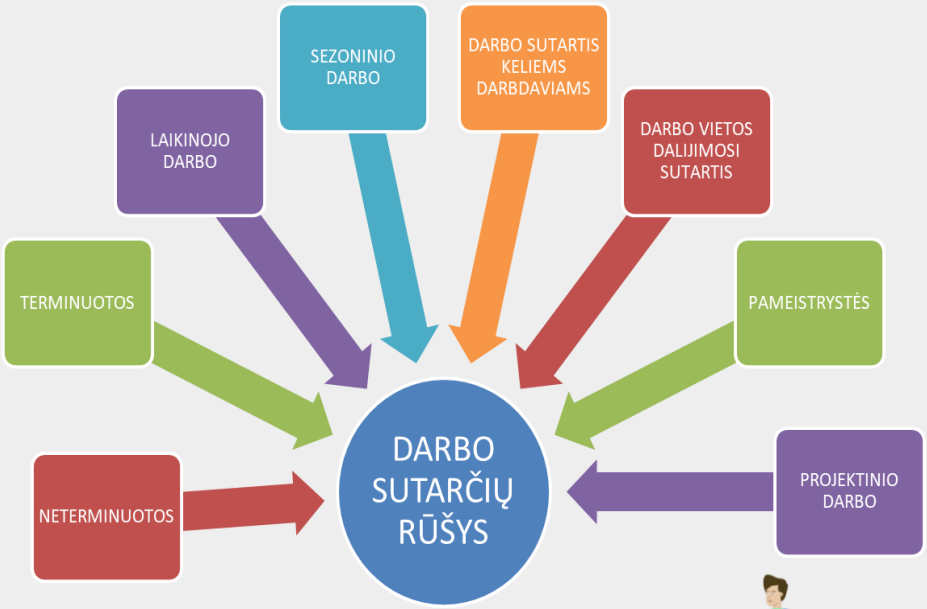
LRT

MRU
Mykolo Romerio universitetas

Darbo sutartis

- **LR darbo kodekso 32 – 44 straipsniai**. Darbuotojo ir darbdavio susitarimas, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja būdamas pavaldus darbdaviui ir jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys įsipareigoja už tai mokėti darbo užmokestį.

  Darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitaria **dėl būtinųjų** darbo sutarties sąlygų (darbo užmokestis, darbo funkcija ir darbovietė). Sutartis sudaroma 2 egzemplioriais raštu. Apie darbo pradžią darbdavys prieš 1 darbo dieną iki darbuotojui pradedant dirbti privalo pranešti SODROS teritoriniam skyriui. Darbas nesudarius darbo sutarties ar nepranešus SODRAI, laikomas **nelegaliu darbu**.



LRT

MRU
Mykolo Romerio universitetas

Sudarydamas darbo sutartį, darbuotojas turėtų atkreipti ypatingą dėmesį į:

DARBO UŽMOKESTIS (būtinoji sąlyga)

- ❑ Negali būti mažesnis nei minimalus Vyriausybės nustatytas darbo užmokestis;
- ❑ Nustatomas tikslia suma per mėnesį arba valandą arba darbuotojui aiškia formule;
- ❑ Vieną kartą per mėnesį gali būti mokamas tik darbuotojo prašymu;
- ❑ Nustatyti darbo užmokesčio apmokėjimo terminai (kada darbuotojas turi gauti atlyginimą).

DARBO FUNKCIJA (būtinoji sąlyga)

- ❑ Turi būti nurodyta aiški funkcija, kurią atliks darbuotojas;
- ❑ Gali būti detalizuota pareigybės aprašyme, kt.

DARBOVIETĖ (būtinoji sąlyga)

- ❑ Gali nesutapti su darbo funkcijų atlikimo vieta;
- ❑ Ypač svarbu vertinant, iš kur gaunamiems nurodymams darbuotojas turi paklusti.

Papildomai atkreiptinas dėmesys į:

- ❑ Darbo laiko norma ir darbo laiko režimas – nustačius kiek laiko per savaitę ir per dieną dirba darbuotojas ir kokiu būdu tas laikas išdėstomas, darbdavys negalės šių sąlygų pakeisti vienašališkai;
- ❑ Maksimalus išbandymo terminas – 3 mėnesiai;
- ❑ Darbo sutarties įsigaliojimo (darbuotojo darbo pradžios) data.

LRT

MRU Mykolo Romerio universitetas

Darbo sutarties nutraukimo pagrindiniai institutai

Plačiau **DK 2 dalies V skyriuje.**

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;

LRT

MRU Mykolo Romerio universitetas

Darbo sutarties nutraukimas

Darbo sutartis pasibaigia, kai ji yra nutraukiama **DK nustatytais pagrindais**. Nuo to, kokiu 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 teisus?
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. (LR 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 (LR 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.

