



MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

Genovaitė Dambrauskienė  
Ingrida Mačernytė-Panomariovienė

# LIETUVOS DARBO TEISĖ: schemos ir komentarai





MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

**Genovaitė Dambrauskienė  
Ingrida Mačernytė–Panomariovienė**

**LIETUVOS DARBO TEISĖ:  
schemos ir komentarai**

Mokomasis metodinis leidinys

Antroji pataisyta ir papildyta laida

Vilnius 2009

**UDK 349.2(075.8)**  
**Da-186**

Recenzavo:

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Civilinio proceso katedros doc. dr. **Inga Žalėnienė**;

Vilniaus universiteto Ekonomikos fakulteto Vadybos katedros doc. **Valerija Gerikienė**

Mokomasis metodinis leidinys svarstytas Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto tarybos 2009 m. rugsėjo 15 d. posėdyje (protokolas Nr. 1T-2) ir rekomenduotas spausdinti

Mokomasis metodinis leidinys svarstytas Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros 2009 m. balandžio 23 d. posėdyje (protokolas Nr. 1DSK-17) ir rekomenduotas spausdinti

Mykolo Romerio universiteto mokslinių-mokomųjų leidinių aprobavimo spaudai komisija 2009 m. rugsėjo 24 d. posėdyje (protokolas Nr. 2L-1) leidinį patvirtino spausdinti

*Visos leidinio leidybos teisės saugomos. Šis leidinys arba kuri nors jo dalis negali būti dauginami, taisomi arba kitu būdu platinami leidėjui nesutikęs.*

ISBN 978-9955-19-143-8

© Mykolo Romerio universitetas, 2009

© Genovaitė Dambrauskienė, 2009

© Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, 2009

## TURINYS

Pratarmė.....	5
Santrumpos.....	6

### I DALIS. BENDROJI DARBO TEISĖS DALIS

1 tema. Darbo teisės sąvoka, funkcijos ir sistema.....	8
2 tema. Darbo teisės šaltiniai.....	14
3 tema. Darbo teisės principai.....	16
4 tema. Tarptautinė ir Europos Sąjungos darbo teisė.....	20
5 tema. Teisiniai darbo santykiai.....	26
6 tema. Darbuotojas, darbdavys ir darbuotojų kolektyvas kaip darbo teisės subjektas. Jų atstovai.....	28
7 tema. Terminai darbo teisėje. Ieškinio senatis.....	31

### II DALIS. KOLEKTYVINIAI DARBO SANTYKIAI

8 tema. Kolektyvinių darbo santykių teisinio reguliavimo pagrindai.....	40
9 tema. Kolektyvinės sutartys.....	47
10 tema. Kolektyviniai darbo ginčai.....	54

### III DALIS. INDIVIDUALŪS DARBO SANTYKIAI

11 tema. Teisinis įdarbinimo reguliavimas.....	60
12 tema. Darbo sutartis.....	75
13 tema. Darbo ir poilsio laikas.....	92
14 tema. Darbo apmokėjimas ir kitos garantijos.....	103
15 tema. Darbo drausmė.....	122
16 tema. Materialinė darbo sutarties šalių atsakomybė.....	126

17 tema. Darbuotojų sauga ir sveikata.....	131
18 tema. Darbo įstatymų laikymosi priežiūra ir kontrolė.....	135

#### IV DALIS. DARBO GINČAI

19 tema. Individualūs darbo ginčai.....	140
---	-----

Literatūra.....	148
-----------------	-----

## PRATARMĖ

Metodinis leidinys „Lietuvos darbo teisė: schemas ir komentarai“ skirtas studentams, studijuojantiems darbo teisės dalyką, pasirengti seminarams, kolokviumams, įskaitai arba egzaminui.

Jis bus naudingas studentams, jau išstudijavusiems Darbo teisės dalyko studijų medžiagą ir susipažinusiems su paskaitų tezėmis, teiginiais, darbo teisinius santykius reglamentuojančiais teisės aktais ir papildomos literatūros šaltiniais.

Metodinio leidinio turinys atitinka Darbo teisės dalyko studijų programą. Joje glaustai bei vaizdžiai schemose perteikiamos Lietuvos darbo teisės institutų pagrindinės nuostatos. Kadangi darbo teisėje yra nemažai teisės aktų nuostatų, kurias būtina taikyti kartu su kitomis nuostatomis, schemų turinys sudarytas ne tik atsižvelgiant į Darbo kodekso (su pakeitimais iki 2009 m. rugsėjo 1 d.), bet ir į kitų teisės aktų atitinkamas nuostatas. Kitaip tariant, schemas buvo rengiamos taikant sistemiškumo, hierarchijos ir kompleksiško teisės aktų aiškinimo būdus.

Prie kiekvienos temos pateikiami trumpi komentarai, kurie padės lengviau suprasti studijuojamą darbo teisės dalyko medžiagą. Kitaip tariant, šiame metodiniame leidinyje schemomis iliustruojama Darbo teisės studijų dalyko medžiaga leis studijuojantiems pasitikrinti (pasikartoti) išmoktą kursą. Pasitelkus šias schemas ir komentarus bus galima įvertinti ir savo žinių lygį.

Leidinyje remiamasi galiojančiais įstatymais ir kitais teisės aktais, priimtais iki 2009 m. rugsėjo 1 dienos.

Atsižvelgiant į tai, kad darbo teisė yra dinamiškiausia teisės šaka, studijuojantiems patariama atkreipti į tai dėmesį ir iškilus neaiškumų ar abejonių remtis aktualia teisės akto redakcija, nurodyta kompiuterizuotoje teisinių duomenų bazėje.

## SANTRUMPOS

ATPK – Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas

CK – Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas

d. – dalis

DGK – Darbo ginčų komisija

DK – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas

EB – Europos Bendrija

EEB – Europos ekonominė bendrija

ES – Europos Sąjunga

ETT – Europos Teisingumo Teismas

g. b. – gali būti

įst. – įstatymas

JTO – Jungtinių Tautų Organizacija

kt. – kita, kitos

LR – Lietuvos Respublika

LRV – Lietuvos Respublikos Vyriausybė

m. – metai

MDU – minimalus darbo užmokestis

mėn. – mėnuo

MMA – minimali mėnesio alga

Nr. – numeris

p. – punktas

pan. – panašiai

pav. – paveikslas

proc. – procentai

pvz. – pavyzdžiui

SADM – Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija

str. – straipsnis (teisės akto)

t. y. – tai yra

t. t. – taip toliau

TDO – Tarptautinė darbo organizacija

TDT – tarptautinė darbo teisė

TJO – Tarptautinė jūrų organizacija

URĮ – Užimtumo rėmimo įstatymas

UTPI – Užsieniečių teisinės padėties įstatymas

val. – valandos

VDI – Lietuvos valstybinė darbo inspekcija



I dalis

**BENDROJI  
DARBO TEISĖS  
DALIS**

## 1 TEMA.

### DARBO TEISĖS SAŲOKA, FUNKCIJOS IR SISTEMA

Norint apibūdinti darbo teisės dalyką svarbu apibrėžti, ką reiškia „samdomas darbas“ ir „savarankiškas“ darbas.

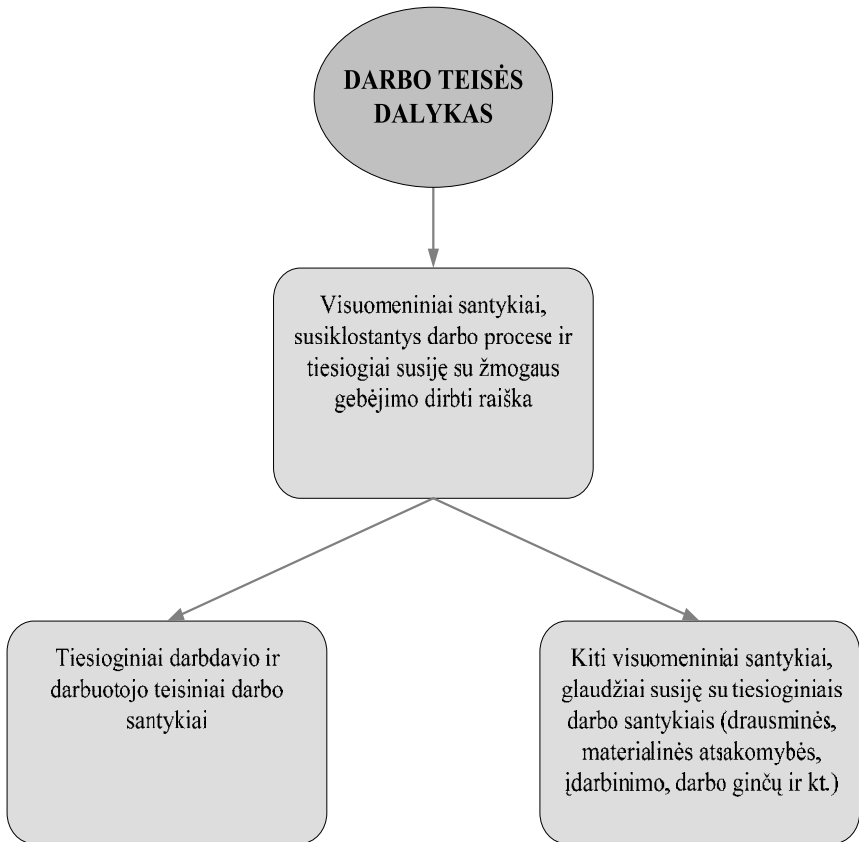
Asmuo pajėgia ir geba dirbti. Naudodamasis šiomis savybėmis, jis laisvai ir individualiai kuria materialias ir nematerialias gėrybes. Vadinasi, darbai turi techninę ir socialinę reikšmę. Darbo objektai ir priemonės naudojami ne tik kaip daiktai – jie kartu yra ir nuosavybės objektai. Kad asmuo galėtų jais naudotis, jis arba turi būti jų savininkas, arba turėti teisę jais naudotis savininko nurodymu.

Darbo teisė išsiskiria iš kitų teisės šakų reguliavimo dalyku bei šio reguliavimo metodu.

Darbo teisė reguliuoja visuomeninius santykius, kuriems būdingi šie požymiai:

1. darbo santykių dalykas – darbas apibrėžiamas kaip darbo funkcija. Darbuotojas vykdo tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba atlieka tam tikras pareigas. Darbuotojų teisinių pareigų turinį sudaro darbuotojų darbo veikla. Darbuotojas turi atidirbti nustatytą darbo normą, kuri gali būti išreikšta arba tam tikra produkcija, arba tam tikru darbo laiko tarpu;
2. darbo procesą organizuoja darbdavys, darbuotojas turi paklusti nustatytai darbo tvarkai. Sudarius darbo sutartį darbuotojas yra įtraukiamas į darbo kolektyvo sudėtį ir todėl jam iškyla pareiga paklusti vidinei tos įmonės, įstaigos, organizacijos tvarkai;
3. darbuotojas už atliktą darbą turi gauti sutartą atlyginimą.

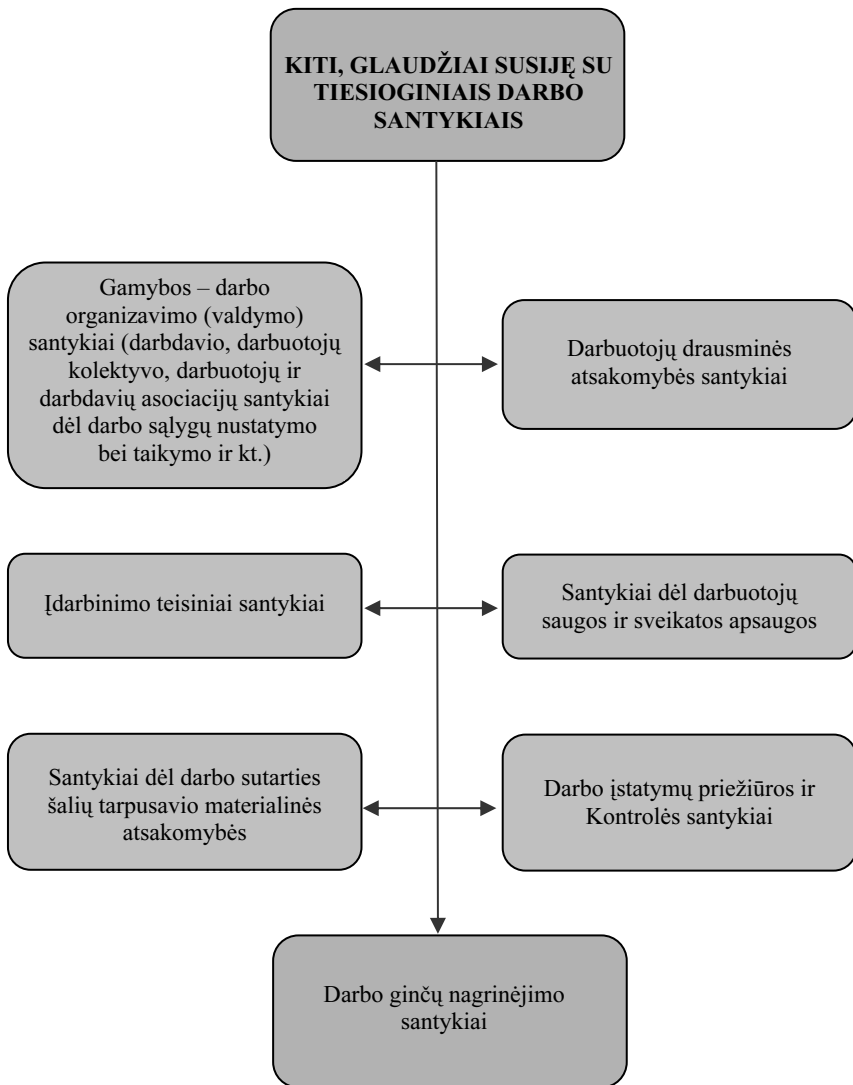
Darbo teisė reguliuoja ir kitus visuomeninius santykius, glaudžiai susijusius su tiesioginiais darbo santykiais, t. y. įdarbinimo, drausminės ir materialinės atsakomybės, darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos, darbo ginčų ir kt. santykius. Vieni iš jų kyla iki darbo sutarties sudarymo, kiti, pvz., ginčai, – taikant darbo įstatymus.



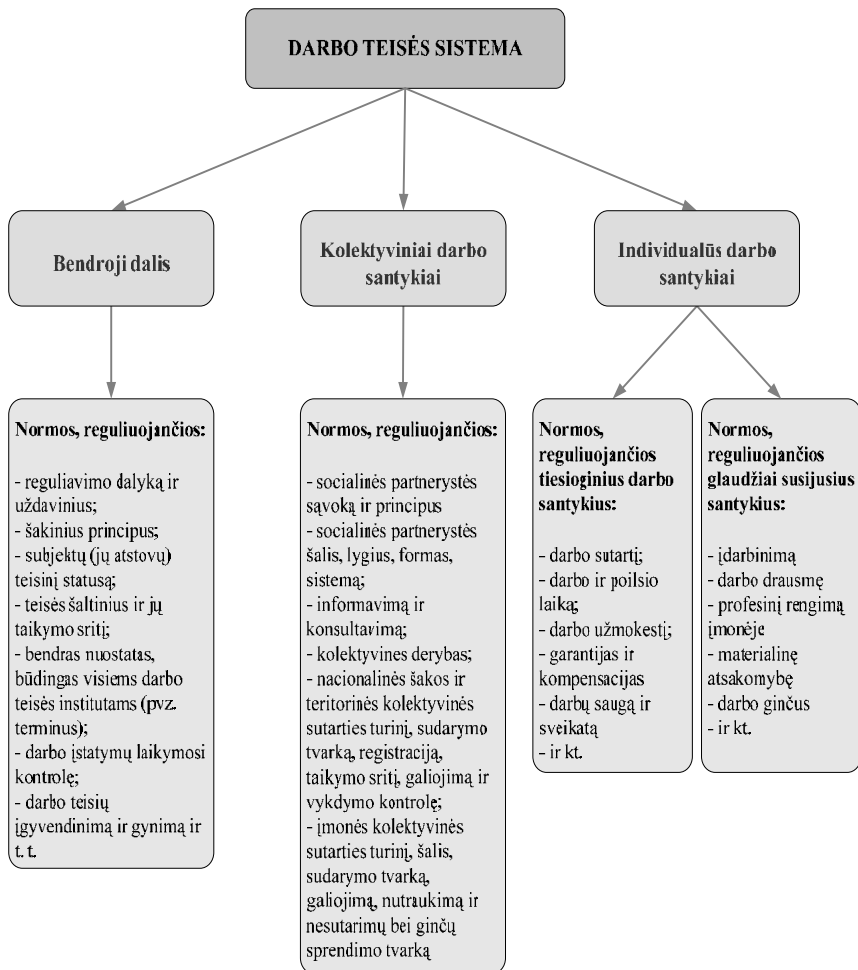
**1 pav.**



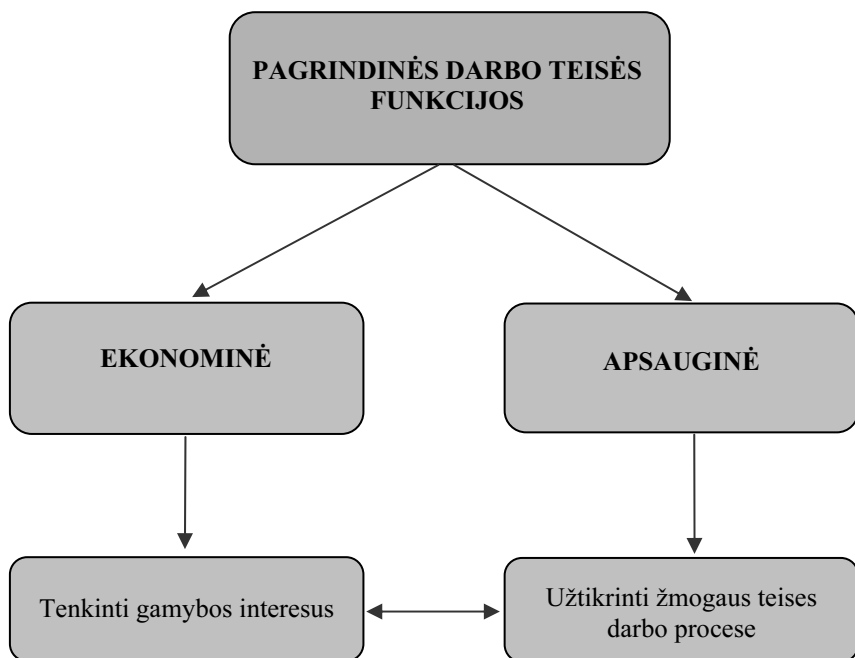
**2 pav.**



**3 pav.**



**4 pav.**



**5 pav.**

## 2 TEMA.

### DARBO TEISĖS ŠALTINIAI

Pagal hierarchiją darbo teisės šaltiniai gali būti skirstomi į įstatymus ir įstatymų įgyvendinamuosius norminius teisės aktus.

