



NACIONALINĖ TEISĖS ŽINIŲ OLIMPIADA 2026

Darbo teisė



Mykolas Romeris
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.



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? Ar dirbtinis intelektas Lietuvoje gali būti laikomas darbuotoju arba darbdaviu pagal darbo teisės normas?

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.



Mykolas Romeris
universitetas



Darbo teisės objektas - tai visuomeniniai darbo santykiai, atsirandantys šalia darbo proceso, arba kitaip tariant darbo proceso metu. Tačiau ne visi darbo santykiai yra reguliuojami darbo teisės. Žmonėms dalyvaujant darbo procese, susidaro dvejopi visuomeniniai santykiai. **Vieni iš jų, pavyzdžiui, santykiai, atsirandantys dėl aprūpinimo pensijomis, pašalpomis ir pan., yra netiesiogiai susiję su darbu.** Ir tik tie santykiai, kai darbo jėgos panaudojimas tiesiogiai veikia jos turėtojo asmenybę, yra reguliuojami darbo teisės.

Darbo teisės objektui būdinga:

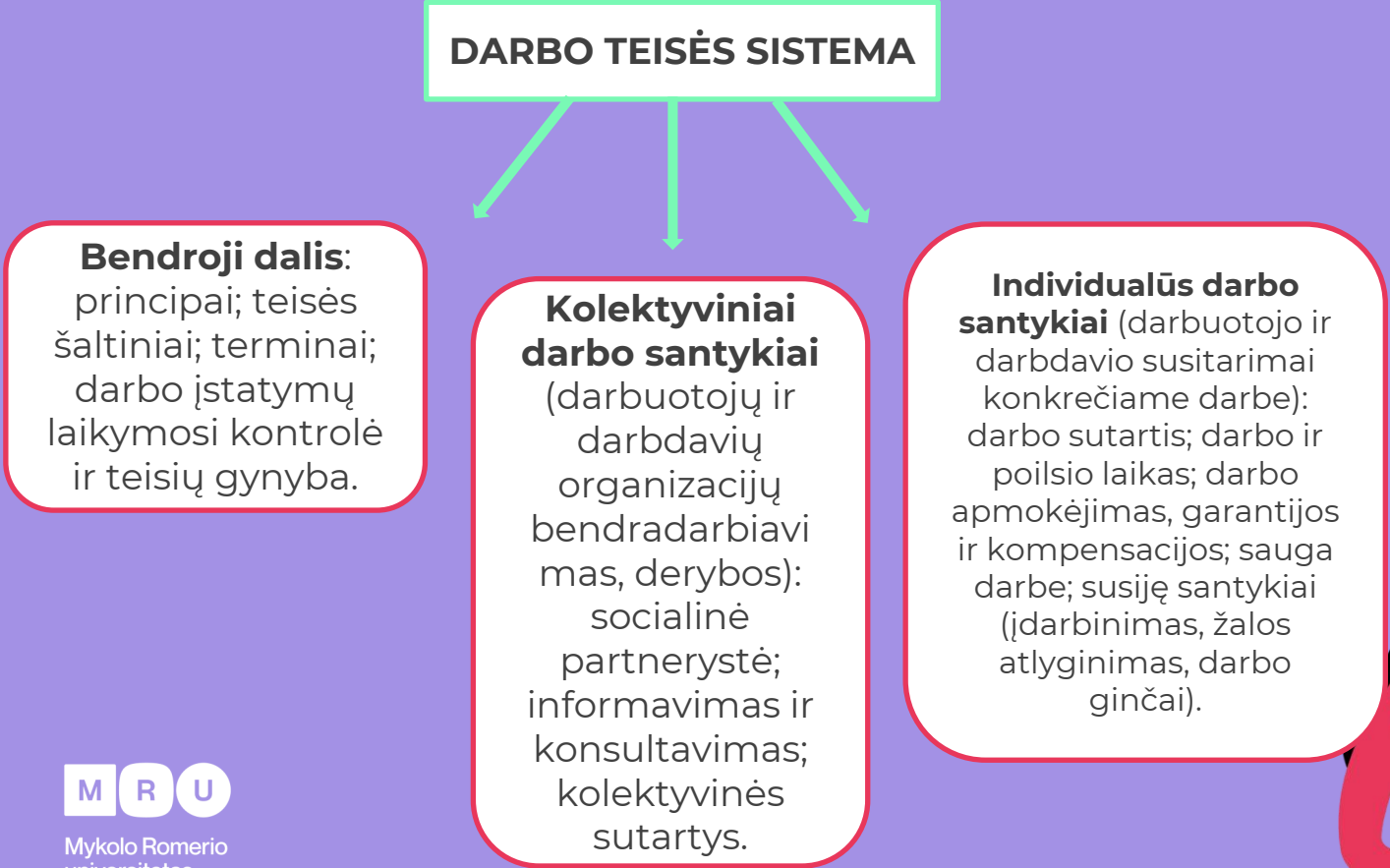
- 1) **dinamiškumas** – gamybinių santykių raida ir keitimasis lemia adekvatų ir darbo teisės plėtotės poreikį;
- 2) darbo proceso dalyviai yra dvi šalys, turinčios skirtingų interesų, o darbo teisės užduotis – sudaryti sąlygas ieškoti **priešingų interesų kompromiso**;
- 3) žmogus, kaip didžiausia vertybė, negali būti aukojamas pažangos labui, dėl to reikia griežto darbo teisės objekto reglamentavimo, **užtikrinančio darbuotojo saugą ir sveikatą.**