Ar privalo darbdavys suteikti **mokymosi atostogas** studijuojantiems darbuotojams?

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

LRT

MRU Mykolo Romerio universitetas

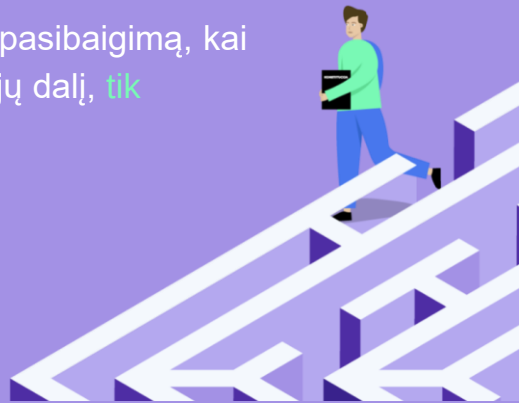
Atostogos

Atostogos gali būti: 1) kasmetinės; 2) tikslinės; 3) pailgintos, papildomos.

Kasmetinės atostogos - laisvas nuo darbo laikas, suteikiamas darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, jos yra apmokamos.
Suteikiama ne mažiau kaip 20 darbo dienų (jeigu dirbama 5 darbo dienas per savaitę) arba ne mažiau kaip 24 darbo dienos (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos ne trumpesnės kaip 4 savaičių trukmės atostogos.

Teisė pasinaudoti visomis arba dalimi kasmetinių atostogų (arba gauti kompensaciją už jas) prarandama praėjus 3 metams nuo kalendorinių metų, kuriais buvo įgyta teisė ir visos trukmės kasmetines atostogas, išskyrus, kai faktiškai nebuvo galimybės jomis pasinaudoti. Eh, vadinasi neprikausi atostogų už 10 metų...

Atostogas pakeisti pinigine kompensacija draudžiama, išskyrus darbo santykių pasibaigimą, kai darbuotojui sumokama kompensacija už nepanaudotas visos trukmės atostogas ar jų dalį, tik nepamirškit – 3 metai, vadinasi ir kompensacija tik už praėjusius 3 metus.



LRT

MRU
Mykolo Romerio universitetas

Atostogos

Tikslinės atostogos yra:

1) nėštumo ir gimdymo;
2) tėvystės;
3) vaikui prižiūrėti;
4) mokymosi;
5) kūrybinės;
6) nemokamos.

Svarbu! Darbdavys užtikrina darbuotojo teisę po tikslinių atostogų grįžti į tą pačią ar lygiavertę darbo vietą (pareigas) ne mažiau palankiomis negu buvusios, įskaitant darbo užmokestį, ir naudotis visomis geresnėmis sąlygomis, įskaitant teisę į darbo užmokesčio padidėjimą, į kurias jis būtų turėjęs teisę, jeigu būtų dirbęs.

LRT

MRU
Mykolo Romerio universitetas

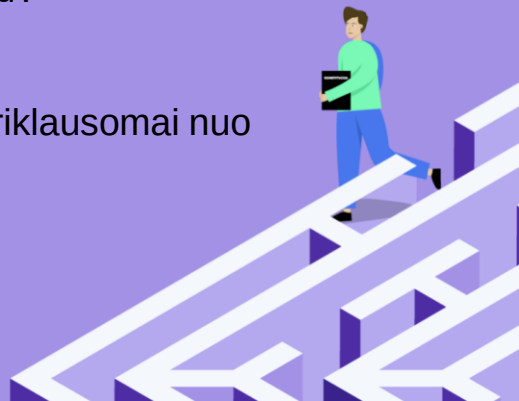
Nėštumo ir gimdymo atostogos

Suteikiama **70 kalendorinių** dienų iki gimdymo ir **56 kalendorinės dienos** po gimdymo (komplikuoto gimdymo atveju arba gimus dviem ir daugiau vaikų – **70 kalendorinių dienų**).
Šios atostogos apskaičiuojamos bendrai ir suteikiamos darbuotojai visos, **nepaisant faktiškai iki gimdymo panaudotų dienų skaičiaus**.
Darbuotojams, paskirtiems naujagimių globėjais, suteikiamos atostogos už laiką nuo globos nustatymo dienos, iki kūdikiui sukanka 70 dienų.

Už šias atostogas mokama LR ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme nustatyta išmoka.

Pavyzdys:
O kas jeigu nesinaudojau nėštumo ir gimdymo atostogomis, noriu dirbti, galiu?