Hierarchiškumo principas pasireiškia tuo, kad žemesnis pagal hierarchiją įstatymo įgyvendinamasis aktas neturi prieštarauti aukštesniam (pvz., Vyriausybės nutarimas – įstatymams, ministro įsakymai – Vyriausybės nutarimams). Vietiniame (lokaliame) norminiame teisės akte (kolektyvinės sutarties norminėse sąlygose, vidaus darbo tvarkos taisyklėse ir kt.) gali būti nustatytos tik palankesnės sąlygos, o darbo sutartyje nustatytos sąlygos gali būti palankesnės už nustatytąsias kolektyvinėje sutartyje. Jei tarp darbo teisės aktų nuostatų yra prieštaravimų, taikoma darbuotojui naudingesnė nuostata (DK 11 str.).

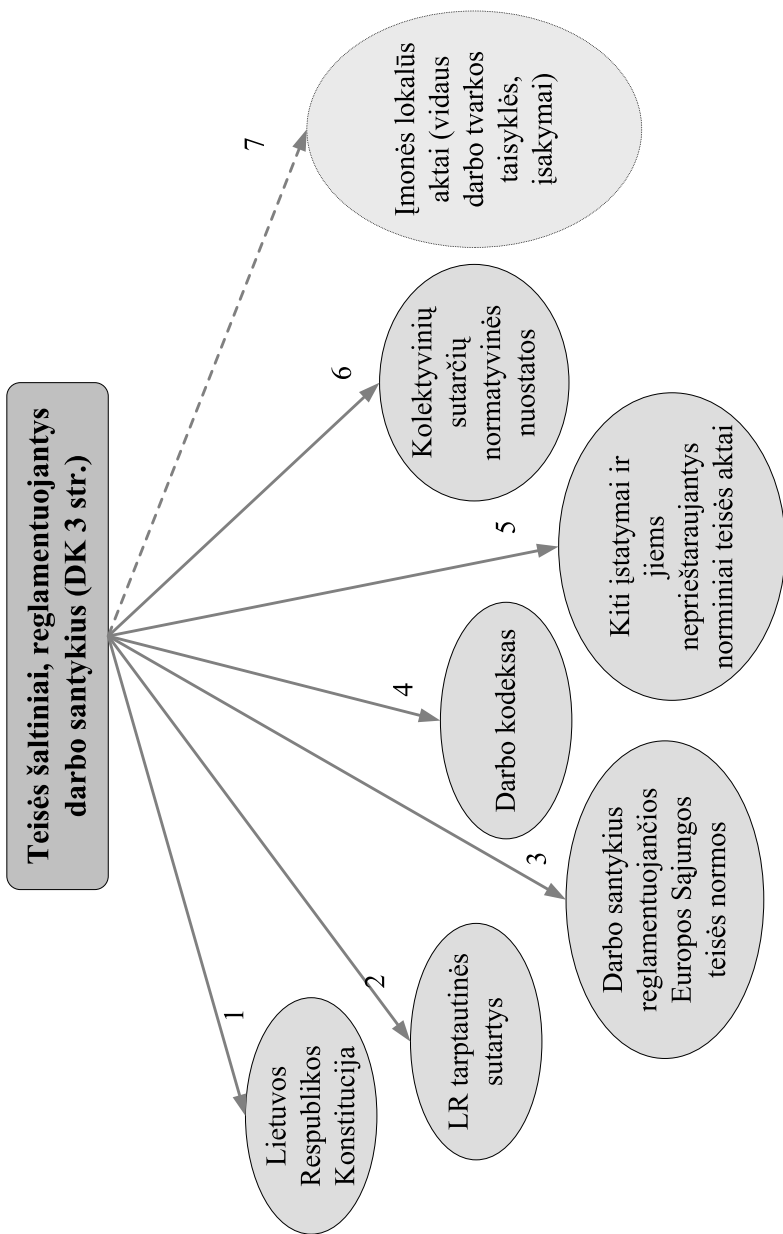
Vietinių norminių teisės aktų rūšis atspindi socialinę darbdavio (jo atstovo) ir darbuotojų (ar jų atstovų) partnerystę, priskiriama įstatymo įgyvendinamųjų teisės aktų grupei ir yra žemiausioje hierarchinėje struktūroje, jų įsigaliojimo ir galiojimo terminai nustatomi vietiniuose teisės aktuose. Tačiau atkreiptinas dėmesys į tai, kad dažniausiai jie įsigalioja nuo pasirašymo momento.

Nustatyti darbo teisės akto įsigaliojimo terminą ypač svarbu, nes nuo to momento jie turi būti vykdomi privalomai. Nauji įstatymai ir kiti įstatymų įgyvendinamieji teisės aktai taikomi tiktai tiems teisiniams santykiams, kurie atsiranda šiems aktams įsigaliojus. Jie neturi atgalinio veikimo galios. Darbo įstatymai ir kiti darbo santykius reglamentuojantys norminiai teisės aktai taikomi visoje Lietuvos Respublikos teritorijoje, išskyrus atvejus, kai kitaip numato pats teisės aktas.

Darbo teisės norminių teisės aktų galiojimas gali baigtis nuo jame nurodytos datos ir kai panaikinamas galiojantis norminis aktas bei kai naujas įstatymas nustato kitokią normą (esant normų kolizijai galioja nauja norma).

Pagal Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo 2002 m. birželio 4 d. įstatymą Nr. IX- 926 (Žinios, 2002., Nr. 64-2569) darbo santykiai, kurie atsiranda iki DK įsigaliojimo, tęsiasi toliau ir jiems taikomos DK nuostatos.





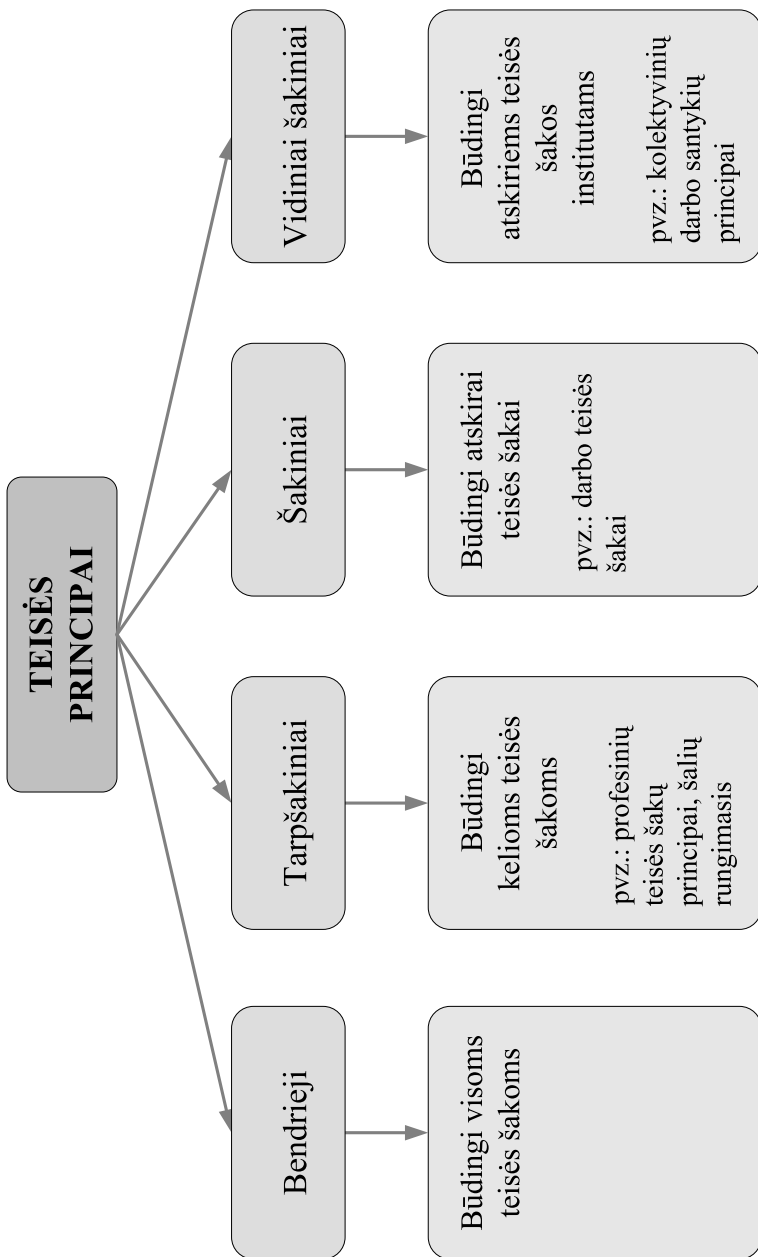
6 pav.

### **3 TEMA.**

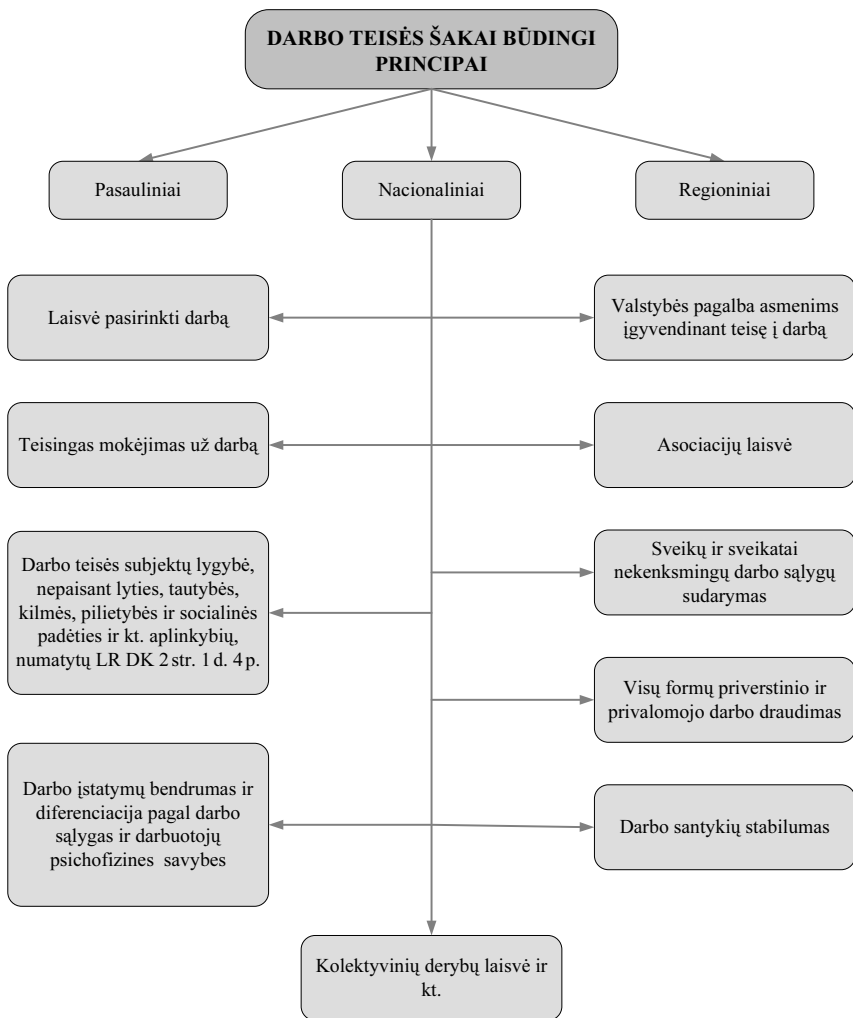
## **DARBO TEISĖS PRINCIPAI**

Darbo teisės principai yra bendrųjų principų sukonkretinimo ir reguliavimo forma, jie nagrinėjami atskleidžiant jų turinį. Pagrindiniai darbo teisės principai suformuluoti Lietuvos Respublikos Konstitucijoje: asociacijų laisvė – 35 str., laisvė pasirinkti darbą – 48 str., teisė į tinkamas darbo sąlygas – 48 str., teisė į poilsį – 49 str., streiko teisė – 51 str. ir kt. Principai turi ne tik deklaruoti subjektų teises ir pareigas, bet ir užtikrinti jų įgyvendinimą.

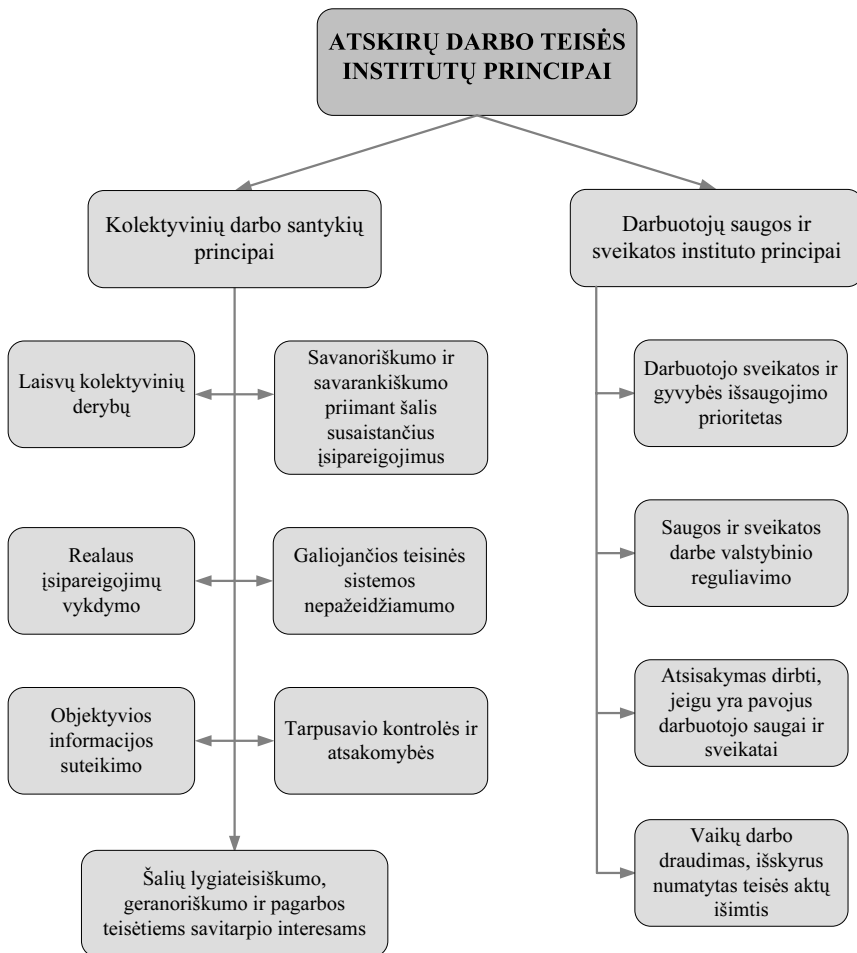
Principai atlieka keletą svarbių funkcijų. Jais vadovaujamosi reglamentuojant darbo santykius, juos aiškinant, taikant, užpildant teisinius darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų spragas, šalinant kolizijas, sprendžiant darbo ginčus. Sprendžiant kilusius ginčus taikomi Darbo kodekso 2 str. 1 dalyje išvardyti principai.



7 pav.



**8 pav.**



9 pav.

## 4 TEMA.

# TARPTAUTINĖ IR EUROPOS SAJUNGOS DARBO TEISĖ

Tarptautinė darbo teisė – tai tarptautinės teisės pošakis, reguliuojantis visuomeninius valstybių santykius tarptautinių sutarčių arba kitų teisinių priemonių, nustatančių konkrečias garantijas, kurių tikslas – pagerinti asmenų darbo ir buities sąlygas ir įgyvendinti atitinkamas šių asmenų ir jų profesinių organizacijų teises, pagrindu.<sup>1</sup>

Tarptautinio darbo teisinio reguliavimo šaltiniai – universalūs ir regioniniai tarptautinių organizacijų aktai, apimantys darbo teisės normas. Dauguma tarptautinių darbo normų, reguliuojančių konkrečius darbo santykius, įtvirtinta tarptautinėse daugiašalėse ir dvišalėse sutartyse, taip pat kitose tarptautinėse teisinėse priemonėse, rekomendacinio pobūdžio aktuose. Formali tokio reguliavimo išraiška yra darbo normos (standartai), įtvirtinti Jungtinių Tautų Organizacijos, TDO, jungtinių Europos, Amerikos, Afrikos, Artimųjų Rytų regionų valstybių aktuose, taip pat įvairių valstybių dvišalėse sutartyse dėl darbo ir gyvenimo sąlygų, darbų saugos, individualių ir kolektyvinių darbuotojų interesų gynimo. Tarptautinių darbo standartų, ypač universalių, priimtų JTO ir TDO, turinys – sutelkta pasaulio patirtis.<sup>2</sup>

Vienas iš pagrindinių tarptautinės darbo teisės šaltinių yra aktai, priimti TDO. Egzistuoja apie 200 TDO konvencijų ir rekomendacijų.

Tarptautinių darbo normų vidaus teisės įgyvendinimo būdus ir galimybes lemia juridinė šaltinių galia. Yra dvi tarptautinių darbo teisės šaltinių grupės.

*Pirmajai grupei* priskiriami dokumentai, turintys tarptautinės sutarties požymių. Įgyvendinimo požiūriu tai reiškia, kad šie dokumentai pirmiausia sukelia tvirtus teisinius išpareigojimus valstybėms, kurios sutiko tapti sutarties šalimis. Antra, dažnai skatina veikti tam tikras tarptautinės kontrolės priemones, padedančias vykdyti šiuos išpareigojimus, ir, trečia, numato tarptautinės atsakomybės formas už jų nevykdymą.

*Antrai didelei tarptautinių darbo normų grupei* priklauso tarptautiniai dokumentai, neturintys tarptautinių sutarčių požymių. Jie nenumato valsty-

---

<sup>1</sup> Аметистов Э. М. Международное право и труд. – Москва, 1982. С. 10.

<sup>2</sup> Трудовое право: учебник / Н. А. Бриллиантова [и др.] / Под ред. О. В. Смирнова. 2-ое изд., перераб. и доп. – Москва: ТК Велби, Изд-во "Проспект", 2006. С. 527.

bėms tvirtų teisinių išipareigojimų juos vykdant, o yra deklaratyvaus, rekomendacinio pobūdžio normos, kurių nevykdymas nesukelia kokių nors teisinių pasekmių. Deja, didžioji dalis šių normų-rekomendacijų, priimtų pagal TDO, tam tikru mastu patenka tarptautinei jų įgyvendinimo kontrolei, o tai ir laikytina tarptautinio darbo reguliavimo ypatybe.

Europos Sąjungos darbo teisės šaltiniai:

- pirminiai teisės šaltiniai (pirminė teisė) – tai valstybių narių sukurta teisė (sutartys, steigiančios Europos Bendrijas, ir sutartys, kurios vėliau jas papildė arba keitė, taip pat stojimo sutartys),
- antrinius šaltinius (antrinė teisė) – ES institucijų kuriama teisė (reglamentai, direktyvos, sprendimai, rekomendacijos), taip pat teismų praktika, tarptautinės sutartys, bendrieji teisės principai.

*Direktyvos* tikslai yra privalomi valstybėms narėms, tačiau jų įgyvendinimo formas ir būdus vyriausybės gali pasirinkti pačios.

Direktyvos nėra tiesiogiai taikomos, nes direktyva turi būti perkelta į nacionalinę teisę, t. y. jas įgyvendinti reikia nacionalinėmis priemonėmis.