Mykolas Romeris
universitetas



DARBO TEISĖS SISTEMA



Bendroji dalis:

principai; teisės šaltiniai; terminai; darbo įstatymų laikymosi kontrolė ir teisių gynība.

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).



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 priemonės yra būtinos (pvz., šalmas dirbant statybose), kt.



Mykolas Romeris
universitetas

TAIP PAT SVARBU ŽINOTI, KAD:

Darbo teisės principai – tai galiojančiuose įstatymuose ir tarptautinės teisės aktuose įtvirtintos vadovaujančios idėjos, pradai, išreiškiantys darbo teisės normų esmę ir pagrindines valstybės politikos gaires reguliuojant aukščiau apibrėžtus visuomeninius santykius, susijusius su darbo rinkos funkcionavimu, samdomos jėgos panaudojimu ir organizavimu. Pagal tai, ar principai yra būdingi vienai ar kelioms teisės šakoms, skiriami **bendrieji, šakiniai** ir **tarpšakiniai** teisės principai.

- **Laisvė pasirinkti darbą.**
- **Priverčiamasis darbas draudžiamas**
- **Teisė turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas**
- **Teisė į poilsį.**
- **Teisė gauti teisingą atlyginimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo metu.**



Mykolas Romeris
universitetas



Darbo sutartis

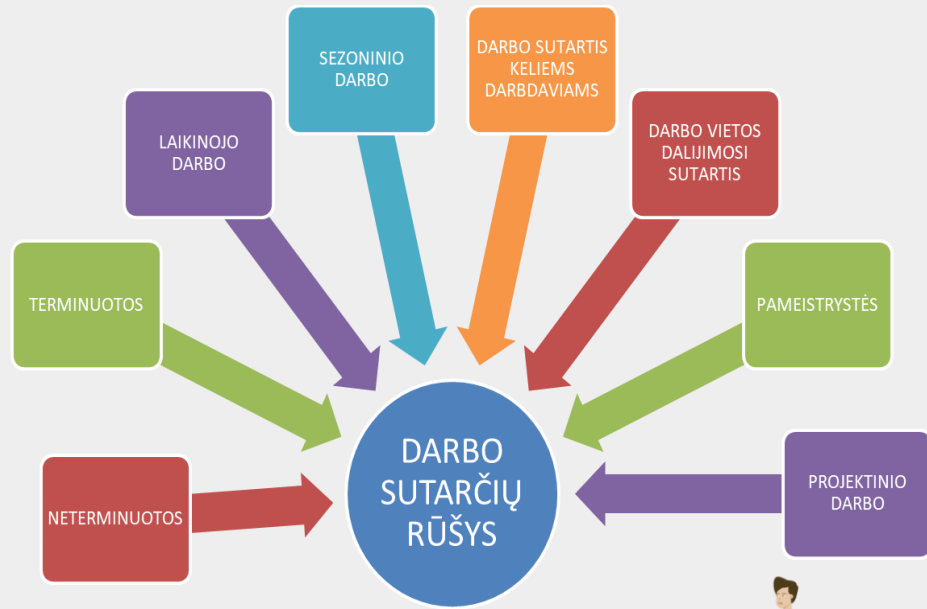


DK 32–44 straipsniai.