Atsakymas:
Ne! Darbdavys privalo suteikti **14 atostogų dalį iš karto po gimdymo**, nepriklausomai nuo darbuotojos prašymo.



LRT

MRU
Mykolo Romerio universitetas

Tėvystės atostogos

Darbuotojams (tiek moterims, tiek vyrams) po vaiko gimimo suteikiamos **30 kalendorinių dienų** trukmės tėvystės atostogos, kurios gali būti **skaidomos į ne daugiau kaip 2 dalis**. Šios atostogos suteikiamos bet kuriuo laikotarpiu nuo vaiko gimimo, **iki vaikui sukanka 1 metai**.

Per 1 mėnesį nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo (skubaus vykdymo atveju – per vieną mėnesį nuo sprendimo vykdymo pradžios) dienos darbuotojams suteikiamos 30 kalendorinių dienų trukmės tėvystės atostogos, kurios gali būti skaidomos į ne daugiau kaip 2 dalis.
Svarbu! Šios atostogos nesuteikiamos tuo atveju, kai įvaikintas yra sutuoktinio vaikas arba kai įtėviui tam pačiam vaikui prižiūrėti jau buvo suteiktos atostogos vaikui prižiūrėti.

Už šias atostogas mokama LR ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme nustatyta išmoka.

LRT

MRU
Mykolo Romerio universitetas

Atostogos vaikui prižiūrėti

Pagal šeimos pasirinkimą motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui arba kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju, suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti, iki vaikui sukanka 3 metai. **Šias atostogas galima imti visas iš karto, dalimis ar pakaitomis**.

Per 3 mėnesius nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo dienos pagal šeimos pasirinkimą **įmotei ar įtėviui**, išskyrus atvejus, kai įvaikintas sutuoktinio vaikas arba kai įmotei (įtėviui) tam pačiam vaikui prižiūrėti jau buvo suteiktos aukščiau nurodytos atostogos, suteikiamos dvidešimt keturių 24 mėnesių trukmės atostogos vaikui prižiūrėti.
Svarbu! Darbuotojui, kuris **tuo pačiu metu tam pačiam vaikui prižiūrėti** turi teisę į abejas atostogas, kurios buvo paminėtos aukščiau, suteikiamos atitinkamos atostogos **jo pasirinkimu**. Darbuotojai, turintys teisę gauti šias atostogas, gali jas imti pakaitomis.

Už šias atostogas mokama Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme nustatyta išmoka.

Pavyzdys: Tiek mama, tiek tėtis nusprendžia dirbti, o štai vaiko močiutė, kuri vis dar dirba, gali prižiūrėti vaiką – ar ji gali kreiptis į savo darbdavį prašydama suteikti jai vaiko priežiūros atostogas?
Atsakymas: Taip, jeigu vaiko mama ir tėtis dirba, o močiutė būtų tas asmuo, kuris faktiškai prižiūrėtų vaiką – ji gali kreiptis į darbdavį prašydama suteikti atostogas vaikui prižiūrėti, iki jam sukanka 3 metai.

LRT

MRU
Mykolo Romerio universitetas

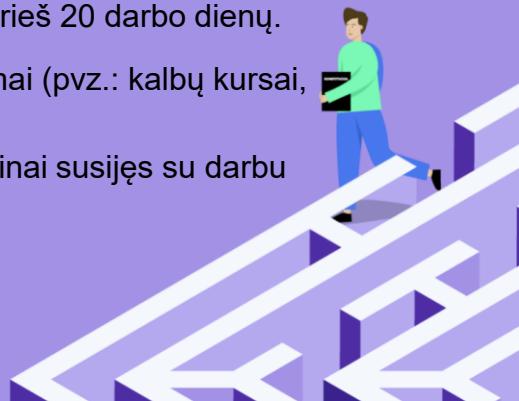
Mokymosi atostogos

Darbuotojams, kurie mokosi pagal **formaliojo švietimo programas**, pagal šias programas vykdančių švietimo tiekėjų pažymas suteikiamos mokymosi atostogos:
1) eiliniams egzaminams pasirengti ir laikyti – po 3 kalendorines dienas kiekvienam egzaminui;
2) įskaitoms pasirengti ir laikyti – po 2 kalendorines dienas kiekvienai įskaitai;
3) laboratoriniams darbams atlikti ir konsultuotis – tiek dienų, kiek nustatyta mokymo planuose ir tvarkaraščiuose;
4) diplominiam (bakalauro, magistro) darbui ar daktaro disertacijai, ar meno projektui baigti ir ginti – 30 kalendorinių dienų;
5) valstybiniams (baigiamiesiems) egzaminams pasirengti ir laikyti – po 6 kalendorines dienas kiekvienam egzaminui.