Perkėlimui keliami tokie reikalavimai: vidaus priemonės turi teisingai atspindėti direktyvos turinį; valstybė narė turi laikytis direktyvoje nustatyto jos įgyvendinimo termino; valstybė narė turi pasirinkti tinkamas direktyvos perkėlimo formas ir būdus, kurios neprieštarauja nacionaliniams įstatymams, tačiau padeda įgyvendinti direktyvos tikslą.

Direktyvos, kitaip nei reglamentai, ne suvienodina, o suderina valstybių narių nacionalinę teisę.

Jų nuostatos, palyginti su reglamentais, ne taip intensyviai veikia valstybių narių nacionalinę darbo teisę. O tai ir lemia ES valstybių narių darbo teisės skirtumus.

Direktyva gali būti tiesiogiai veikianti, tačiau negali būti tiesiogiai veikianti iki termino, per kurį nacionalinė valdžia turėjo ją įgyvendinti, pabaigos (ETT byla).

Jei pasibaigus direktyvoje nustatytam jos perkėlimo terminui direktyvos tikslai valstybėje narėje nėra visiškai pasiekti, individualūs teisės subjektai gali remtis atskiromis šios direktyvos nuostatomis, atitinkančiomis tiesioginio veikimo kriterijus.

Jei nacionalinė valdžia įgyvendina direktyvą, visada įmanomas atvejis, kad ji tai gali padaryti neteisingai. Tokiais atvejais konkreti direktyva taip pat turėtų būti tiesiogiai veikianti, nes jei asmenys negalėtų ja remtis nacionaliniuose teismuose, ji taptų neveiksminga (ETT byla).

*Sprendimai* – „tai vienas iš EB sutarties 249 straipsnyje numatytų EB institucijų leidžiamų aktų“.

Sprendimai yra laikomi individualiomis priemonėmis, kurios gali būti skirtos ir valstybėms narėms, ir fiziniams ar juridiniams asmenims.

Sprendimai yra privalomi tiems, kuriems jie skirti.

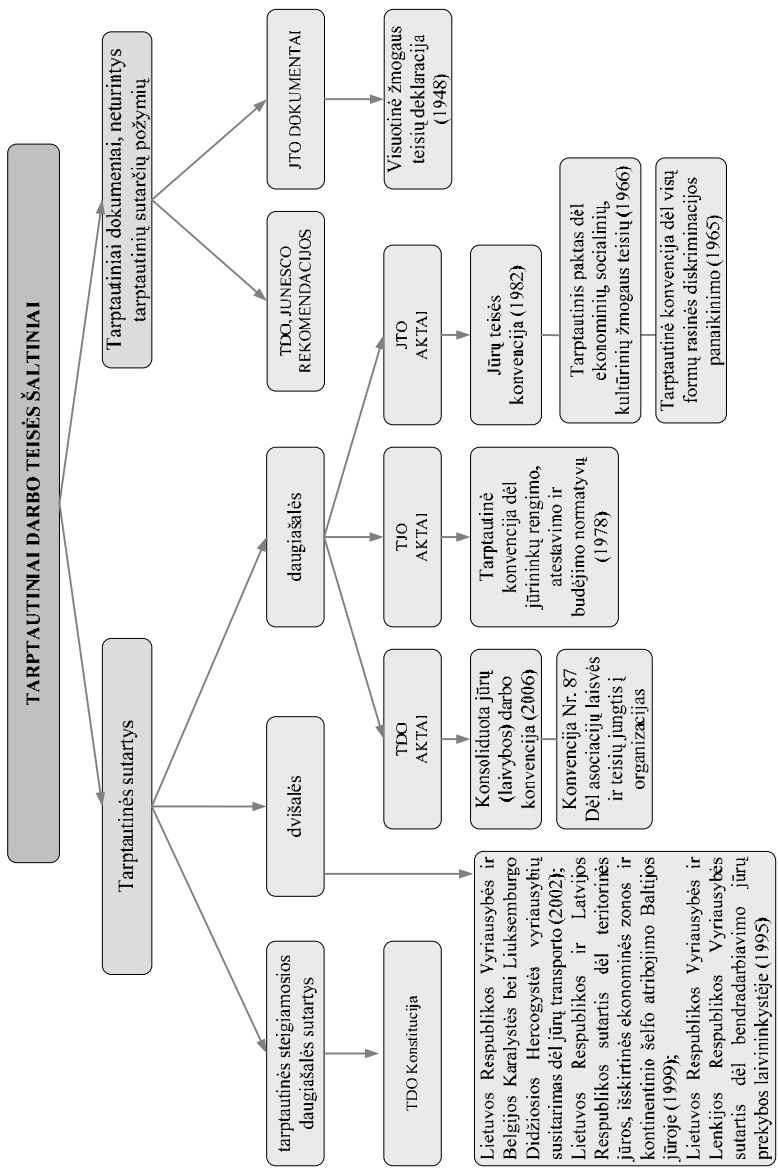
Kadangi jie privalomi visa apimtimi, jų perkelti nereikia – jie yra tiesiogiai veikiantys.

Darbo teisei reikšmingi sprendimai yra daugiausia administracinio pobūdžio EB teisės aktai, susiję su valstybių narių atsakingų viešųjų institucijų tarpusavio bendradarbiavimu ir santykiais su EB institucijomis socialinės politikos srityje.

*Rekomendacijos ir nuomonės* nėra privalomos. ES turi teisę sudaryti *tarptautines sutartis* su valstybėmis, nepriklausančiomis ES, su tokių valstybių grupėmis, taip pat su kitomis tarptautinėmis organizacijomis. Sudarant tarptautinę sutartį gali būti nurodyta, kad sudarytoji sutartis bus tiesiogiai taikoma valstybių vidaus teisėje.

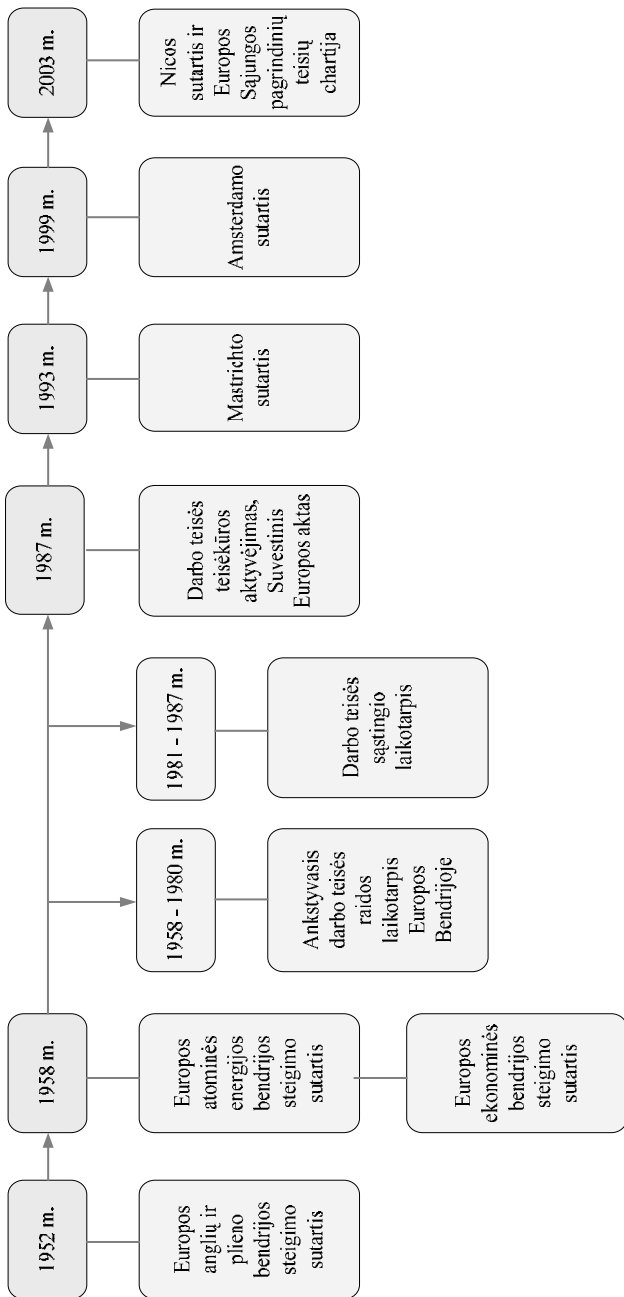
*ETT ir pirmosios instancijos teismų praktika (precedentai)* užtikrina teisės laikymąsi aiškinant ir taikant EB sutartį. Šio teismo indėliu į EB teisės plėtrą laikoma EB teisės viršenybės, tiesioginio veikimo principų nustatymas, bendrųjų teisės principų įvedimas ir išplėtimas, atskirų EB teisės aktų aiškinimas ir kita. ETT nepripažįsta precedentinės teisės doktrinos, todėl nėra suvaržytas savo paties sprendimų ir dėl to, keičiantis aplinkybėms, gali patikslinti savo praktiką.



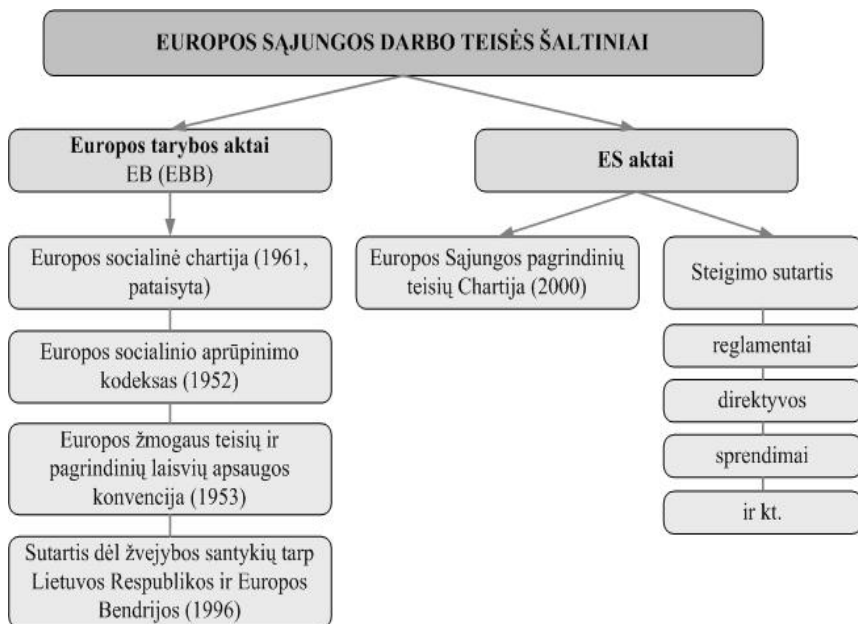


10 pav.

## Europos Sąjungos darbo teisės raida



11 pav.



12 pav.

## 5 TEMA.

### TEISINIAI DARBO SANTYKIAI

Dėl darbo teisės normų poveikio visuomeniniams santykiams, sudarantiems šios teisės šakos dalyką, susiklosto teisinių santykių sistema, kuriai būdinga tam tikra darna. Ši sistema apima:

- 1) teisinius darbo santykius;
- 2) organizacinius valdymo santykius (darbo kolektyvo arba jo atstovo ir darbdavio (jo atstovo));
- 3) teisinius įdarbinimo santykius;
- 4) teisinius santykius, susijusius su darbo santykių subjektų tarpusavio atsakomybe (drausminės ir materialinės atsakomybės santykiai);
- 5) profesinio parengimo ir kvalifikacijos kėlimo teisinius santykius;
- 6) teisinius darbo įstatymų laikymosi priežiūros ir kontrolės santykius;
- 7) teisinius darbo ginčų (individualių ir kolektyvinių) santykius.

Darbo ir glaudžiai su jais susijusių visuomeninių santykių reguliavimas teisės normomis yra vienas svarbiausių instrumentų, kuriuo valstybė vykdo reformas darbo santykių srityje. Suteikdama šiems santykiams teisinę formą darbo teisė plėtoja ir įtvirtina tokius jų bruožus, kurie užtikrina gamybos augimą ir darbuotojų materialinę gerovę bei socialinę saugumą.

Teisinių darbo santykių atsiradimo pagrindas yra darbo sutartis, kuria vienas subjektas – darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys – suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį atsižvelgiant į darbuotojo kvalifikaciją, darbo sudėtingumą, kiekį ir kokybę, darbdavio veiklos rezultatus, darbo paklausą ir pasiūlą darbo rinkoje bei užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.

Teisiniai darbo santykiai turi šiuos ypatumus:

- a) jų pagrindu darbuotojai įtraukiami į darbo kolektyvą ir tampa konkrečios organizacijos, įmonės darbuotojais;
- b) šių santykių objektas yra tam tikra darbuotojo darbo veikla, apibūdinama specialybe, kvalifikacija ar pareigomis;

- c) jų subjektų elgesys reglamentuojamas įstatymais, kitais norminiais teisės aktais ir tos organizacijos, įmonės vidaus darbo tvarka, kuriai jie privalo paklusti.

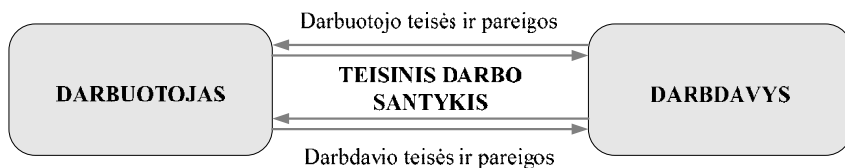
Minėti teisinių darbo santykių ypatumai padeda atskirti panašius teisinius santykius, taip pat susijusius su darbo panaudojimu, pvz., civilinius teisinius santykius, kylančius iš rangos, pavedimo, autorinės sutarties.

Būtinybė kvalifikuoti šalių teisinių santykių pobūdį gali kilti dėl įvairių priežasčių.

Tai gali būti sutarties šalių ginčas dėl tarp jų sudarytos sutarties ir iš jų kylančių teisinių santykių pobūdžio.

Tai gali būti fizinių ar juridinių asmenų ginčas su valstybės institucijomis, pvz., darbo inspekcija ar valstybine mokesčių inspekcija, siekiančiomis įrodyti, kad tarp šalių egzistuoja teisiniai darbo santykiai, o ne civiliniai teisiniai santykiai.

Šalių darbo santykių egzistavimo klausimas turi būti sprendžiamas remiantis faktiniais duomenimis, dėl ko šalys iš tikrųjų buvo susitarusios ir kaip jos vykdė sutartinius įsipareigojimus, o ne vien tik atsižvelgiant į tarp šalių sudarytai sutarčiai suteiktą pavadinimą ir sutarties formą. Taigi darbo santykių egzistavimo faktas priklauso nuo tam tikrų objektyvių aplinkybių egzistavimo (nuo šalių susitarimo įtvirtinimo pobūdžio, nuo šalių susitarime nustatytų teisių ir pareigų, nuo faktiškai teikiamų paslaugų pobūdžio, nuo šalių pavaldumo santykių buvimo), o ne nuo to, kaip viena ar abi šalys vertina tarpusavio santykius.



13 pav.

## **6 TEMA.**

# **DARBUOTOJAS, DARBDAVYS IR DARBUOTOJŲ KOLEKTYVAS KAIP DARBO TEISĖS SUBJEKTAS. JŲ ATSTOVAI**

Darbo teisės subjektai – tai jos reguliuojamų visuomeninių teisinių santykių dalyviai. Jie vienas kito atžvilgiu turi įstatymų ginamas teises ir pareigas. Darbo teisės subjektai yra darbuotojas, darbdavys ir darbuotojų kolektyvas. Darbuotojas – kaip darbo jėgos savininkas, o darbdavys – kaip gamybos įrankių, priemonių ir kapitalo savininkas. Asmuo, tapdamas darbo teisinio santykio dalyviu, įgauna specifinį teisinį statusą – tampa darbuotoju, kuriam būdingas teisinis subjektiškumas (teisnumas ir veiksnumas).

Teisnumas reiškia asmens galėjimą turėti teises ir pareigas. Tai nuolatinė ir būtina kiekvieno asmens būseną. Gimę teisnumą gauname iš visuomenės kaip socialinę prielaidą būti savo teisių, savo likimo kūrėjais.

Veiksnumas – tai ne tik teisės normų suteiktas asmeniui leidimas įsigyti bet kurias įstatymo neuždraustas subjektines teises, bet ir asmens fizinis, dvasinis, intelektinis gebėjimas pačiam savo veiksmais tokias teises sukurti, jas įgyvendinti vykdant atitinkamas pareigas. Pareigų vykdymu susikuriama ir įgyvendinama subjektinė teisė. Tokio gebėjimo ribas nustato įstatymas.

Teisiniame darbo santykyje visiškai darbo teisnumas ir galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas (darbinis veiksnumas) atsiranda asmeniui, sukakusiam šešiolika metų. Išimtis nustato Darbo kodeksas ir kiti darbo įstatymai (DK 138 str. 2 d.)

Veiksnumą pagal apimtį galima suskirstyti į visišką (kai asmuo sulaukia pilnametystės); dalinį (nuo 14 iki 18 metų amžiaus); suvaržytą (asmeniui apribojus teises, jei jų apribojimas tiesiogiai ar netiesiogiai susijęs su darbo teisių ir pareigų vykdymo apribojimu). Tarp darbo teisinio santykio ir darbo sutarties egzistuoja tiesioginis ryšys. Jis pasireiškia tuo:

- 1) kad darbo sutartis yra pagrindas atsirasti teisiniam darbo darbuotojo ir darbdavio santykiui;
- 2) teisinis darbo santykis egzistuoja tiek, kiek laiko galioja darbo sutartis;
- 3) darbo sutartis individualizuoja darbuotojo (kaip darbo teisinio santykio subjekto) darbo vietą ir darbo funkciją;

- 4) individualizuoja kitas konkretaus darbo teisinio santykio sąlygas užtikrinant, kad individualizavimo metu nebūtų pabloginta teisinė darbuotojo padėtis palyginti su įstatymų nustatyta padėtimi, o numatytų tik palankesnes darbuotojui sąlygas.