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**.

Darbo sutartis taip pat gali būti sudaryta ir nuotoliniu būdu/internetu. Svarbu, kad ji būtų pasirašyta kvalifikuotu elektroniniu parašu.



Darbo sutarties nutraukimo pagrindiniai institutai

Plačiau **DK II 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;



Mykolas Romeris
universitetas



Darbo sutarties nutraukimas

Darbo sutartis pasibaigia, kai ji yra nutraukiama **DK nustatytais pagrindais**. Nuo to, kokių pagrindų (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. ir 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 savavališkai kelias dienas neatvyko į darbo vietą. Darbdavys ketina jį atleisti iš darbo, darbuotojas nesutinka su tokiu sprendimu. Kas šiuo atveju teisingas?

Paskaitykite plačiau apie tai DK 58 str.



Mykolas Romeris
universitetas



Darbo laikas (DK 111 str.)

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

Pavyzdžiui:

Restoranas dirba nuo 10 val., tačiau vadovas nurodo virėjams ateiti 7.30 val., nes reikia pasiruošti – paruošti maisto produktus gaminti patiekalams. Ar laikas nuo 7.30 val. iki 10.00 val. yra virėjų 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:

Darbdavys siunčia darbuotoją į komandiruotę, laikina darbo vieta yra nutolusi nuo darbo vietos 140 km. atstumu, todėl darbuotojui reikia laiko nuvykti iki komandiruotės vietos. Ar vykimas iš pastovios darbo vietos į laikinąją yra laikomas darbo laiku?

Atsakymas – taip, nes vykimas į komandiruotės vietą ir atgal yra laikomas darbo laiku.

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

Paskaitykite plačiau apie tai DK II 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, turintiems negalia, vieniems auginantims vaiką iki 14 metų arba vaiką su negalia iki 18 metų** privalo būti suteikiamos **25 darbo dienų** kasmetinės atostogos.



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

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



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. Kasmetinės atostogos turi būti suteikiamos bent kartą per darbo metus. Bent viena iš kasmetinių atostogų dalių **negali būti trumpesnė kaip 20 darbo dienų** arba ne mažiau kaip 24 darbo dienų (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę), o jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, atostogų dalis negali būti trumpesnė kaip 4 savaitės.

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 kasmetinės atostogas, išskyrus, kai faktiškai nebuvo galimybės jomis pasinaudoti. Eh, vadinasi neprikaupsi 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 nepamirškite – 3 metai, vadinasi ir kompensacija tik už praėjusius 3 metus.**



Mykolas Romeris
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.



Mykolas Romeris
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 dienų atostogų dalį iš karto po gimdymo**, nepriklausomai nuo darbuotojos prašymo.



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 vaikai sukanka 1 metai**.

Per 1 mėnesį nuo teismo sprendimo įvykinti 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 įvykintas yra sutuoktinio vaikas arba kai tėviui tam pačiam vaikui prižiūrėti jau buvo suteiktos atostogos vaikui prižiūrėti.

Už šias atostogas mokama [LR ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme](#) nustatyta išmoka.



Mykolas Romeris
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 vaikai 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 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. Darbuotojas, ketinantis pasinaudoti atostogomis vaikui prižiūrėti ar grįžti į darbą šioms atostogoms nepasibaigus, apie tai raštu privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš 14 kalendorinių dienų.

Už šias atostogas mokama [LR 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.



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 laukti – po 3 kalendorines dienas kiekvienam egzaminui;
- 2) įskaitoms pasirengti ir laukti – 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) valstybiniais (baigiamiesiems) egzaminams pasirengti ir laukti – 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.)



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.



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 išnaudojęs 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.



Mykolas Romeris
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 kūriniai, 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: Įsivaizduokime, kad darbuotojas rašo grožinį romaną. Ar jis gali gauti kūrybines atostogas šiam projektui?