Mokymasis pagal **formaliojo švietimo programą** – tai mokymasis ugdymo įstaigose (pvz.: universitete, kolegijoje, profesinėje mokykloje).

Darbuotojams, kurie dalyvauja **neformaliojo suaugusiųjų švietimo** programose arba **mokosi savišvietos būdu**, suteikiamos iki 5 darbo dienų per metus mokymosi atostogos dalyvauti neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose arba mokytis savišvietos būdu. Tokios atostogos suteikiamos informavus darbdavį ne vėliau kaip prieš 20 darbo dienų.

Mokymasis **pagal neformaliojo suaugusiųjų švietimo programą** – tai mokymasis papildomai (pvz.: kalbų kursai, seminarai ir kt.)
Mokymasis **savišvietos būdu** – tai darbuotojo mokymasis asmeniniam švietimui, kuris nebūtinai susijęs su darbu (pvz.: meno pamokos, parodos atidarymo lankymas, sporto stovykla ir kt.)



LRT

MRU
Mykolo Romerio universitetas

Mokymosi atostogos

Darbuotojams, kurių darbo santykiai su darbdaviu **tęsiasi ilgiau negu 5 metus**, už mokymosi atostogas (pagal formaliojo švietimo programą ir pagal neformaliojo suaugusiųjų švietimo programą), **išskyrus mokymąsi savišvietos būdu**, jeigu **dalyvavimas neformaliojo suaugusiųjų švietimo programoje yra susijęs su darbuotojo kvalifikacijos kėlimu**, trunkančias iki 10 darbo dienų per 1 darbo metus, paliekama ne mažiau kaip **pusė darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio**.

Darbuotojams, kurie mokosi savišvietos būdu, už mokymosi atostogas yra neapmokama, nebent kolektyvinėse sutartyse ar šalių susitarimu susitarta kitaip.

Ar privalo darbdavys suteikti mokymosi atostogas?

- Jeigu prašoma suteikti atostogas mokantis pagal formaliojo švietimo programą – darbdavys privalo suteikti atostogas.
- Jeigu prašoma suteikti atostogas mokantis pagal neformaliojo suaugusiųjų švietimo programą – darbdavys privalo suteikti atostogas.
- Jeigu prašoma suteikti atostogas savišvietai – darbdavys privalo suteikti atostogas.

Klausimas: esu buhalteris ir nusprendžiu papildomai pasimokyti darbo teisės kursuose – ar darbdavys privalo suteikti atostogas bei už tą laiką sumokėti?
Atsakymas: taip, privalo suteikti ir apmokėti, kadangi nereikia suprasti tiesiogiai mokymosi pagal neformaliojo suaugusiųjų švietimo programą sąsajos su darbuotojo kvalifikacijos kėlimu, svarbu, jog vienaip ar kitaip programa būtų susijusi su darbuotojo atliekamomis darbo funkcijomis.

LRT

MRU
Mykolo Romerio universitetas

Mokymosi atostogos

O ar reikia darbdaviui pateikti įrodymus apie tai kodėl prašoma atostogų?

- **Formaliojo švietimo** atostogų atveju – įrodymus darbdaviui turime pateikti (pvz.: ugdymo programa).
- **Neformaliojo suaugusiųjų švietimo** atostogų atveju – įrodymus darbdaviui turime pateikti (pvz.: ugdymo programa, sertifikatas ir kt.).
- **Savišvietos** atostogų atveju – darbdavys gali paprašyti, tačiau darbuotojas neprivalo pateikti tokių įrodymų, kadangi už šias atostogas darbdavys pareigos apmokėti neturi).

Klausimas: lankau tapybos būrelį, organizuojama 5 darbo dienų stovykla Romoje – ar darbdavys mane privalo išleisti savišvietos atostogoms? O ar tai kliūtis, jog jos vyksta ne Lietuvos Respublikos teritorijoje?

Atsakymas: taip, darbdavys privalo išleisti mane savišvietos atostogoms (jeigu nesu išnaudojąs 5 darbo dienų savišvietos atostogoms per metus) ir visai nesvarbu kur vyks stovykla, tik reikia prisiminti, jog už šias atostogas darbdavys neprivalo apmokėti, vadinasi – neprivalo mokėti darbo užmokesčio, apmokėti skrydžių ir kt.

LRT

MRU
Mykolo Romerio universitetas

Kūrybinės atostogos

DK, darbo teisės normų nustatytais atvejais ar darbuotojo ir darbdavio susitarimu darbuotojui **gali būti** suteikiamos kūrybinės **iki 12 mėn.** trukmės atostogos **meno kūriniui, mokslo darbui sukurti**.