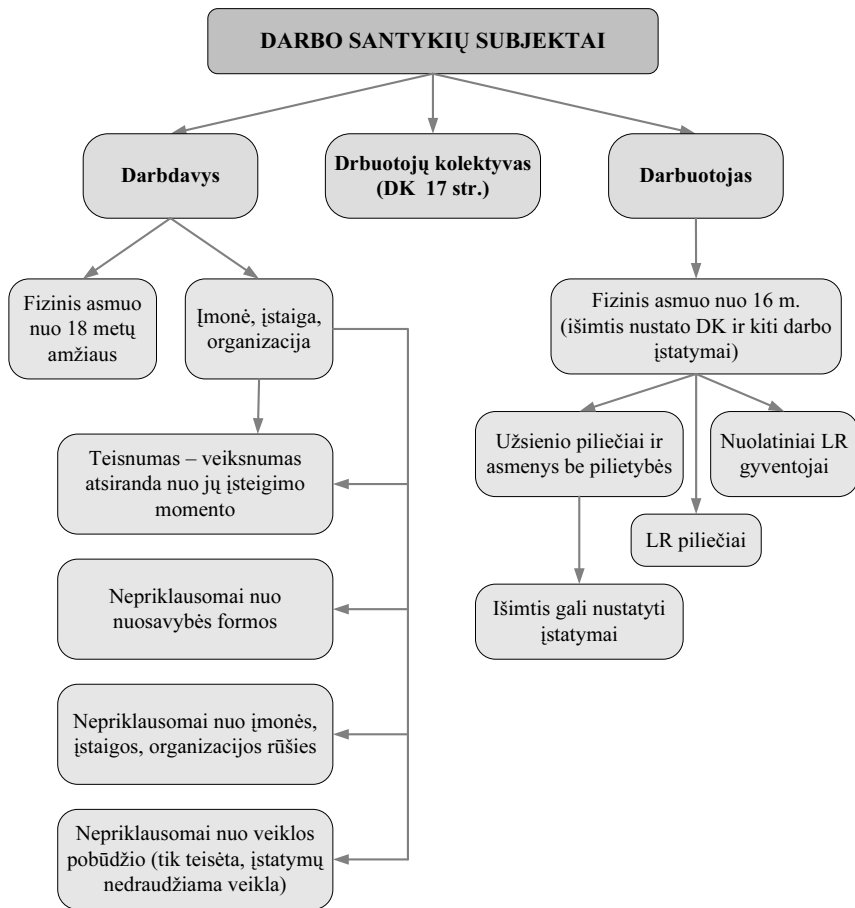
Darbdavio (ir juridinio, ir fizinio asmens), kaip darbo teisės subjekto, būdingi bruožai :

- 1) teisė priimti į darbą, paskirstyti darbo funkcijas ir atleisti iš darbo darbuotojus;
- 2) teisė organizuoti ir valdyti veiklą, tobulinti gamybos ir darbo organizavimą;
- 3) atsakomybė pagal prievoles, kylančias iš darbo teisinių santykių;
- 4) galimybė dalyvauti savarankiškai teisiniuose santykiuose nepriklausomai nuo kitų subjektų;
- 5) pareiga atlyginti darbuotojams už darbą bei sumokėti įstatymų nustatyto dydžio mokesčius ir vykdyti kitas prievoles savo lėšomis.

Darbdaviui – juridiniam asmeniui atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas esant ir kolektyviniams, ir individualiems darbo santykiams. Darbdaviams įmonėse pagal įstatymą arba įgaliojimus gali atstovauti ir kiti asmenys (administracija).

Darbdavių ir darbuotojų atstovai (žr. 24, 32 ir 33 pav.).

Darbuotojų kolektyvas. Jį sudaro visi darbuotojai darbo santykiais susiję su darbdaviu (DK 17 str.).



14 pav.



## 7 TEMA.

### DARBO TEISĖS TERMINAI. IEŠKINIO SENATIS

Terminai skirstomi pagal daugelį požymių. Terminai gali būti nustatyti darbo įstatymų, darbo ginčą nagrinėjančio organo, šalių susitarimu ar vienos šalies (žr. 17 pav.). Pagal teisinius padarinius terminai yra atnaujinamieji arba naikinamieji. Pagal teisinį santykį, su kuriuo susijęs terminas, – materialiniai, procesiniai ar procedūriniai. Pagal tai, ar teisiųjų darbo santykių subjektai gali keisti nustatytus terminus, terminai skiriami į imperatyvius ir dispozityvius.

Terminas, apibrėžtas tam tikru laikotarpiu, prasideda kitą dieną po tos kalendorinės datos arba įvykio, kuriais apibrėžta jo pradžia.

Metais, mėnesiais ar savaitėmis skaičiuojami terminai baigiasi atitinkamą metų, mėnesio ar savaitės dieną. Jeigu mėnesiais skaičiuojamas terminas baigiasi tokį mėnesį, kurį nėra atitinkamos dienos, tai terminas baigiasi to mėnesio paskutinę dieną. Jeigu tiksliai negalima nustatyti, kurį mėnesį prasidėjo terminas, skaičiuojamas metais, arba kurią dieną prasidėjo terminas, skaičiuojamas mėnesiais, tai termino paskutine diena atitinkamai laikoma birželio trisdešimtoji ir mėnesio penkioliktoji diena.

Savaitėmis ar kalendorinėmis dienomis skaičiuojamas terminas apima nedarbo ir švenčių dienas. Jei paskutinė termino diena yra ne darbo diena, tai termino pabaigos diena laikoma artimiausia po jos einanti darbo diena. Dienomis skaičiuojamas terminas yra skaičiuojamas kalendorinėmis dienomis, jeigu įstatymų nenustatyta kitaip.

Jeigu yra nustatytas terminas atlikti kokį nors veiksmą, tą veiksmą galima atlikti iki paskutinės termino dienos dvidešimt ketvirtos valandos. Tačiau jeigu veiksmas turi būti atliktas tam tikroje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, tai terminas baigiasi tą valandą, kurią joje nutraukiamos atitinkamos operacijos.

Rašytiniai prašymai ir pranešimai, įteikti paštui, telegrafui arba kitai ryšio įstaigai iki paskutinės termino dienos dvidešimt ketvirtos valandos, laikomi įteiktais laiku.

Su teismine pažeistų teisių gynyba susijęs ieškinio senaties terminas.

Ieškinio senatis – tai įstatymų nustatytas laiko tarpas (terminas), per kurį asmuo gali apginti savo pažeistas teises pareikšdamas ieškinį.

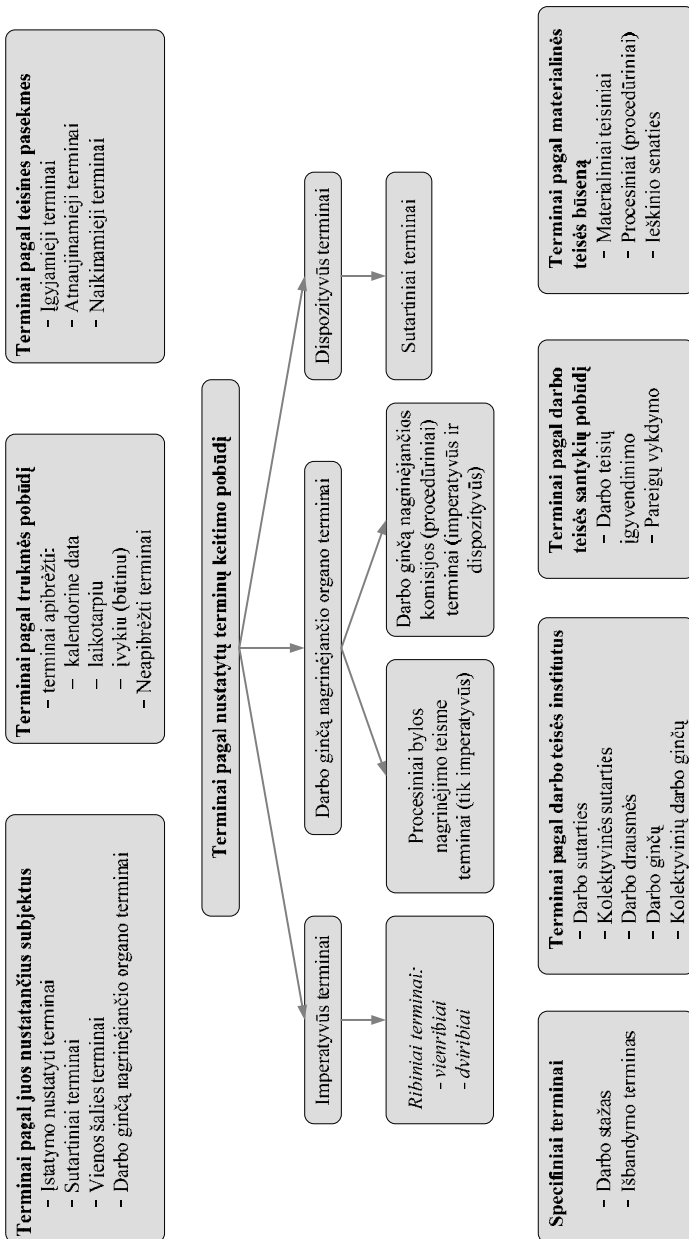
Bendrasis ieškinio senaties terminas DK reglamentuojamiems santykiams yra treji metai, jeigu DK ir kiti darbo įstatymai atskiriems reikalavimams nenustato trumpesnių ieškinio senaties terminų.

Ieškinio senatis netaikoma reikalavimams ginti darbuotojo garbę ir orumą.



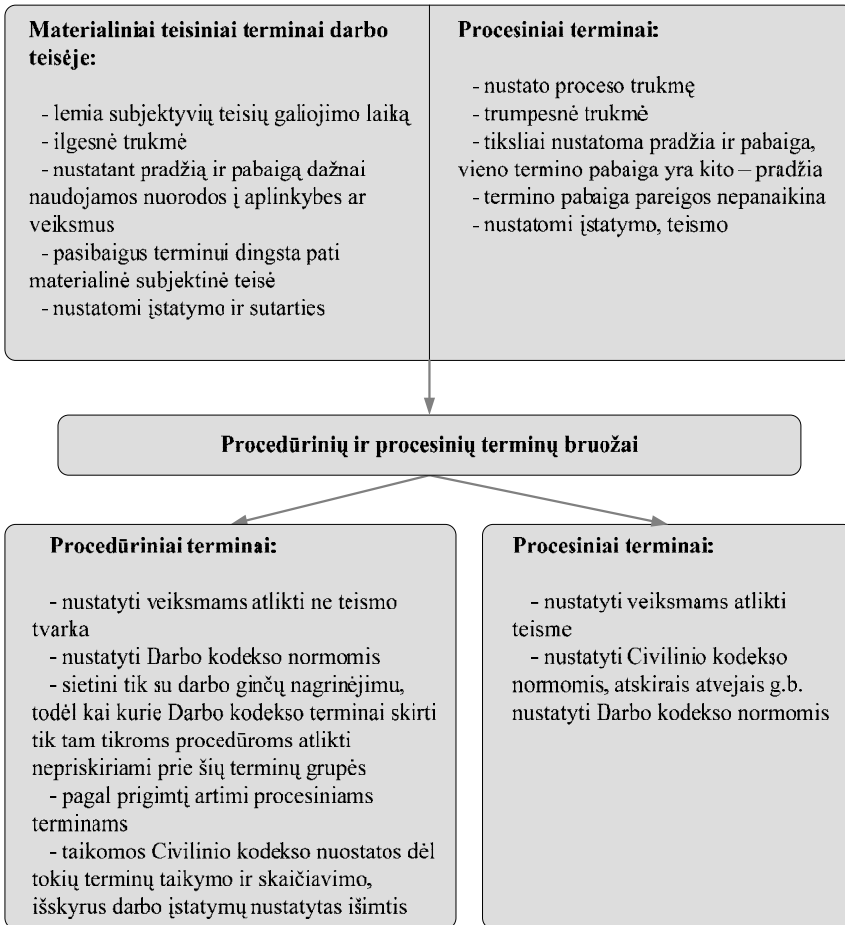
15 pav.

## TERMINŲ KLASIFIKAVIMAS



16 pav.

## MATERIALINIŲ TEISINIŲ TERMINŲ DARBO TEISĖJE IR PROCESINIŲ TERMINŲ SKIRTUMAI



17 pav.

## YPATUMAI TAIKANT TERMINUS

**Termino praleidimo padariniai** – jei jis nėra naikinamasis terminas, asmuo turi teisę kreiptis dėl jo atnaujinimo. Per vėlai paduoti dokumentai gali būti gražinami, įrodymai – nepriimti. Terminio praleidimas neatleidžia nuo pareigos atlikimo, gali būti taikomos drausminės nuobaudos.

**Termino sustabdymas** – kai sustabdomas darbo ginčo nagrinėjimas.

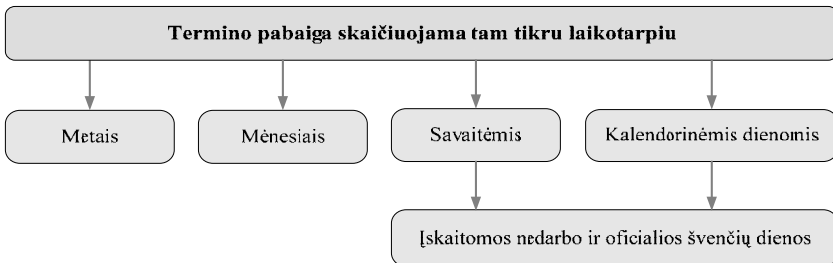
**Termino pratęsimas** – ilgesnio laiko tam tikriems veiksams atlikti paskyrimas. Pratęsimi tik pasibaigę ir darbo ginčo organo nustatyti terminai.

**Termino atnaujinimas** – teismas gali atnaujinti terminą, jeigu jis buvo praleistas dėl svarbių priežasčių, kartu atliekamas reikiamas procedūrinis veiksmas.

### 18 pav.

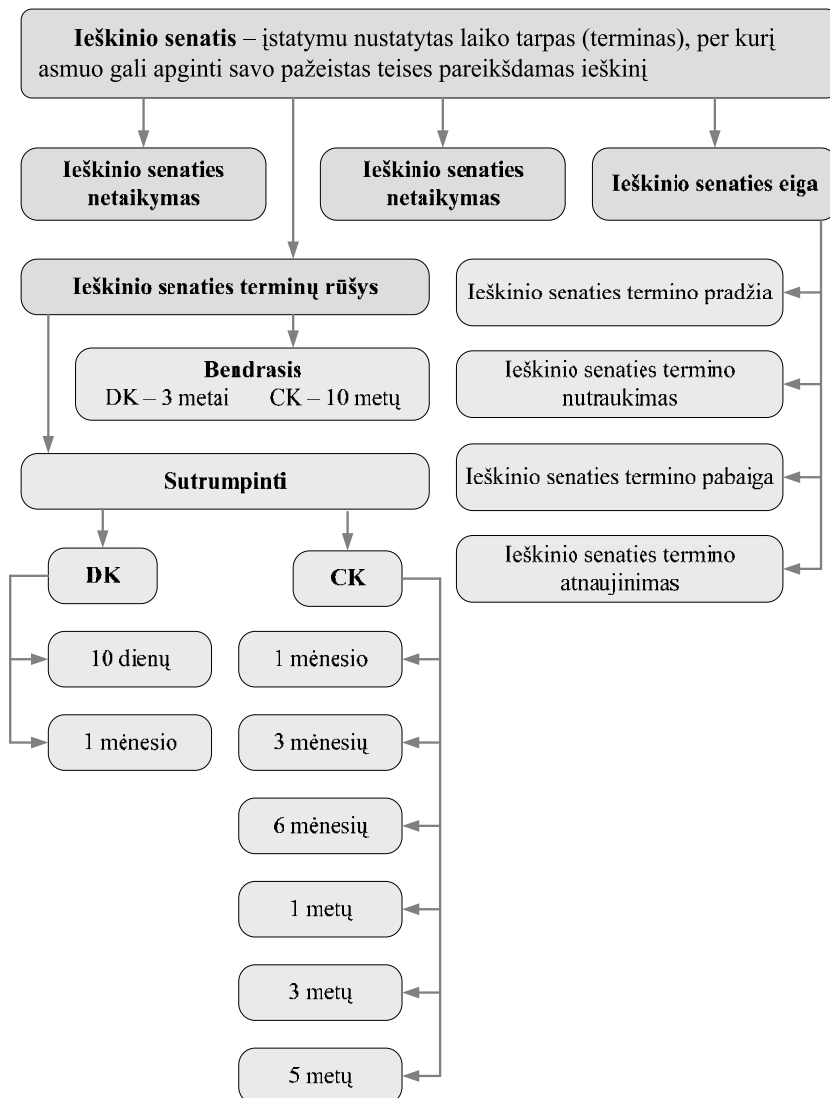


**Termino pradžia** – rytojaus diena nulis valandų nulis minučių po tos kalendorinės datos ar įvykio, kuriais apibrėžta jo pradžia



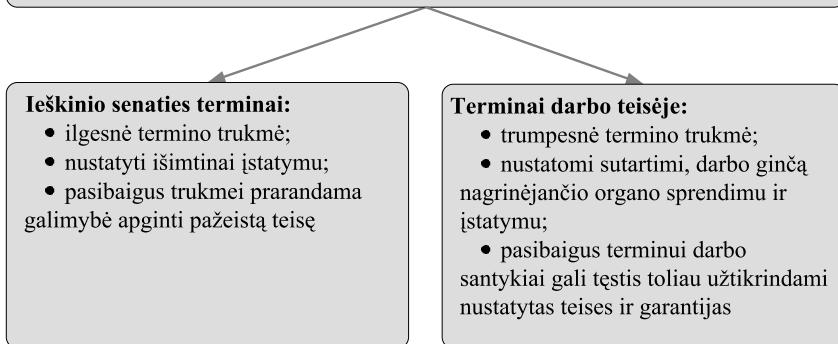
### 19 pav.

## IEŠKINIO SENATIES TERMINAS



20 pav.

## IEŠKINIO SENATIES TERMINO IR TERMINŲ DARBO TEISĖJE SKIRTUMAI

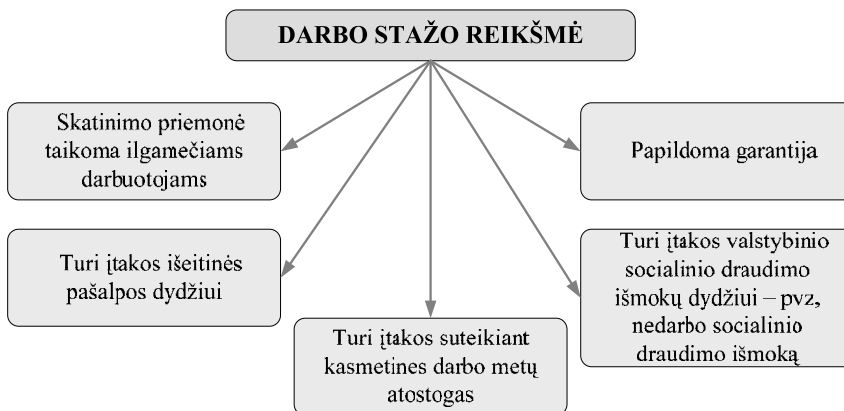


21 pav.