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



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) darbuotojas turintis negalią, taip pat darbuotojas, auginantis vaiką su negalia iki 18 metų ar slaugantis asmenį su negalia, 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 šeiminiėmis priežastimis ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju**, kai darbuotojas privalo tiesiogiai dalyvauti.



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 5 dienas per savaitę) arba iki 50 darbo dienų (jeigu dirbama 6 dienas per savaitę), arba iki 8 savaitių (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 **vaiką su negalia 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 turi negalią – 2 dienos per mėnesį** (arba sutrumpinamas darbo laikas 4 valandomis per savaitę), mokant jiems vidutinį jų darbo užmokestį.



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 2026 m. sausio 1 d. minimalusis valandinis atlygis yra **7,05 Eur**; minimalioji mėnesinė alga – **1153 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 viršvalandinį darbą nemokėti 1,5 tarifu, o suteikti kitą laisvą dieną? Kas sprendžia, koku būdu bus kompensuojamas viršvalandinis darbas?

Apie visa tai skaitykite DK 144 str.



Mykolas Romeris
universitetas



Darbo pareigų pažeidimai

Ne dėl kiekvieno darbuotojo padaryto darbo pareigų pažeidimo darbdavys gali nutraukti darbo sutartį neišmokėdamas darbuotojui išeitinės išmokos ir jo neįspėdamas (įspėjimas). Darbdaviui suteikiama teisė nutraukti darbo sutartį dėl darbo pareigų pažeidimo dviem atvejais – kai padaromas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas arba pakartotinis tokios pačios rūšies pažeidimas.

Sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto pažeidimo darbdavys turi priimti įvertinęs **pažeidimo ar pažeidimų sunkumą ir padarinius, padarymo aplinkybes, darbuotojo kaltę, priežastinį ryšį tarp darbuotojo veikos ir atsiradusių padarinių, jo elgesį ir darbo rezultatus iki pažeidimo padarymo**. Atleidimas iš darbo turi būti proporcinga pažeidimui ar jų visumai priemonė.

Pavyzdžiui: Darbuotojas gavo įspėjimą, jog įmonės projektuose naudojo dirbtinio intelekto sugalvotas neegzistuojančias bylas. Po kelių savaičių darbuotojas vėl padaro pakartotinį pažeidimą. Ar jis gali būti atleistas iš darbo?

Tikrai taip, nes darbuotojas po įspėjimo, dar kartą pažeidė Darbo kodekso normas.



Mykolas Romeris
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, sukuriamas nepriimtina (nemaloni) aplinka, atsiranda ar gali atsirasti žala (DK 30 str.).

Mobingas darbe – grubus žmogaus teisių pažeidimas. Skaudūs atvejai šalyje sukrečia. Mobingas žaloja žmonių gyvenimus, alina sveikatą, nuodija santykius darbe ir visos organizacijos klimatą, mažina produktyvumą. Atpažinti mobingą yra pirmas žingsnis, sprendžiant brangiai kainuojančią problemą. Mobingas ne tik mažina žmogaus motyvaciją ir gebėjimą dirbti, pasitenkinimą darbu, bet ir žaloja fizinę bei psichinę sveikatą, pasitikėjimą savimi, menkina savivertę.

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.



Mykolas Romeris
universitetas



Psichologinis smurtas darbe (Mobingas)

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

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.

Internetas taip pat yra dažnai naudojamas komunikacijai darbe ir už jo ribų. Nepamirškite, kad mobingas gali būti ne tik žodinis, tačiau ir išreiškiamas internetinėje erdvėje (apkalbos, užgauliojimai, nemalonaus pobūdžio žinutės ir kt.).



Saugios darbo sąlygos

Kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, nustatytos [Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme](#).

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 statybvietyje, 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!



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.

Pagrindiniai aspektai:

- **Nuotolinio darbo vieta**. 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, pvz., 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.



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).

Klausimas

Darbuotojas tris mėnesius iš eilės negauna atlyginimo. Kokių veiksmų gali imtis darbuotojas?

Žiūrėti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 50 ir 56 straipsnius.