Darbo užmokesčio mokėjimo ir kūrybinių atostogų trukmės įskaitymo į darbo metus kasmetinėms atostogoms gauti klausimus nustato darbo teisės normos ir šalių susitarimai.

Pavyzdys: Nusprendžiu parašyti knygą – ar darbdavys privalo mane išleisti kūrybinių atostogų, kadangi turiu susikaupti tik knygos rašymui?

Atsakymas: **Tikrai ne**, darbdavys gali suteikti kūrybines atostogas, tačiau neprivalo, tai yra darbdavio valia nuspręsti.

LRT

MRU
Mykolo Romerio universitetas

Nemokamos atostogos ir nemokamas laisvas laikas

Darbdavys **privalo** tenkinti darbuotojo prašymą suteikti ne trumpesnės, negu prašo darbuotojas, trukmės nemokamas atostogas, jeigu jį pateikia:

1) darbuotojas, auginantis vaiką iki 14 metų, – iki 14 kalendorinių dienų;
2) neįgalus darbuotojas, taip pat darbuotojas, auginantis neįgalų vaiką iki 18 metų ar slaugantis neįgalų asmenį, kuriam nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas, – iki 30 kalendorinių dienų;
3) vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu ir atostogų vaikui prižiūrėti metu tėvas jo pageidavimu (motina – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti metu); šių atostogų bendra trukmė negali viršyti 3 mėnesių;
4) darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, arba darbuotojas, pateikęs sveikatos priežiūros įstaigos išvadą apie jo sveikatos būklę, – tiek laiko, kiek rekomenduoja sveikatos priežiūros įstaiga;
5) darbuotojas santuokai sudaryti, – iki 3 kalendorinių dienų;
6) darbuotojas dalyvauti mirusio šeimos nario laidotuvėse, – iki 5 kalendorinių dienų;
7) darbuotojas kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais ir tvarka, – joje nustatytos trukmės.

Darbo dienos (pamainos) metu darbuotojo prašymu, **jeigu darbdavys sutinka**, suteikiamas nemokamas laisvas laikas darbuotojo **asmeniniams poreikiams tenkinti**. Darbdavys **privalo** suteikti nemokamą laisvą laiką darbuotojui, jei darbuotojo prašymas susijęs su **skubiomis šeiminėmis priežastimis ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju**, kai darbuotojas privalo tiesiogiai dalyvauti.

LRT

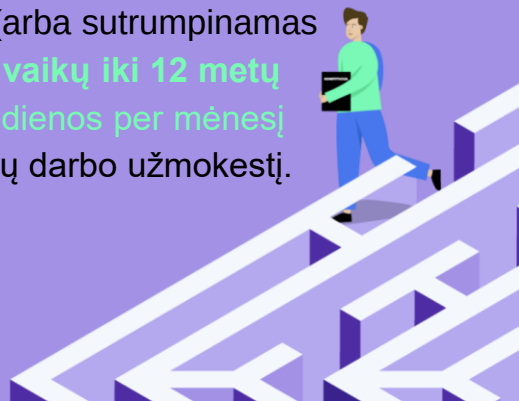
MRU
Mykolo Romerio universitetas

Pailgintos atostogos, papildomos atostogos ir kitos lengvatos

Darbuotojams, kurių darbas susijęs su **didesne nervine, emocine, protine įtampa ir profesine rizika, taip pat kurių darbo sąlygos yra specifinės**, suteikiamos iki 41 darbo dienos (jeigu dirbama penkias dienas per savaitę) arba iki 50 darbo dienų (jeigu dirbama 6 dienas per savaitę), arba iki 8 savaičių (jeigu darbo dienų skaičius per savaitę yra mažesnis arba skirtingas) pailgintos atostogos.

Darbuotojams už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą pas tą patį darbdavį, už darbą sąlygomis, jeigu yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų ir tokių nukrypimų negalima pašalinti, ir už ypatingą darbų pobūdį **suteikiamos papildomos atostogos**.

Darbuotojams, auginantiems **1 vaiką iki 12 metų**, suteikiama 1 papildoma poilsio diena per 3 mėnesius (arba sutrumpinamas darbo laikas 8 valandomis per 3 mėnesius), darbuotojams, auginantiems **neįgalų vaiką iki 18 metų arba 2 vaikus iki 12 metų**, suteikiama 1 papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas 2 valandomis per savaitę), o darbuotojams, auginantiems **3 ir daugiau vaikų iki 12 metų arba auginantiems 2 vaikus iki 12 metų, kai 1 arba abu vaikai yra neįgalūs**, – 2 dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas 4 valandomis per savaitę), mokant jiems vidutinį jų darbo užmokestį.