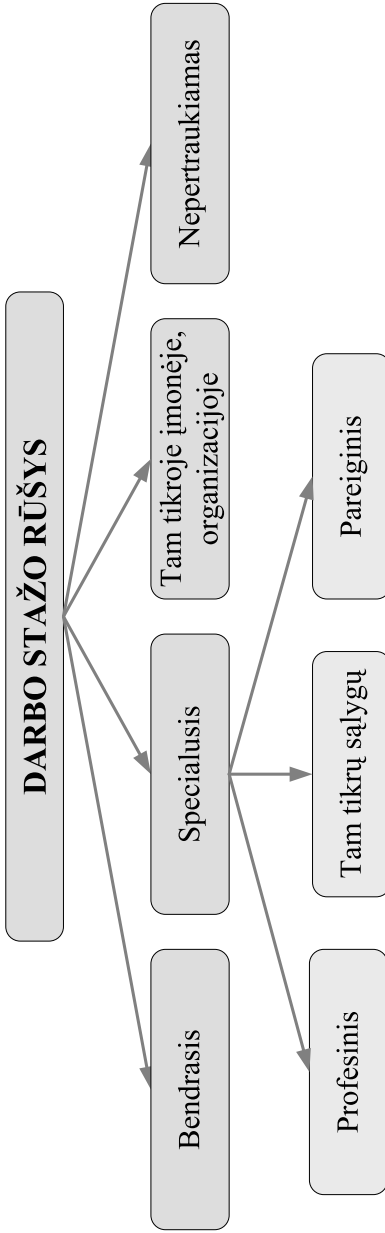
## DARBO STAŽAS

**Darbo stažas** – tai laikas, per kurį asmuo turėjo Darbo kodekso reglamentuojamus darbo santykius, taip pat kiti laikotarpiai, kurie pagal norminius teisės aktus ar kolektyvines sutartis gali būti įskaičiuojami į darbo stažą, su kuriuo darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinės sutartys sieja tam tikras darbo teises ar papildomas garantijas bei lengvatas

## DARBO STAŽO REIKŠMĖ



22 pav.



23 pav.



II dalis

**KOLEKTYVINIAI  
DARBO  
SANTYKIAI**

## **8 TEMA.**

# **KOLEKTYVINIŲ DARBO SANTYKIŲ TEISINIO REGULIAVIMO PAGRINDAI**

Rinkos ekonomika lėmė darbo teisės metodų kaitą, kuri reikalauja atsižvelgti į visų darbo teisės subjektų interesus, sutartinio reguliavimo metodo derinimas su centralizuotu valstybiniu metodu sudaro galimybę darbuotojams ir darbdaviams bei jų organizacijoms aktyviau dalyvauti nustatant darbo sąlygas ir derinant tarpusavio santykius socialinės partnerystės, įgavusios kolektyvinių darbo santykių pobūdį, pagrindu.

Socialinės partnerystės subjektų – darbuotojų atstovų (jų organizacijų) ir darbdavių (jų organizacijų) – interesų derinimas vedant kolektyvines derybas, sudarant kolektyvines sutartis, sprendžiant darbo ginčus, plėtojant konsultavimąsi ir informavimą jiems aktualiais klausimais ir pan. įteisintas Darbo kodekse. DK įtvirtinta platesnė kolektyvinių darbo santykių samprata, nei buvo anksčiau, kai atskiras Kolektyvinių sutarčių (susitarimų) įstatymas numatė tik kolektyvines sutartis, dabar DK numato socialinio dialogo pagrindus, mechanizmą, turinį, darbuotojų informavimą, konsultavimo ir dalyvavimo įmonės valdyme ir kitus pagrindus.

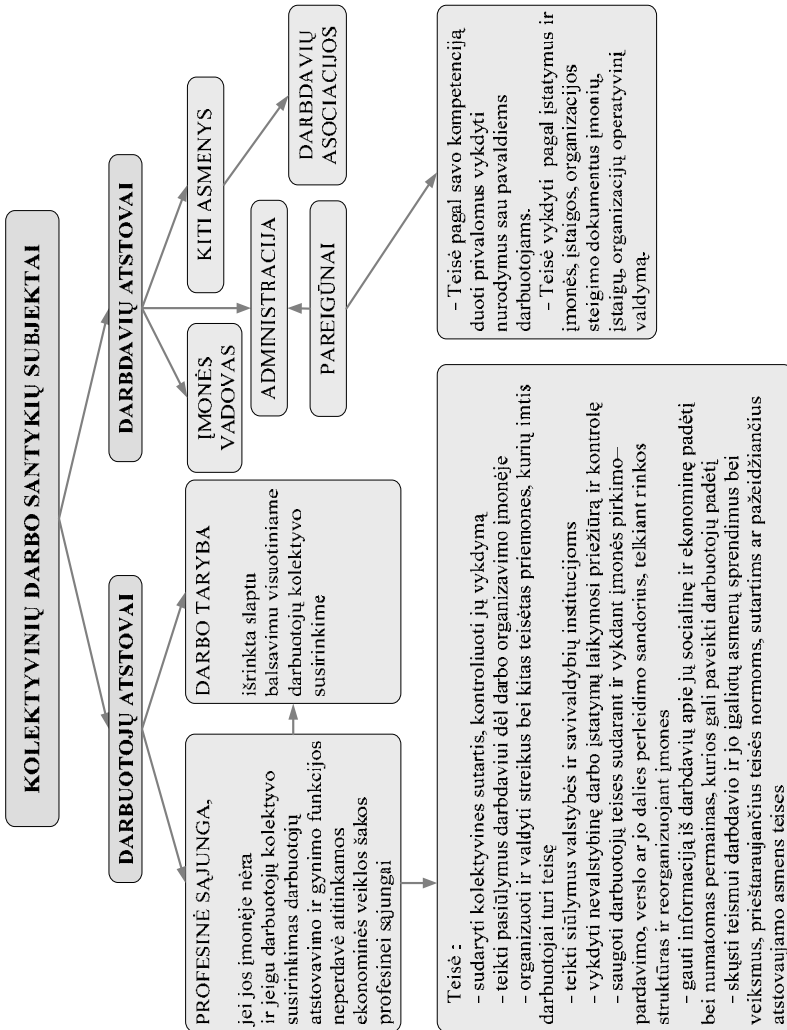
Ypač svarbu pabrėžti kolektyvinių darbo santykių subjektų – profesinių sąjungų – teisinę padėtį atstovaujant darbuotojams ir darbdavių atstovų asociacijų steigimo pagrindus bei teisinę padėtį. Darbuotojų interesų atstovavimo funkcija suteikta profesinėms sąjungoms. Jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos, darbuotojų kolektyvo susirinkimas gali perduoti jų atstovavimo ir gynimo funkcijas atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Jeigu tai nebuvo padaryta, darbuotojams gali atstovauti darbo taryba, išrinkta slaptu balsavimu visuotiniame darbuotojų kolektyvo susirinkime. Darbo tarybų statusą, sudarymo tvarką, veiklos pagrindus nustato Darbo tarybų įstatymas, priimtas Lietuvos Respublikos Seimo 2004 m. spalio 26 d. įstatymu Nr. IX-2500 (Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972).

Svarbu žinoti profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos sąsajas. Darbo tarybų įstatymas numatė, kad jei nepasibaigus darbo tarybos kadencijai nustatyta tvarka įmonėje įsteigiama ir pradeda veikti įmonės profesinė sąjunga, darbo taryba tęsia savo veiklą. Jei įmonėje veikia ir profesinė sąjunga, ir darbo taryba, įmonės kolektyvinę sutartį ir kitas darbuotojų atstovų funkci-

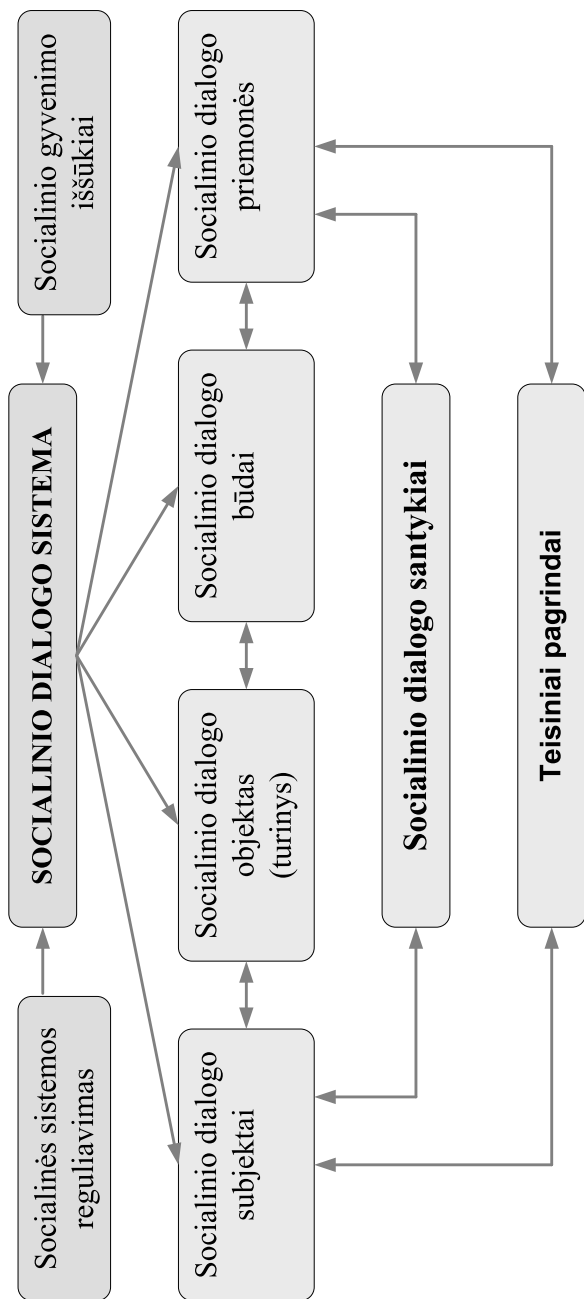
jas atlikti turi teisę jungtinė profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybė. Jei nepavyksta susitarti dėl jungtinės atstovybės sudarymo, sprendimą dėl atstovavimo priima darbuotojų kolektyvo susirinkimas (konferencija).

Darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas esant ir kolektyviniams, ir individualiems darbo santykiams. Tačiau aukštesniu nei įmonė, įstaiga ar organizacija lygmeniu darbdaviams atstovauja jų organizacijos – asociacijos, konfederacijos ir pan.

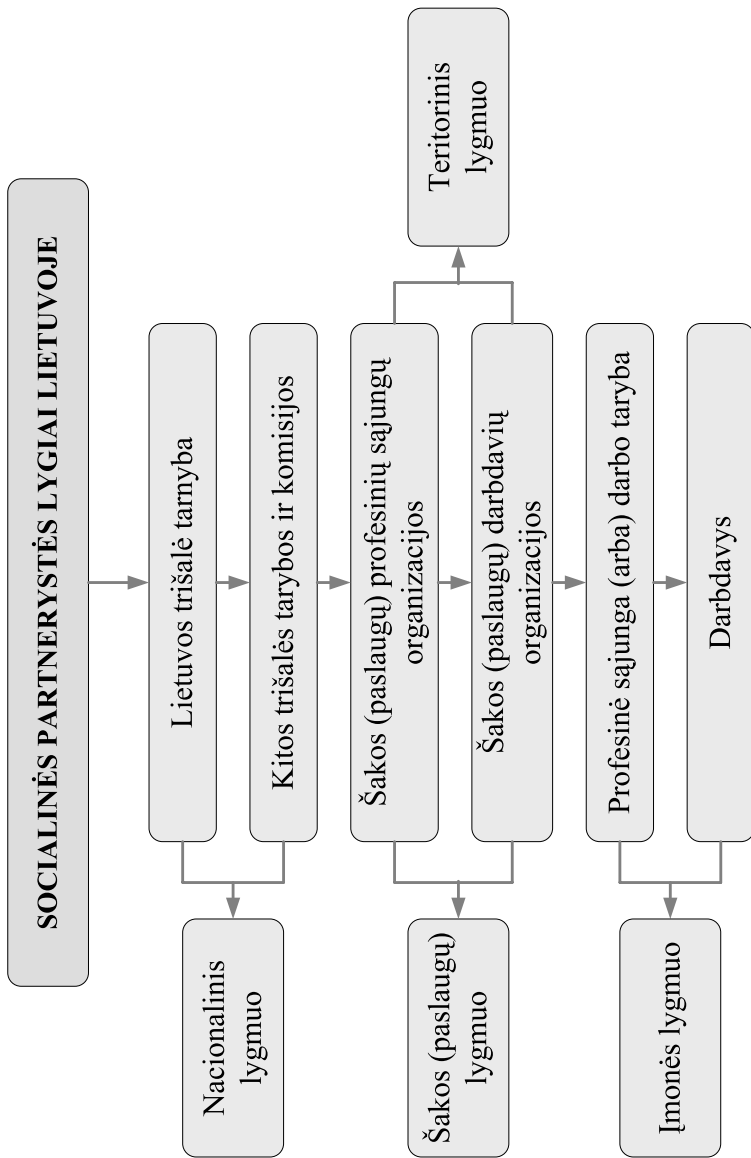
Lietuvos Respublikos Vyriausybė ir savivaldybių institucijos aktyviai dalyvauja socialinės partnerystės procese, ypač kolektyvinėse derybose ir pasirašant nacionalinę ar šakos (paslaugų) kolektyvinę sutartį. Be to, Lietuva yra ratifikavusi TDO konvencijas, kurios įpareigoja valstybę užtikrinti socialinės partnerystės sistemos egzistavimą ir ją skatinti.



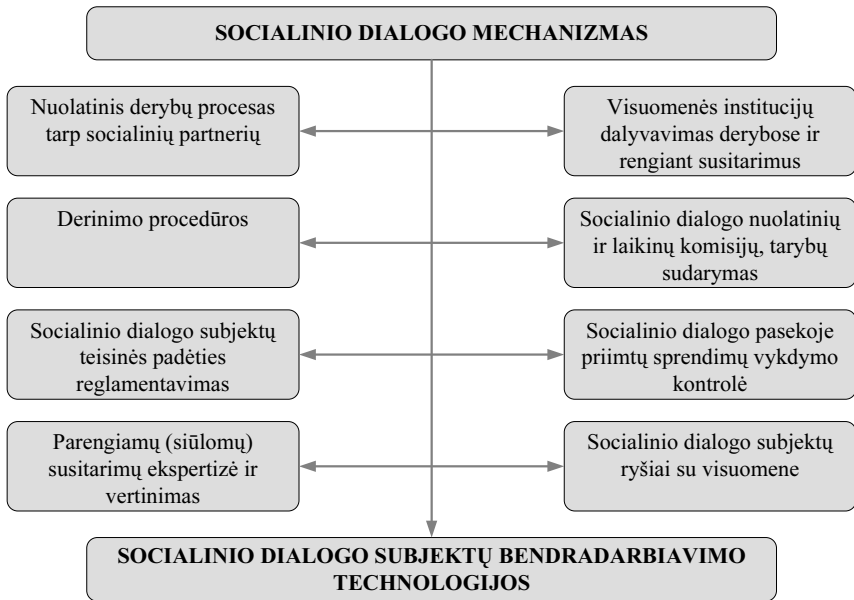
24 pav.



25 pav.



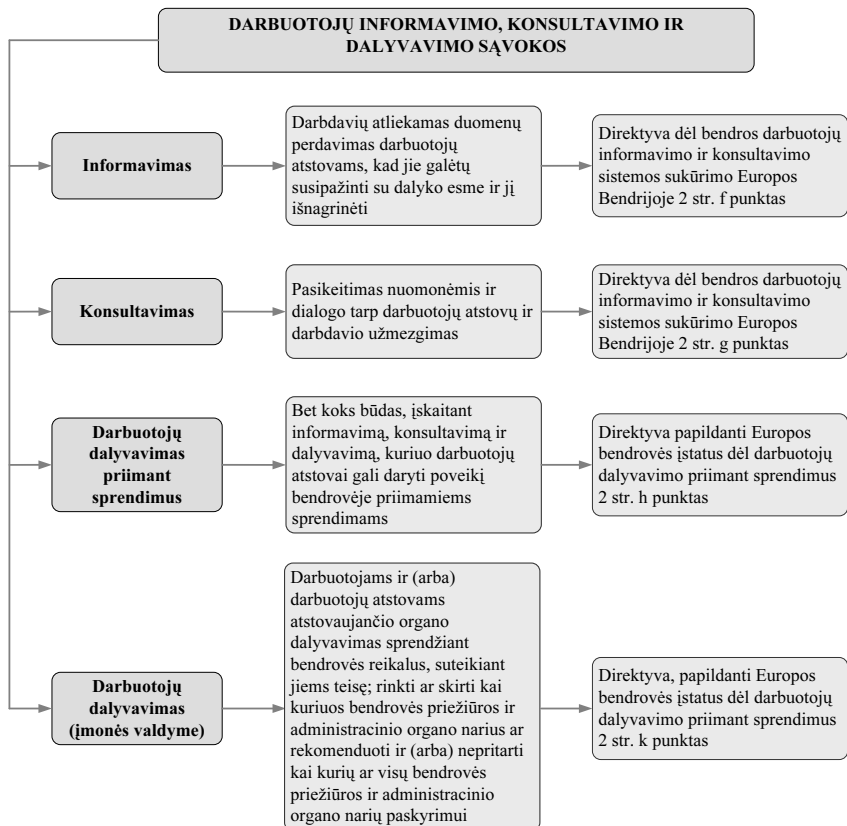
26 pav.



**27 pav.**



**28 pav.**



**29 pav.**



## 9 TEMA.

### KOLEKTYVINĖS SUTARTYS

Teisiškai reguliuojant darbo santykius vis didesnę reikšmę įgyja socialinių partnerių – darbuotojų ir darbdavių atstovų – sudaromos kolektyvinės sutartys, kurios pagal Darbo kodekso 3 straipsnį priskiriamos darbo teisės šaltiniams. Tai specifinis teisinių darbo santykių reglamentavimo šaltinis. Reikia pažymėti, kad darbo teisės šaltinis yra ne pačios kolektyvinės sutartys, o jų normatyvinės nuostatos, kurios kolektyvinės sutarties galiojimo metu įgauna teisės normų pobūdį. Kolektyvinių sutarčių sąlygos yra ne tik normatyvinės, bet ir kitos.

Kolektyvinės sutarties juridinė (teisinė) prigimtis dvejopa. Kolektyvinę sutartį galima apibūdinti kaip norminį susitarimą, sudaromą tarp darbuotojų ir darbdavio (darbdavių), priimamą sutartiniu būdu, kurio turinį sudaro teisės normos.

Kolektyvinė sutartis, kaip sutartinis aktas, priimama įgyvendinant teisę į kolektyvines derybas, remiantis šalių savanoriškumo, savarankiškumo, lygiateisiškumo, geranoriškumo, pagarbos teisėtiems savitarpio interesams, realaus įsipareigojimų vykdymo principais. Kolektyvinių sutarčių normatyvinėmis sąlygomis nustatomos vietinės teisės normos.

Kolektyvinę sutartį, kaip norminį aktą, sudaro teisės normos, kurioms būdinga tai, kad: a) sukuriamos teisėkūros procese, b) nustato bendro pobūdžio elgesio taisyklę, c) tampa teisinio reguliavimo priemone, d) suformuluotos ir išdėstytos norminiame akte, e) privalomos (egzistuoja privalomumo garantai – abipusė kontrolė ir valstybės prievarta), f) veikia sistemoje su kitomis teisės normomis.

Kolektyvinės sutarties teisės normos reguliuoja specifinius – kolektyvinius – darbo santykius. Ši specifika, be valstybinio (įstatymais) ir individualaus sutartinio (individualiomis darbo sutartimis) teisinio reguliavimo metodų, lemia ir kolektyvinį sutartinį teisinio reguliavimo metodą. Kolektyvinių sutarčių teisės normos papildo valstybinį reguliavimą, konkretinant įstatymo leidėjo valią, įvykdant imperatyvius nurodymus į kolektyvines sutartis įtraukti vienas ar kitas sąlygas, nustatant papildomas, palyginti su galiojančių įstatymų įtvirtintomis lengvatomis ir privilegijomis, garantijas.