Mykolas Romeris
universitetas



Darbo ginčai

Darbo ginčai – nesutarimas tarp darbo santykių šalių. Nesutarimo tarp darbo santykių šalių pagrindas, t. y. atsiradimas iš darbo teisės norminių aktų, kolektyvinių ir darbo sutarčių netinkamo vykdymo ar naujų darbo sąlygų nustatymo tiek norminiuose teisės aktuose, tiek sutartiniais įsipareigojimais. Ginčo nagrinėjimas teisinių mechanizmų pagalba (teisminis, taikinimo metodai).

Darbo ginčai skirstomi į:

- **Kolektyvinius darbo ginčus** - nesutarimas tarp darbuotojų atstovų, iš vienos pusės, ir darbdavio ar darbdavių organizacijų, iš kitos pusės, dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo.
- **Individualius darbo ginčus** – darbuotojo ir darbdavio nesutarimai, kylantys sudarant, keičiant, vykdanč ar nutraukiant darbo sutartį, taip pat dėl darbo teisės normų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo. Pvz., ginčai gali kilti dėl neišmokėto darbo užmokesčio, nesuteiktų atostogų ir pan.



Mykolas Romeris
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 **26** 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 **ties 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.



Viršvalandžiai

Viršvalandžiai – laikas, kai darbuotojas viršija nustatytą darbo dienos ar apskaitinio laikotarpio bendrą darbo laiko trukmę. Viršvalandžiai paprastai dirbami darbdavio pavedimu esant išimtiniais, staiga atsiradusiems bei trumpalaikiams atvejams. Viršvalandiniai darbai pagal bendrą taisyklę gali būti dirbami **tik su darbuotojo sutikimu**, išskyrus tam tikrus darbo kodekse nustatytus išimtinius atvejus.

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 rašytiniu 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.



Viršvalandžiai

Darbuotojas rašytiniu prašymu taip pat gali pasirinkti viršvalandinio darbo laiką kompensuoti ne padidintu darbo užmokesčiu, o poilsio laiku, padaugintu iš atitinkamo dydžio, kuris pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko.

PAVYZDŽIUI: jeigu darbuotojas dirbo 4 valandas viršvalandžių savo poilsio dieną, šis laikas padaugintas iš 2 pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko, tokiu būdu darbuotojas iš anksto sutartu laiku pasinaudos 8 valandų poilsiu.



Ar nuomonės formuotojai yra darbuotojai?

Nuomonės formuotojai (ar turinio kūrėjai) suteikia įmonėms paslaugas ir už jas gauna atlygį. Ar galima vadinti juos darbuotojais?

Darbo santykiai yra sukuriami kai:

- darbuotojas yra pavaldus darbdaviui;
- darbuotojas gauna pastovų atlygį už atliekamą darbą;
- darbuotojas atlieka tęstinę funkciją pagal darbo sutartį.

Nuomonės formuotojai dažniausiai teikia paslaugą įmonėms pagal paslaugų teikimo sutartį, tokiu būdu nesukurdami darbo santykių. Jie atlieka konkrečią užduotį, už kurią gauna atlygį, tačiau yra savarankiški, jų darbas nėra tęstinis funkcijos atlikimas ir jie nėra pavaldūs darbdaviui.

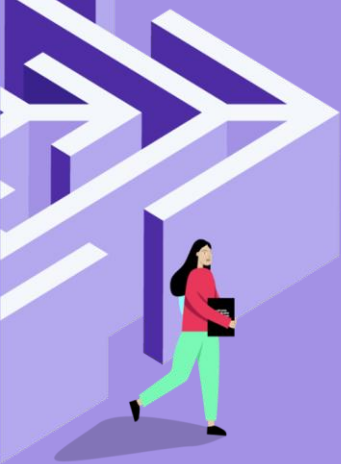


Skaitmeninė reputacija

Skaitmeninė reputacija – tai visa informacija apie žmogų ar įmonę, kuri yra pasiekama internete (atsiliepimai, komentarai, skelbiama informacija) ir formuoja viešąją nuomonę apie žmogų ar įmonę.

Darbo kontekste skaitmeninė reputacija gali turėti įtakos ieškant darbo ar praktikos pasiūlymų. Nepamirškite, kad būsimi darbdaviai gali patikrinti jūsų socialinių tinklų profilius, todėl labai svarbu atsakingai reikštis socialinėse medijose.





NACIONALINĖ TEISĖS ŽINIŲ OLIMPIADA



Mykolo Romerio
universitetas