LRT

MRU Mykolo Romerio universitetas

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 2023 m. sausio 1 d. minimalusis valandinis atlygis yra **5,14 Eur**; minimalioji mėnesinė alga – **840 Eur**.

Tačiau kartais darbdavys privalo mokėti ir daugiau, nei numatyta darbo sutartyje:
už **viršvalandinį darbą**, **darbą naktį –** mokama ne mažiau kaip **1,5 darbuotojo darbo užmokesčio**;
už darbą **poilsio, švenčių** dieną – mokama ne mažiau kaip **dvigubai**;
už **viršvalandinį darbą švenčių dieną** – ne mažesnis kaip **2,5** darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

Ar gali darbdavys už darbą šventinę dieną nemokėti dvigubu tarifu, o suteikti kitą laisvą dieną? Kas sprendžia, kokiu būdu bus kompensuojamas papildomai dirbtas laikas šventinę dieną?

Apie visa tai skaitykite DK 144 str.

LRT

MRU
Mykolo Romerio universitetas

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.).

Pavyzdžiui: 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...

LRT

MRU
Mykolo Romerio universitetas

Psichologinis smurtas darbe (Mobingas)

Smurtas ir priekabiavimas (taip pat ir psichologinis smurtas) tai bet koks nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu ar vieną kartą, ar pakartotinai siekiama padaryti poveikį ar poveikis padaromas, o taip pat kai nepriimtinu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas, sukuriama nepriimtina (nemaloni) aplinka, atsiranda ar gali atsirasti žala (DK 30 str.).

Mobingas galėtų būti suprantamas kaip jėgų disbalansu paremti santykiai darbo vietoje, pasireiškiantys nuosekliu ilgalaikiu netinkamu elgesiu, nukreiptu prieš darbuotoją, kuriais pažeidžiama darbuotojo fizinė, socialinė ar psichologinė gerovė, mažinamas jo produktyvumas bei pasitenkinimas darbu.

Psichologinį smurtą ir mobingą sunku atpažinti, kadangi jis gali būti išreikštas: tiesiogiai, t. y. kai smurtauja pats smurtautojas, ir netiesiogiai, t. y. smurtaujama kito asmens „pavedimu“.

Esminis psichologinio smurto / mobingo ir konflikto darbe skiriamasis požymis – prievartą taikančio asmens siekimas psichologiškai dominuoti prieš smurto auką.

Pvz.: Vadovas vertina darbuotojo darbo kokybę, išsako trūkumus ir privalumus, išreiškia pastabas – ar toks elgesys yra laikomas mobingu?

Ne, toks elgesys nėra mobingas – darbdavys turi teisę vertinti darbuotojo dalykines savybes, darbo rezultatus, tačiau tai turi išsakyti pagarbiai, nežemindamas darbuotojo.

LRT

MRU Mykolo Romerio universitetas

Psichologinis smurtas darbe (Mobingas)

Psichologinį smurtą, mobingą sunku įrodyti, dažniausiai remiamasis subjektyviais aukos pareiškimais, todėl **rekomenduojama rinkti įrodymus:**

- dokumentus (pvz.: psichologų / psichoterapeurų sąskaitas);
- išsaugoti SMS žinutes;
- išsaugoti elektroninius laiškus, persiųsti juos į asmeninį el. paštą;
- turimas nuotraukas, vaizdo, garso įrašus;
- liudytojus, kurie gali patvirtinti nederamą kito asmens elgesį ir kt.

Psichologinis smurtas gali tęstis ir **pasibaigus darbo santykiams** – buvęs darbdavys gali skleisti melagingą informaciją potencialiems ar net esamiems darbdaviams.

O ką daryti??

- Paviešinti – psichologinį smurtą, mobingą gali vykdyti ne tik darbdavys, bet ir kiti darbuotojai, tad reikia pranešti atsakingam asmeniui (vadovui, personalo specialistui, darbuotojo atstovui, darbo tarybai, profesinei sąjungai ir kt.);
- Kreiptis į Valstybinę darbo inspekciją su skundu;
- Kreiptis į Darbo ginčų komisiją;
- Kreiptis į Lietuvos Respublikos generalinę prokuratūrą siekiant gauti Pranešėjo statusą.

LRT

MRU
Mykolo Romerio universitetas

Saugios darbo sąlygos

Kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, nustatytos Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme.
Kiekvieno darbuotojo darbo vieta ir aplinka turi būti saugi ir nekenksminga sveikatai, įrengta pagal darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus.