Kolektyvinių darbo santykių subjektai, nustatydami kolektyvinės sutarties turinio normines sąlygas, tampa teisėkūros subjektais. Šiame procese

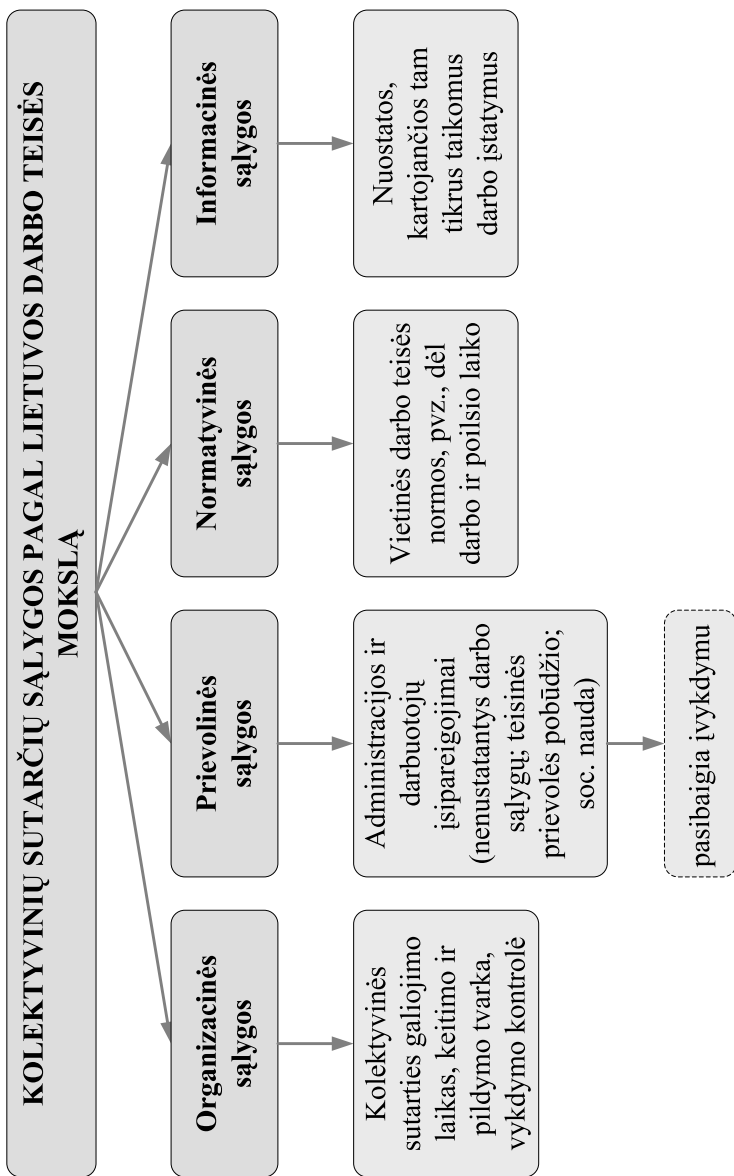
svarbiausias yra kolektyvinių derybų etapas. Tai demokratinė procedūra, kurios metu suderinami darbuotojų ir darbdavio (-ių) interesai, sumažinama socialinė įtampa. Darbo kodekse nenumatytas detalus kolektyvinių derybų proceso reglamentavimas.

Vienas iš teisės į kolektyvinį reguliavimą elementų – teisė savarankiškai nustatyti kolektyvinės sutarties turinį. Kolektyvinės sutarties, kaip norminio akto, turinio pagrindas – teisės normos, nustatančios kolektyvinių darbo santykių subjektų subjektines teises ir pareigas, kolektyvinės sutarties vykdymo tvarką bei atsakomybę. Kolektyvinės sutarties šalys nustato darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas, kurios nėra reglamentuotos įstatymų, kitų norminių aktų arba kurios jiems neprieštarauja ir neblogina darbuotojų padėties.

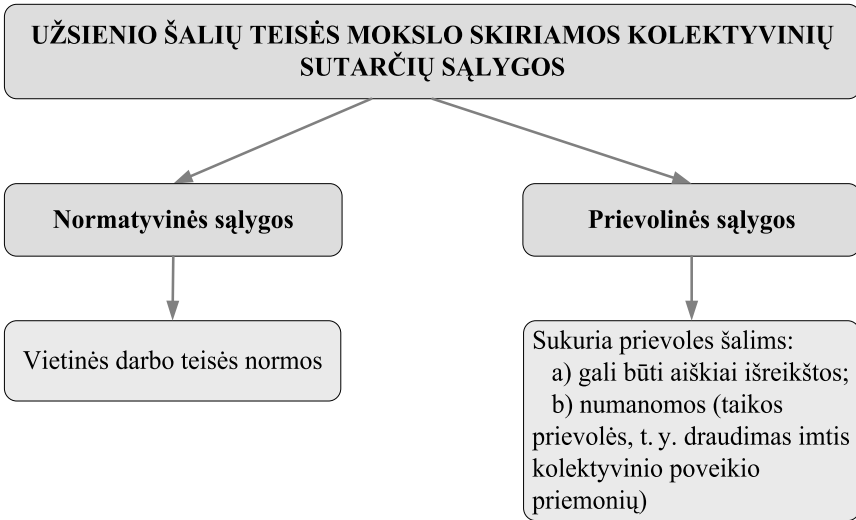
Kolektyvinės sutarties teisinė prigimtis lemia jos taikymo ir galiojimo sričių ypatumus. Jeigu kolektyvinė sutartis laikoma norminiu aktu, ji taikoma tiems darbuotojams ir darbdaviams, kurie prie jos sudarymo net nebuvo prisidėję. Jei kolektyvinė sutartis vertinama kaip sutartis (privatinės teisės samprata), ji taikoma sutartį pasirašiusiųjų organizacijų nariams. Įmonės kolektyvinė sutartis – vietinis norminis aktas, kurio teisės normos taikomos visiems įmonės darbuotojams.

Kolektyvinės sutarties galiojimo trukmė gali būti nustatoma apibrėžiant jos galiojimo terminą arba įvykį, pvz., naujos sutarties sudarymą. Tai sprendžia kolektyvinės sutarties šalys. Kolektyvinės sutarties pasibaigimas nepanaikina jos galiojimo metu įgytų teisių, nes suėjus kolektyvinės sutarties galiojimo terminui ji nebegalioja tik į ateitį. Darbo kodekse įteisinta galimybė nutraukti kolektyvinę sutartį. Nutraukimo atveju tvarkos nustatymas išskirtinai priklauso kolektyvinės sutarties šalių kompetencijai.

Papildomų teisių ir garantijų darbuotojams teikimas priklauso ne tik nuo profesinės sąjungos organizacijos aktyvumo ar kolektyvinių derybų su darbdaviu rezultatu, bet ir nuo įmonės finansinės veiklos rezultatu.



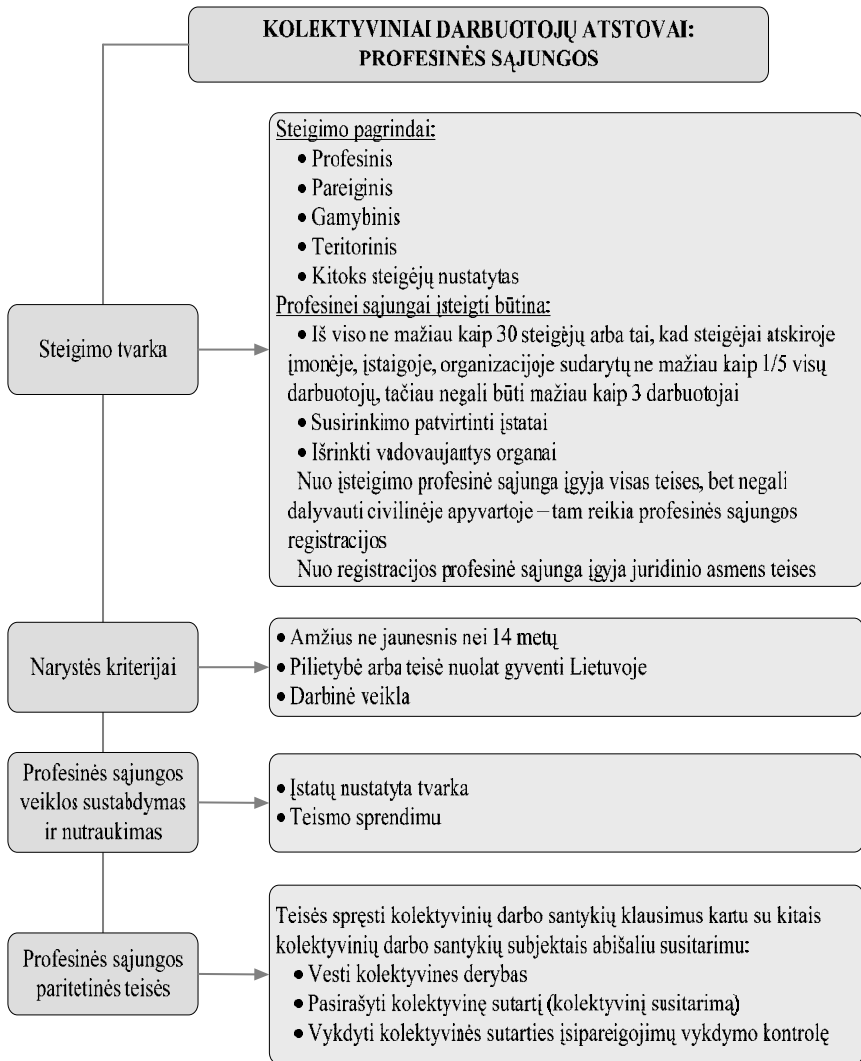
30 pav.



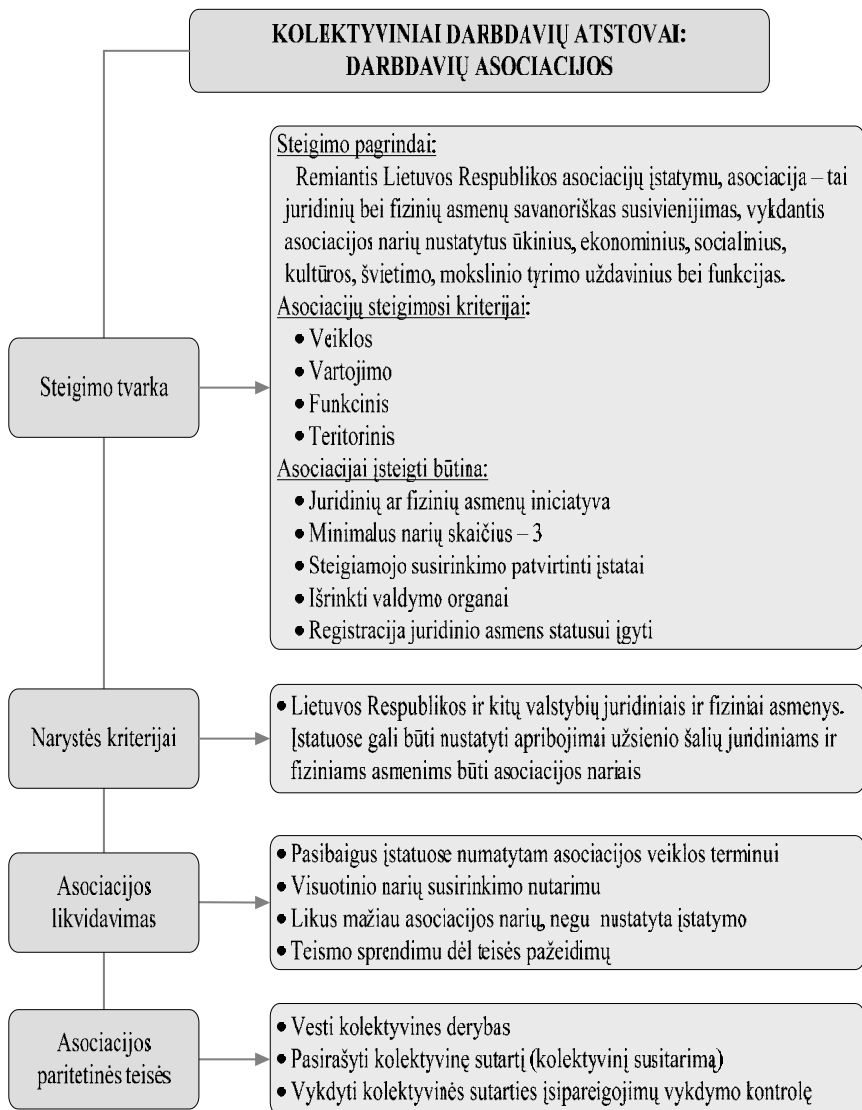
31 pav.

### Išvados:

1. Kolektyvinė sutartis valstybės lygiu (nacionalinė) turėtų apimti svarbiausius darbo, darbo užmokesčio ir socialinius klausimus.
2. Kolektyvinės sutarties, sudarytos aukštesniu nei įmonės lygiu, nuostatos turi būti įmonės kolektyvinių sutarčių pagrindas.
3. Įmonės kolektyvinės sutarties turinys turėtų apimti pagrindines įmonės gyvenimo sritis ir interesus.

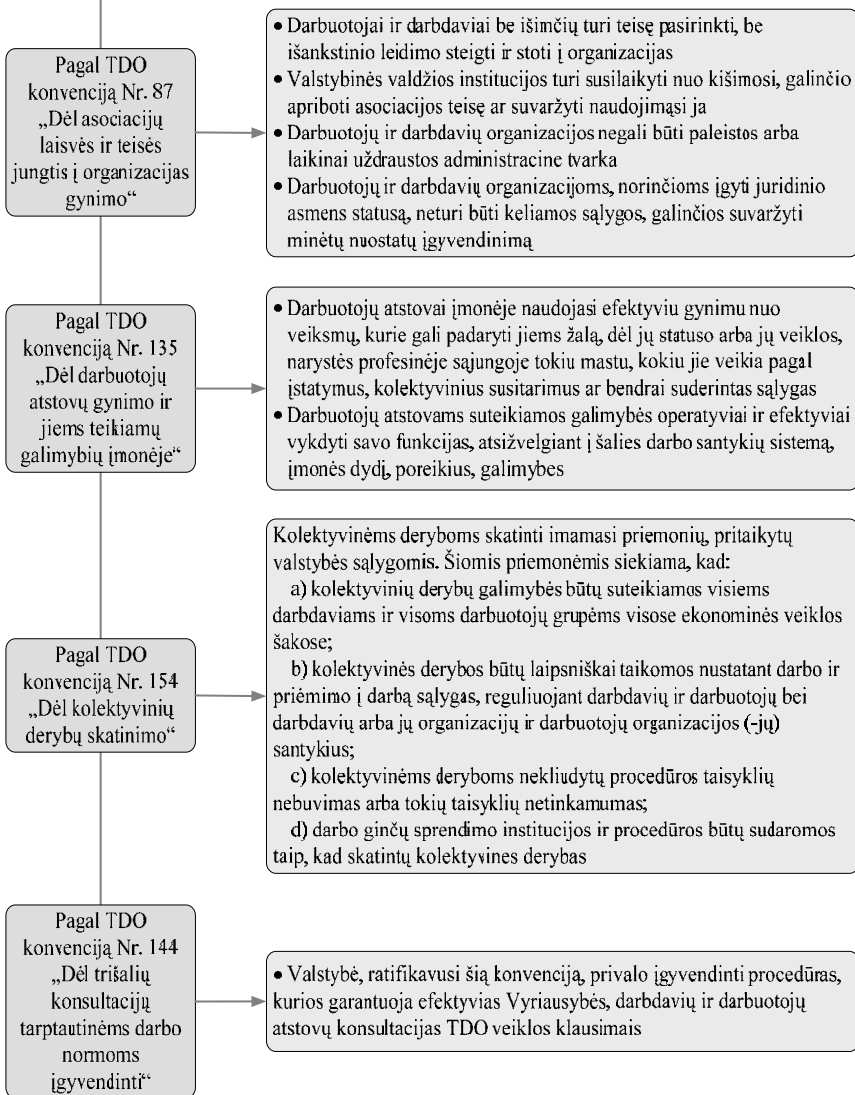


**32 pav.**



**33 pav.**

**VALSTYBĖ KAIP KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ SKATINTOJA  
TARPTAUTINIAI VALSTYBĖS ĮSIPAREIGIJIMAI  
KOLEKTYVINIŲ DARBO SANTYKIŲ SRITYJE**



## 10 TEMA.

### KOLEKTYVINIAI DARBO GINČAI

Kolektyvinis darbo ginčas yra įmonės profesinės sąjungos ir darbdavio ar teisę sudaryti kolektyvines sutartis turinčių subjektų nesutarimai, atsiradę dėl darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų nustatymo ar pakeitimo vedant derybas, sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį (interesų konfliktas), nepatenkinus šalių iškeltų ir Darbo kodekso nustatyta tvarka įteiktų reikalavimų.

Streikas – tai vienos įmonės ar kelių įmonių darbuotojų ar jų grupės laikinas darbo nutraukimas, kai kolektyvinis ginčas neišspręstas arba darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos, darbo arbitražo ar trečiųjų teismo sprendimas nevykdomas. Streikui vadovauja profesinės sąjungos atstovaujamas organas ar jos sudarytas streiko komitetas arba darbo taryba. Draudžiama skelbti streiką vidaus reikalų, krašto apsaugos ir krašto saugumo sistemose (išskyrus asmenims, ten dirbantiems pagal darbo sutartis), greitosios medicinos pagalbos tarnybose. Šių tarnybų darbuotojų reikalavimus sprendžia Vyriausybė, atsižvelgdama į Trišalės tarybos išvadą.