Svarbu! Darbuotojas **turi teisę atsisakyti dirbti**, jeigu yra pavojus jo saugai ir sveikatai, taip pat dirbti tuos darbus, kuriuos saugiai atlikti nėra apmokytas, jeigu neįrengtos kolektyvinės apsaugos priemonės ar pats neaprūpintas reikiamomis asmeninėmis apsaugos priemonėmis.

Darbdavio pareigų ar kompetencijos perdavimas kitiems asmenims **nepašalina darbdavio pareigos** atlyginti darbuotojo sveikatai padarytą žalą, atsiradusią dėl darbuotojo suluošinimo ar kitokio jo sveikatos sužalojimo, ar jo mirties atveju, ar dėl jo susirgimo profesine liga.

Klausimas: Darbuotojas dirba statybvietėje, darbdavys pareikalauja darbuotojo atlikti krano operatoriaus darbo funkcijas, kurių darbuotojas nėra apmokytas atlikti, ar darbuotojas gali atsisakyti?
Atsakymas: Taip, kadangi darbuotojas nėra apmokytas atlikti saugiai atlikti krano operatoriaus darbo funkcijų!

LRT

MRU
Mykolo Romerio universitetas

Nuotolinis darbas

Nuotolinis darbas – tai tokia **darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas**, kai darbuotojas jam paskirtas darbo funkcijas ar jų dalį visą arba dalį laiko, su darbdaviu suderinta tvarka, reguliariai atlieka nuotoliniu būdu, tai yra sulygtoje darbo sutarties šalims priimtinoje kitoje, negu yra darbovietė, vietoje, taip pat naudodamas informacines ir elektroninių ryšių technologijas.

Dirbti nuotoliniu būdu gali būti skiriama darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu. Nuotolinio darbo prašymą privalu tenkinti, kai:

- kai to reikalauja nėščia, neseniai pagimdžiusi arba krūtimi maitinanti darbuotoja;
- kai darbuotojas augina vaiką iki 8 m., arba vienas augina vaiką iki 14 m., arba neįgalų vaiką iki 18 m.;
- kai darbuotojas prašymą grindžia sveikatos būkle, patvirtinta medicinos įstaigos išvada;
- taip pat teisę dirbti nuotoliniu būdu turi ir neįgalūs darbuotojai bei tie, kuriems būtina slaugyti (prižiūrėti) šeimos narį arba kartu su darbuotojo gyvenantį asmenį.

LRT

MRU
Mykolo Romerio universitetas

Nuotolinis darbas

Šalių susitarimas organizuoti darbą nuotoliniu būdu **išdėstomas raštu**.

Pagrindiniai aspektai:

- **Nuotolinio darbo vieta**. Nepaisant to, kad nuotolinis darbas gali būti vykdomas praktiškai bet kur ir darbuotojas pasirenka nuotolinio darbo atlikimo vietą, nuotolinio darbo vieta turi didelės reikšmės tiek darbuotojui, tiek darbdaviui. Nuotolinio darbo atlikimo vieta turi atitikti jai taikomus teisės aktų reikalavimus. Svarbu tiksliai apsibrėžti, kas yra laikoma darbo vieta, pavyzdžiui, ar vonios kambarys ir/ar virtuvė laikomi darbo vieta, ar ne.

- **Darbo priemonių suteikimas**. Darbdavys turi užtikrinti bei aprūpinti darbuotojus saugiomis bei darbui tinkamomis priemonėmis. Labai svarbu aptarti ir darbui suteikiamas darbo priemones, aprūpinimo, naudojimosi jomis tvarką bei nuotoliniu būdu dirbančio darbuotojo patirtas išlaidas bei jų kompensavimą.

- **Darbo laiko apskaita**. Darbdavio galimybės kontroliuoti darbo laiko apskaitos reikalavimų laikymąsi darbuotojui dirbant nuotoliniu būdu yra ribotos, todėl reikėtų aiškiai nusistatyti, kad darbas neturėtų būti atliekamas po įprastų darbo valandų, naktį, poilsio ir švenčių dienomis, jei nenustatyta/nesusitarta kitaip.

LRT

MRU
Mykolo Romerio universitetas

Darbuotojų teisių gynimo būdai

Darbuotojui atrodo, kad darbdavys pažeidžia jo teises. Kaip darbuotojui gintis?

- ❑ Stabdyti darbo sutarties vykdymą: 1. jei darbuotojui nemokamas atlyginimas, 2. jei darbdavys nevykdo kitų savo įsipareigojimų (pavyzdžiui, darbuotojui nesaugu dirbti ir darbdavys nepašalina pavojų);
- ❑ Nutraukti darbo sutartį darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių (darbuotojui priklauso išeitinė išmoka);
- ❑ Kreiptis į darbuotojų atstovus, jei tokie yra (darbuotojų patikėtinį, darbo tarybą, profesinę sąjungą);
- ❑ Kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančias institucijas: 1. darbo ginčų komisiją, 2. teismą;
- ❑ Kreiptis į valstybines institucijas (pavyzdžiui, Valstybinę darbo inspekciją).

LRT

MRU
Mykolo Romerio universitetas

Klausimas
Darbuotojas tris mėnesius iš eilės negauna atlyginimo. Kokių veiksmų gali imtis darbuotojas?
Žiūrėti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 50 ir 56 straipsnius.

Darbo ginčai

Darbo ginčai – **darbo santykių dalyvių nesutarimai**, kylantys iš darbo ar su jais susijusių teisinių santykių.

Darbo ginčų **požymiai**:

- Nesutarimas **tarp darbo santykių šalių**;
- Darbo ginčas kyla **tik dėl darbo teisinio santykio reguliuojamų teisių ir pareigų**.

Darbo ginčai skirstomi į:

- **Kolektyvinius darbo ginčus**;
- **Individualius darbo ginčus** – darbuotojo ir darbdavio nesutarimai, kylantys sudarant, keičiant, vykdant ar nutraukiant darbo sutartį, taip pat dėl darbo teisės normų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo. Pavyzdžiui, ginčai gali kilti dėl neišmokėto darbo užmokesčio, nesuteiktų atostogų ir pan.

LRT

MRU
Mykolo Romerio universitetas

Darbo ginčų komisija

Darbo ginčų komisija (DGK) – **privaloma ikiteisminio darbo ginčų nagrinėjimo institucija**, sprendžianti individualius darbo ginčus ir kolektyvinius ginčus dėl teisės. Šiuo metu Lietuvos regionuose veikia **22** darbo ginčų komisijos.

Darbo ginčų komisijoje darbo ginčai dėl teisės **nagrinėjami nemokamai ir ginčo šalių patirtos bylinėjimosi išlaidos nėra priteisiamos**.

Kas gali kreiptis į darbo ginčų komisiją? Gali kreiptis **tiek darbuotojai, tiek darbdaviai**, tiek darbuotojų atstovai ar darbdavių organizacijos, jeigu jų teisės pažeidžiamos.

Per kiek laiko galima kreiptis į darbo ginčų komisiją? Per 3 mėnesius. Neteisėto nušalinimo, neteisėto atleidimo iš darbo ir kolektyvinės sutarties pažeidimo atvejais – per 1 mėnesį nuo tada, kai sužinojo, ar turėjo sužinoti apie teisių pažeidimą. Praleistas pateikimo terminas gali būti atnaujinamas darbo ginčų komisijos sprendimu, prašyme nurodytas termino praleidimo priežastis pripažinus svarbiomis.

Darbo ginčų komisijos sprendimai yra privalomi šalims ir vykdytini pagal civilinio proceso taisykles. Tačiau, jei darbuotojas ar darbdavys nesutinka su darbo ginčų komisijos sprendimu, jie gali kreiptis į teismą, kur darbo ginčas bus nagrinėjamas iš naujo.

LRT

MRU
Mykolo Romerio universitetas

Viršvalandžiai

Viršvalandžiai – laikas, kada darbuotojas **faktiškai dirba viršydamas darbo laiko rėžimo jam nustatytą darbo dienos (pamainos) ar apskaitinio laikotarpio bendrą darbo laiko trukmę**.

Maksimali viršvalandžių trukmė per metus – **180 valandų**.

Dirbant viršvalandžius, negali būti pažeisti maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai.

Viršvalandžiai gali būti dirbami **tik su darbuotojo sutikimu**, išskyrus šiuos atvejus:

- Kai dirbami visuomenei būtini nenumatyti darbai siekiant užkirsti kelią nelaimėms, avarijoms, pavojams, ar siekiant likviduoti jų skubiai šalintinas pasekmes;
- Kai yra būtina užbaigti darbą ar pašalinti gedimą, dėl kurio didelis darbuotojų skaičius turėtų nutraukti darbą ar sugestų medžiagos, produktai, įrenginiai;
- Kai yra numatyta kolektyvinėje sutartyje.

Už viršvalandžius darbdavys yra įpareigojamas **mokėti didesnį atlyginimą**.

LRT

MRU Mykolo Romerio universitetas

NACIONALINĖ TEISĖS ŽINIŲ OLIMPIADA

LRT

MRU
Mykolo Romerio universitetas