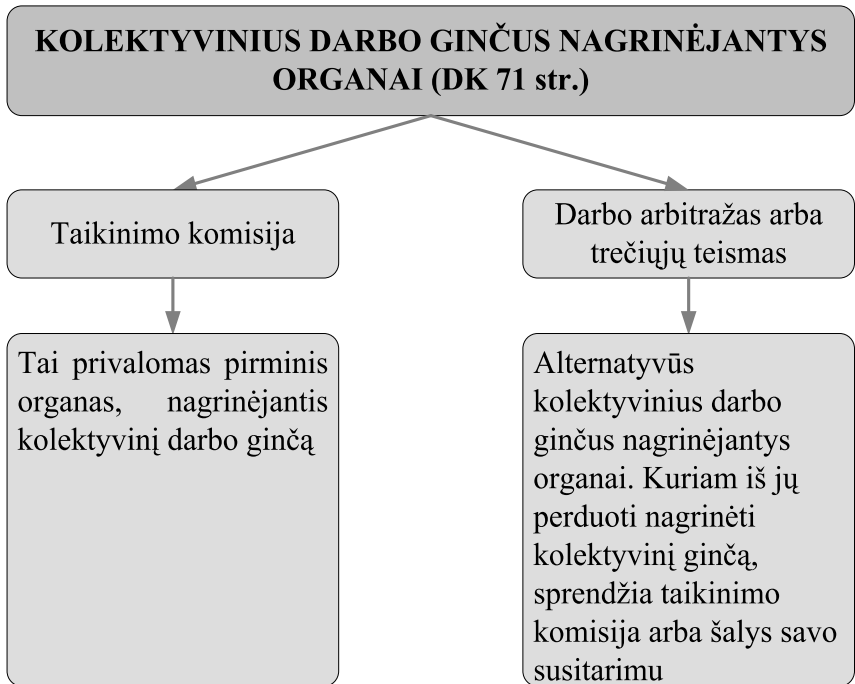
Kolektyvinės sutarties galiojimo metu draudžiama skelbti streiką, jeigu šios sutarties laikomasi. Streikui vadovaujantis organas kartu su darbdaviu privalo užtikrinti turto ir žmonių apsaugą. Paskelbus streiką darbdavys ar reikalavimus gavęs subjektas gali kreiptis į teismą dėl streiko pripažinimo neteisėtu. Teismas bylą turi išnagrinėti per dešimt dienų. Niekas negali būti verčiamas dalyvauti arba atsisakyti dalyvauti streike. Streiko laikotarpiu streike dalyvaujantiems darbuotojams darbo sutarties vykdymas sustabdomas išsaugant darbo stažą, aprūpinimą pagal valstybinį socialinį draudimą.

Streikas pasibaigia:

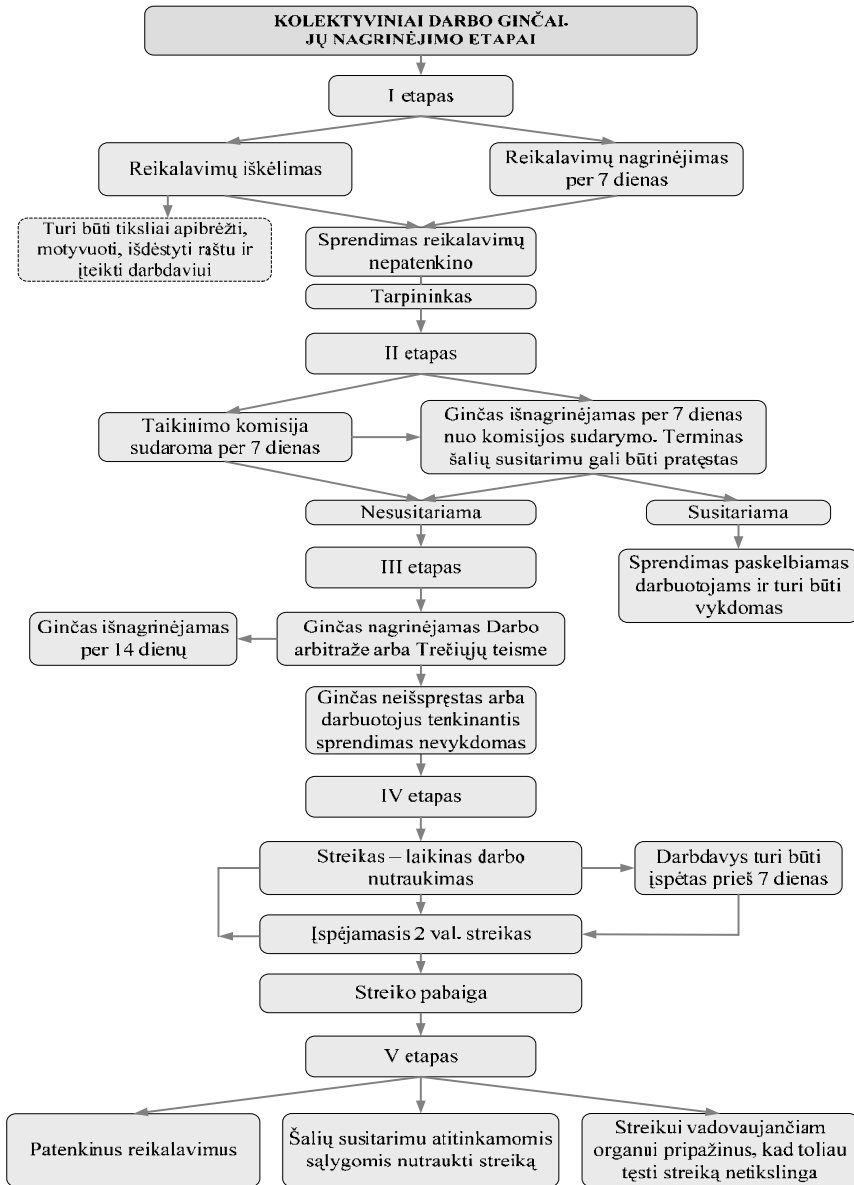
- 1) patenkinus reikalavimus;
- 2) streiko metu šalims susitarus atitinkamomis sąlygomis nutraukti streiką;
- 3) streikui vadovujančiam organui pripažinus, kad toliau tęsti streiką netikslinga.

Neteisėto streiko atveju nuostolius darbdaviui savo lėšomis ir turto privalo atlyginti profesinė sąjunga, jeigu ji šį streiką skelbė ir jam vadovavo arba jeigu streikui vadovavo jos sudarytas streiko komitetas.

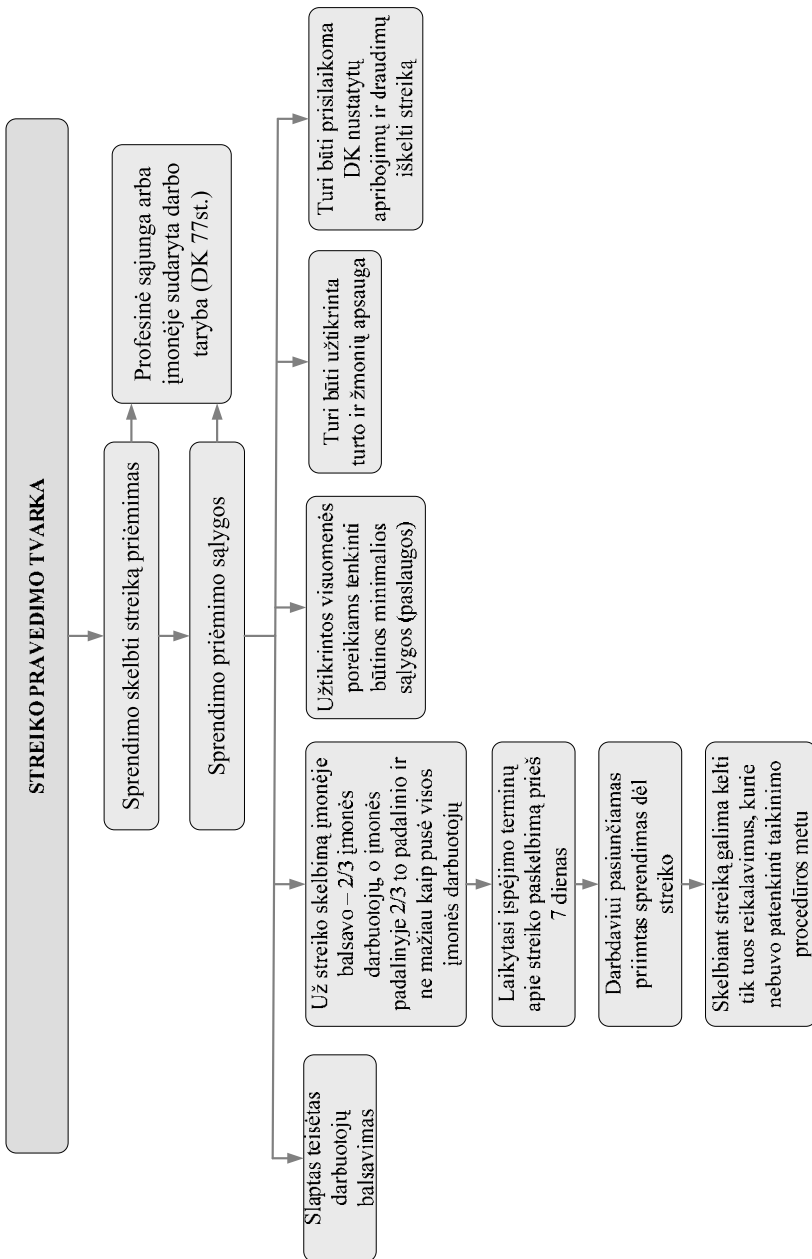




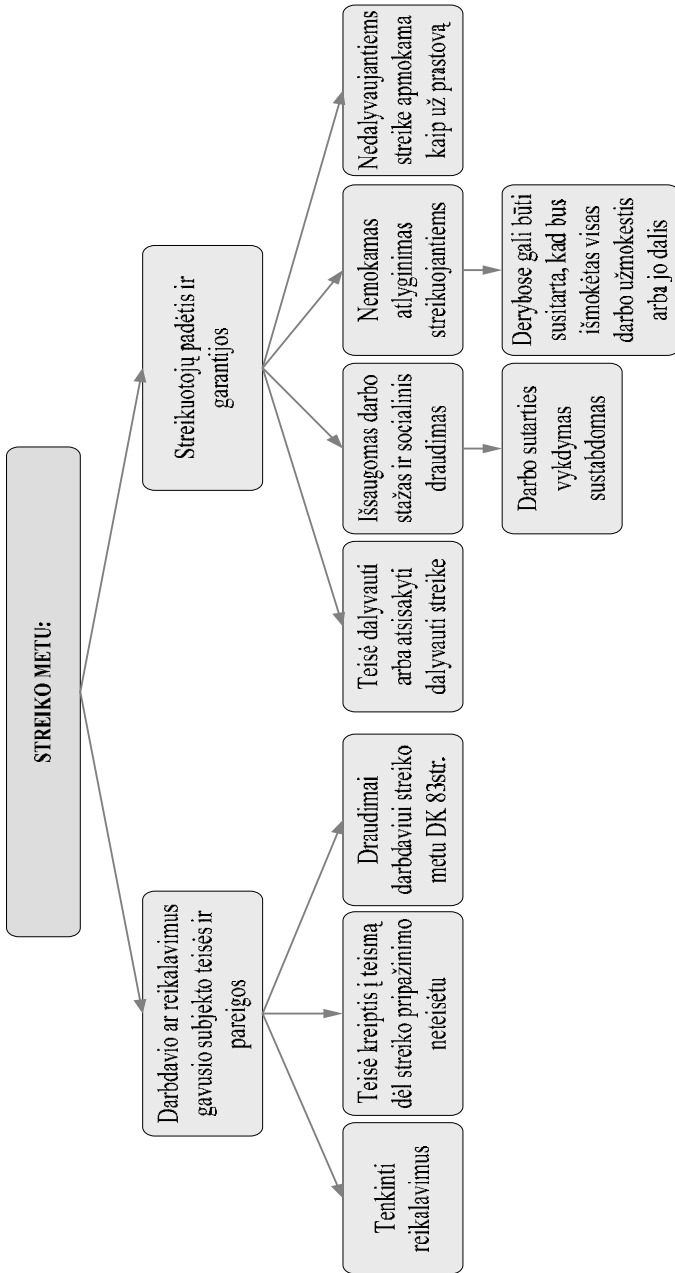
35 pav.



36 pav.



**37 pav.**



38 pav.

III dalis

**INDIVIDUALŪS  
DARBO  
SANTYKIAI**

## 11 TEMA.

### TEISINIS ĮDARBINIMO REGULIAVIMAS

Įdarbinimas – tai aktyvi užimtumo rėmimo politikos priemonė, kuri apibūdinama kaip sistema teisinių, ekonominių, socialinių ir organizacinių priemonių, kurias teikia valstybės, savivaldybės arba kitos įmonės, įstaigos, organizacijos, padedančios sudaryti darbo sutartį.

Visuma šių priemonių, kurias teikia valstybės, savivaldybių arba kitos įmonės, padedančios greitai ir tinkamomis darbo sąlygomis įsidarbinti, užtikrina šalies gyventojų užimtumą.

Reikia pažymėti ir tai, kad užimtumas suprantamas plačiau nei įdarbinimas.

Užimtumas – įstatymų nedraudžiama darbinė žmonių veikla kuriant materialines vertybes ir teikiant paslaugas, siekiant patenkinti asmeninius ir visuomeninius poreikius ir duodanti jiems atlyginimą (darbo pajamas). Valstybės uždavinys – sudaryti sąlygas visiškam, produktyviam ir laisvai pasirinktam asmenų užimtumui siekiant įgyvendinti jų teisę į darbą.

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės – tai įstatymu nustatytos priemonės, kuriomis siekiama padėti darbo ieškantiems asmenims padidinti jų užimtumo galimybes ir derinti darbo pasiūlą bei paklausą.

Valstybė ypač turi rūpintis tais asmenimis, kuriems sunku konkuruoti darbo rinkoje. Šiems asmenims numatytos papildomos užimtumo garantijos (įdarbinimas subsidijuojant, remiamasis įdarbinimas ir kt. priemonės) numatytos Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatyme (Žin., 2009, Nr. 86-3638).

Darbo ieškančių asmenų užimtumo rėmimo politiką įgyvendina: Vyriausybė; Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, kitos ministerijos; kitos valstybinės institucijos ir įstaigos; kiti juridiniai ir fiziniai asmenys. Šios institucijos užimtumo rėmimo politiką įgyvendina konsultuodamosi su socialiniais partneriais.

Darbuotojų interesams atstovauja Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, Lietuvos darbo federacija ir Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“. Darbdavių organizacijoms atstovauja Lietuvos pramonininkų konfederacija ir Lietuvos verslo darbdavių konfederacija. Vyriausybei atstovauja Socialinės apsaugos ir darbo, Teisingumo, Ūkio, Žemės ūkio bei Finansų ministrų įgalioti atstovai.

Siekiant abipusiu susitarimu išspręsti socialines, ekonomines ir darbo problemas sudaroma Trišalė taryba, kurios pagrindinės funkcijos yra: analizuoti socialines, ekonomines ir darbo rinkos problemas ir teikti siūlymus Vyriausybei dėl šių problemų sprendimo; aptarti teisės aktų projektus socialiniais, ekonominiais ir darbo klausimais ir teikti siūlymus bei išvadas; analizuoti galimybes toliau gerinant ir plėtojant partnerystę; steigti nuolatines ir laikinas trišales komisijas svarbioms ir konfliktinėms problemoms spręsti.

Vyriausybė, įgyvendindama darbo ieškančių asmenų užimtumo rėmimo politiką, teikia Seimui užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimą reglamentuojančių įstatymų projektus; tvirtina valstybės programas užimtumui remti ir priima nutarimus, būtinus užimtumo rėmimui užtikrinti; koordinuoja ministerijų bei kitų valstybės institucijų ir įstaigų veiklą užimtumui remti.

Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, įgyvendindama darbo ieškančių asmenų užimtumo rėmimo politiką, teikia siūlymus Vyriausybei dėl užimtumo politikos įgyvendinimo; koordinuoja, analizuoja ir vertina užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimą pagal Europos Sąjungos užimtumo strategiją; organizuoja ir finansuoja užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimą; dalyvauja kuriant žmogiškųjų išteklių plėtros politiką ir ją įgyvendina, atlieka kitas teisės aktų jai nustatytas užimtumo rėmimo funkcijas.

Kitos ministerijos, įgyvendindamos užimtumo rėmimo tikslą, uždavinius ir užimtumo rėmimo priemones, darbo rinkos paslaugas teikia ir įgyvendina pagal savo kompetenciją, vykdydamos įstatymų ir kitų teisės aktų joms pavestos srities valstybės valdymo funkcijas bei veiklą ES struktūrinių fondų ir bendrojo finansavimo lėšoms panaudoti.

Užimtumo politiką įgyvendinančios įstaigos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos yra: Lietuvos darbo birža, jos teritorinės darbo biržos ir Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba.

Lietuvos darbo birža, įgyvendindama užimtumo rėmimo politiką, taiko užimtumo rėmimo priemones; vykdo darbo rinkos stebėseną; vertina padėtį darbo rinkoje, svarsto priemones darbo rinkos problemoms spręsti; teikia valstybės pagalbą socialinėms įmonėms; organizuoja ir koordinuoja profesinės reabilitacijos paslaugų teikimą; steigia, likviduoja ar reorganizuoja teritorines darbo biržas, koordinuoja, kontroliuoja ir metodiškai vadovauja jų veiklai ir atlieka kitas jai nustatytas funkcijas. Teritorinės darbo biržos registruoja jai priskirtose teritorijose veikiančių įmonių grupės darbuotojų atleidimus, vykdo jai priskirtos teritorijos darbo rinkos stebėseną, vykdo kitas teisės aktų jai nustatytas funkcijas.

Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, įgyvendindama užimtumo rėmimo priemones, konsultuoja ieškančius darbo asmenis ir bedarbius, koordinuoja bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinį mo-

kymą, kontroliuoja neformalaus švietimo kokybę; užtikrina kvalifikacijų ir ūkio poreikių atitiktį; rengia kvalifikacijų poreikio prognozę; rengia ir tvirtina profesinės rehabilitacijos paslaugas teikiančių įstaigų profesinio mokymo programas ir dalyvauja organizuojant šių paslaugų teikimą; suderinusi su SADM steigia, likviduoja ar reorganizuoja teritorinės darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybas; atlieka kitas jai nustatytas funkcijas. Teritorinės darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybos teikia informavimo ir konsultavimo paslaugas joms priskirtose savivaldybių teritorijose gyvenantiems ir ieškantiems darbo asmenims bei atlieka kitas joms nustatytas funkcijas.

Kitos valstybės, savivaldybių institucijos dalyvauja įgyvendinant užimtumo rėmimo priemones (programas).

Pagrindinės sąvokos:

Įdarbinimas subsidijuojant – teritorinės darbo biržos siūsto asmens įdarbinimas, negražintinai kompensuojant darbdaviui dalį šio asmens darbo užmokesčio išlaidų.

Ilgalaikiai bedarbiai – asmenys iki 25 metų, kurių nedarbo trukmė viršija 6 mėnesius, ir asmenys nuo 25 metų, kurių nedarbo trukmė viršija 12 mėnesių, skaičiuojant nuo įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos.

Laisva darbo vieta – darbo vieta (pareigos), į kurią įdarbinti (eiti pareigas) darbdavys ieško tinkamo darbuotojo.

Profesinė rehabilitacija – asmens darbingumo, profesinės kompetencijos ir pajėgumo dalyvauti darbo rinkoje atkūrimas arba didinimas ugdymo, socialinio, psichologinio, rehabilitacijos ir kitomis poveikio priemonėmis;

Tinkamas darbas – darbas, atitinkantis darbo ieškančio asmens profesinį pasirengimą, turimą darbo patirtį ar gebėjimus atlikti siūlomą darbą ir sveikatos būklę, bei šeimines aplinkybes, taip pat jei nuvykimo į darbovietę ir grįžimo iš jos bendra trukmė neviršija 3 valandų, o neįgaliesiems ir turintiems įsipareigojimų šeimai, – 2 valandų.

Tinkamas darbuotojas – tam tikros profesijos, specialybės ar kvalifikacijos asmuo, atitinkantis nustatytus reikalavimus konkrečiam darbui atlikti (pareigoms eiti).

Užimtumo rėmimo politika – užimtumo rėmimo priemonių, darbo rinkos paslaugų, kitų ekonominių ir socialinių priemonių taikymas siekiant didinti darbo ieškančių asmenų užimtumą, mažinti nedarbą, švelninti neigiamas jo pasekmes.

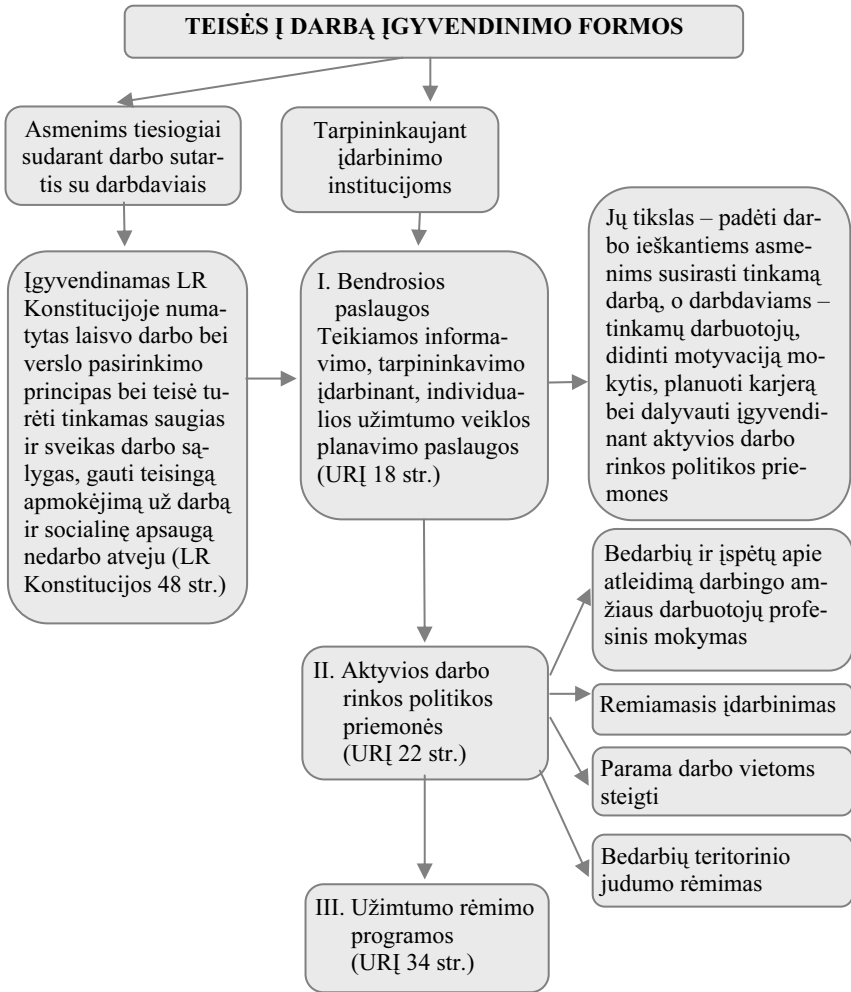
Užimtumo rėmimo sistema – darbo ieškančių asmenų užimtumui remti taikomų teisinių, ekonominių, socialinių ir organizacinių priemonių visuma.

Vietinės užimtumo iniciatyvos – naujų darbo vietų steigimo bedarbiams įdarbinti projektai, padedantys sutelkti vietos bendruomenės ir socia-

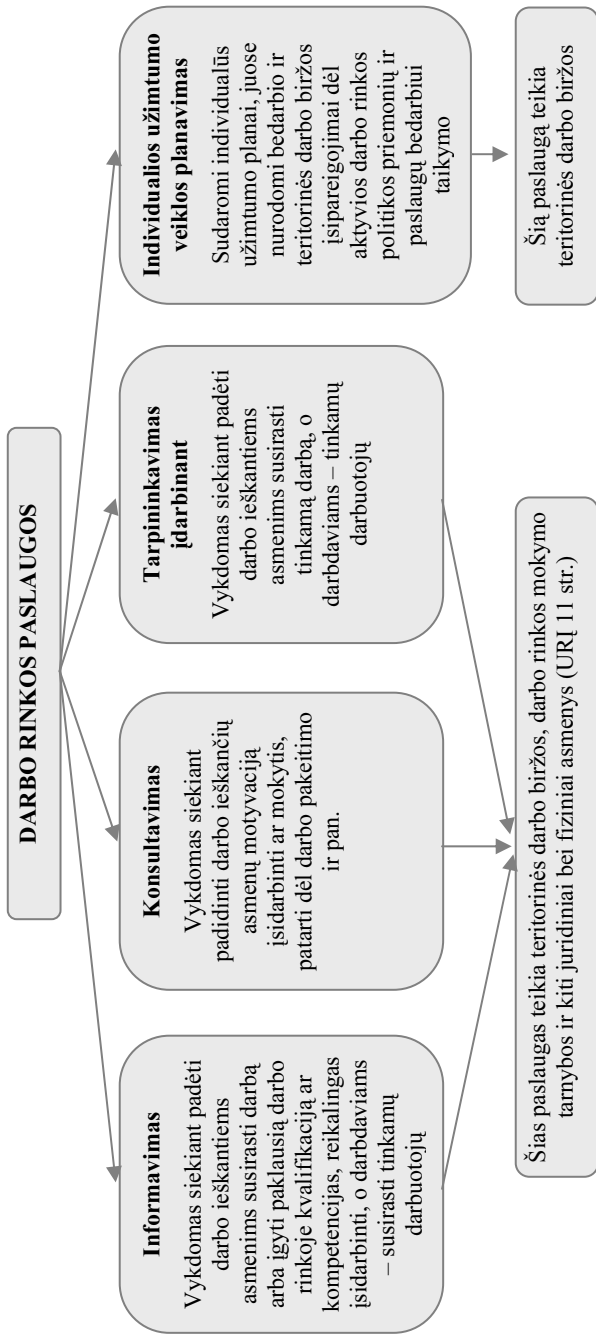


linių partnerių pastangas didinti atskirų savivaldybių (seniūnijų) gyventojų užimtumą.

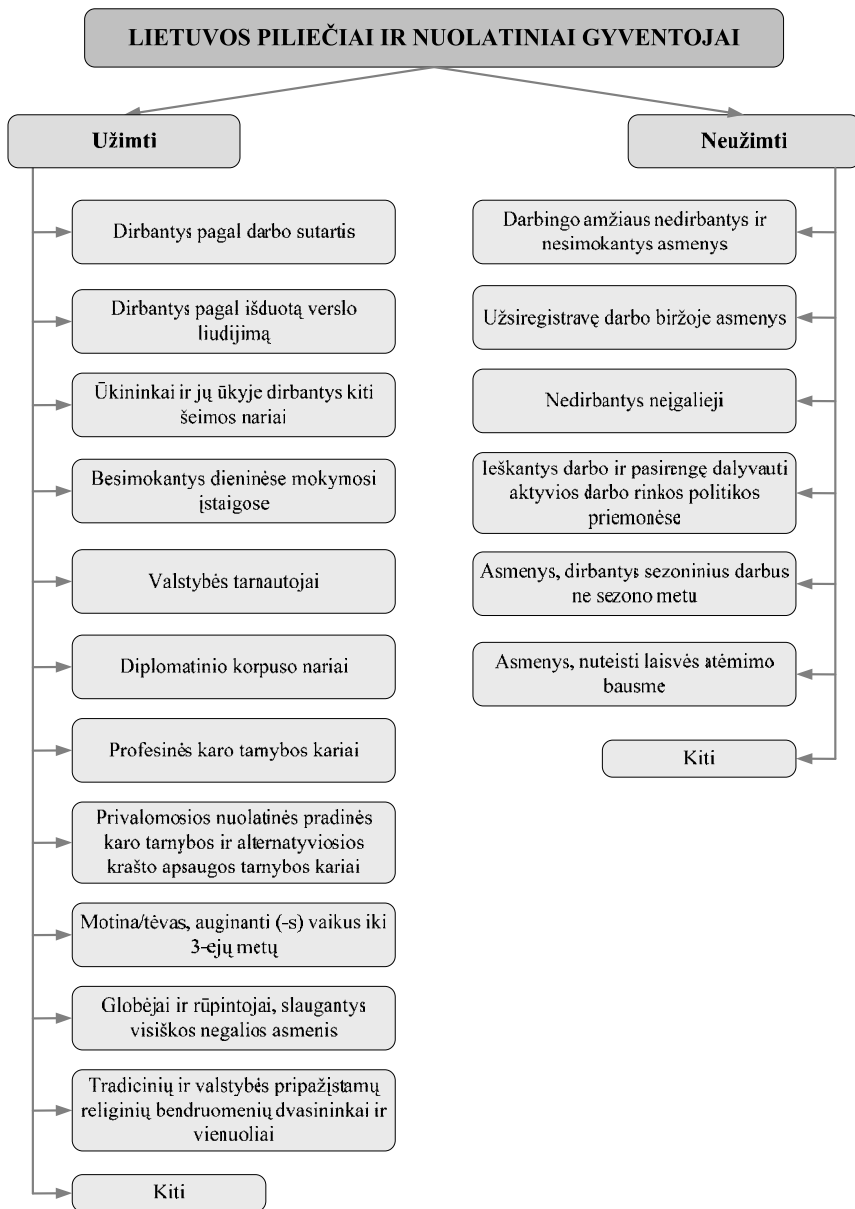
Bedarbiais laikomi nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, nesimokantys pagal dieninę mokymo formą, įstatymų nustatyta tvarka išregistravę teritorinėje darbo biržoje kaip ieškantys darbo ir pasirengę dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse.



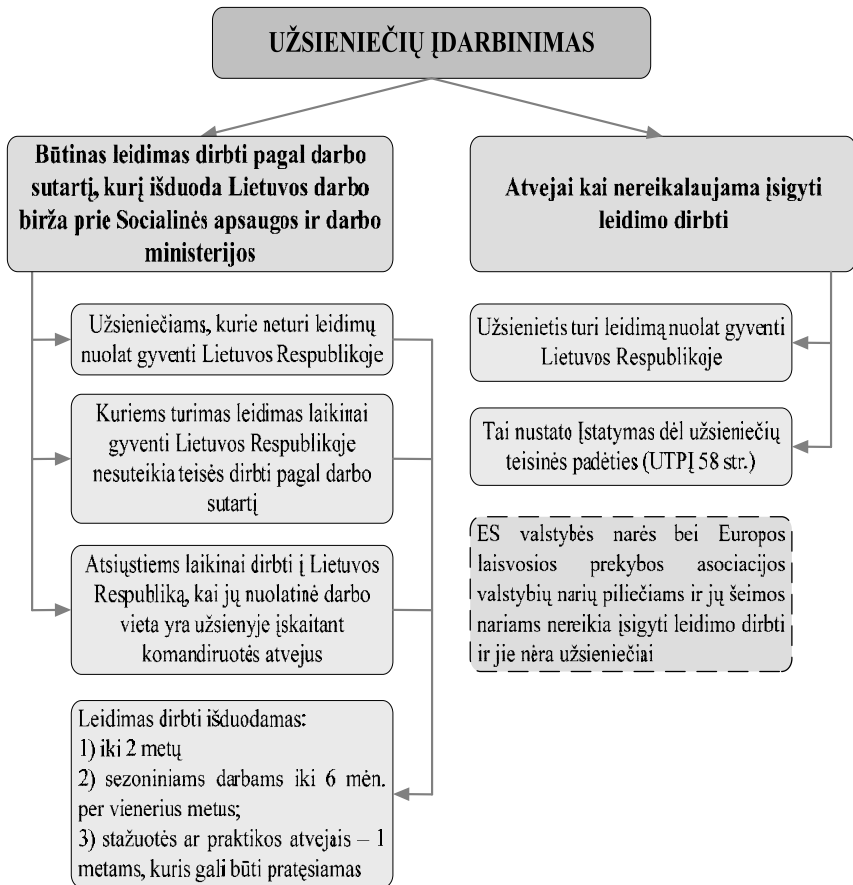
39 pav.



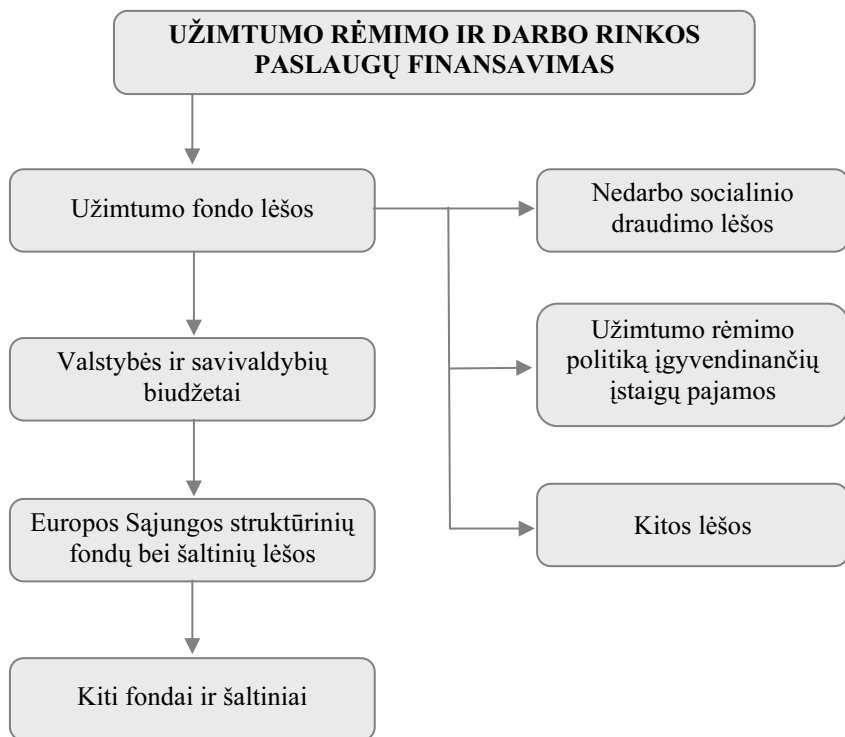
40 pav.



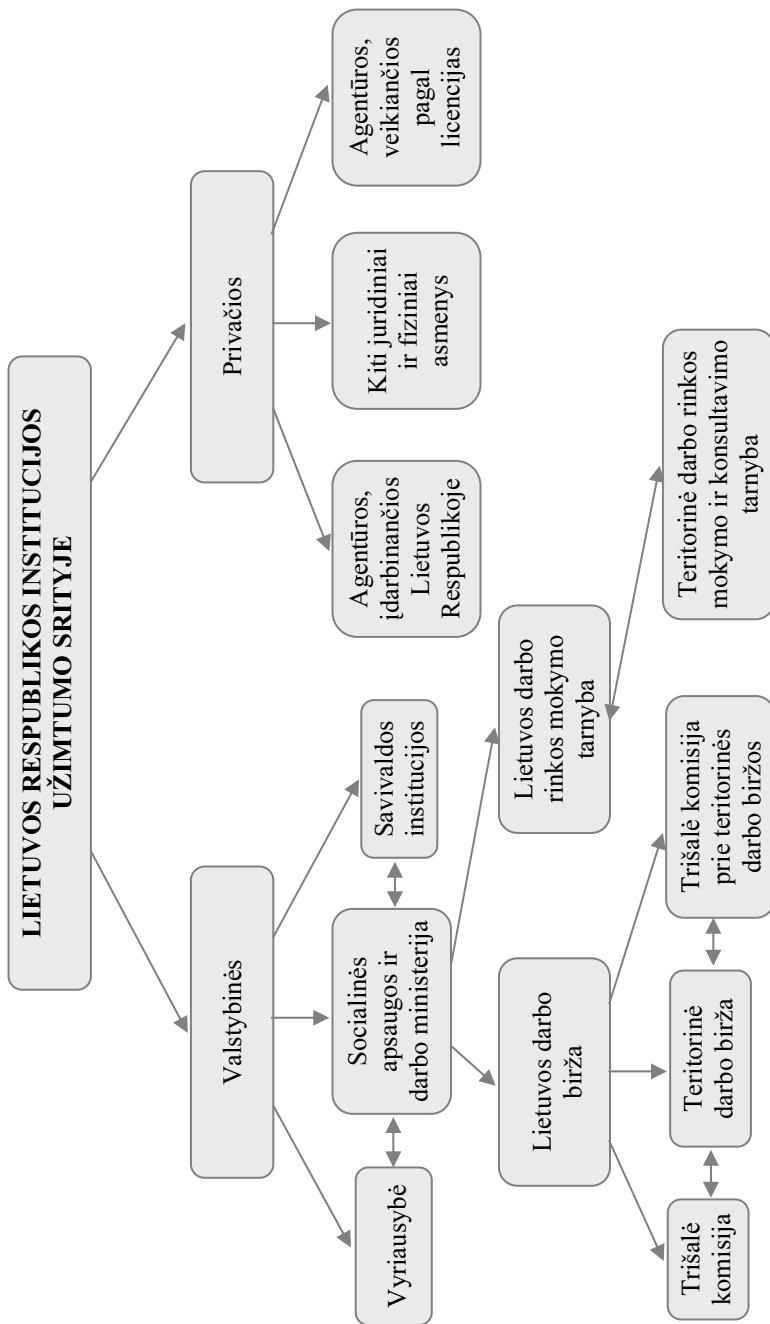
**41 pav.**



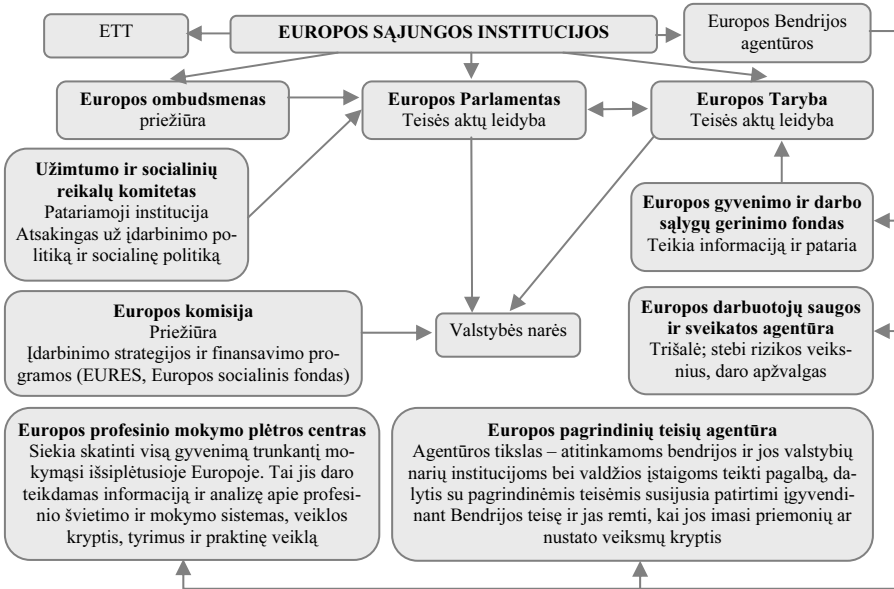
42 pav.



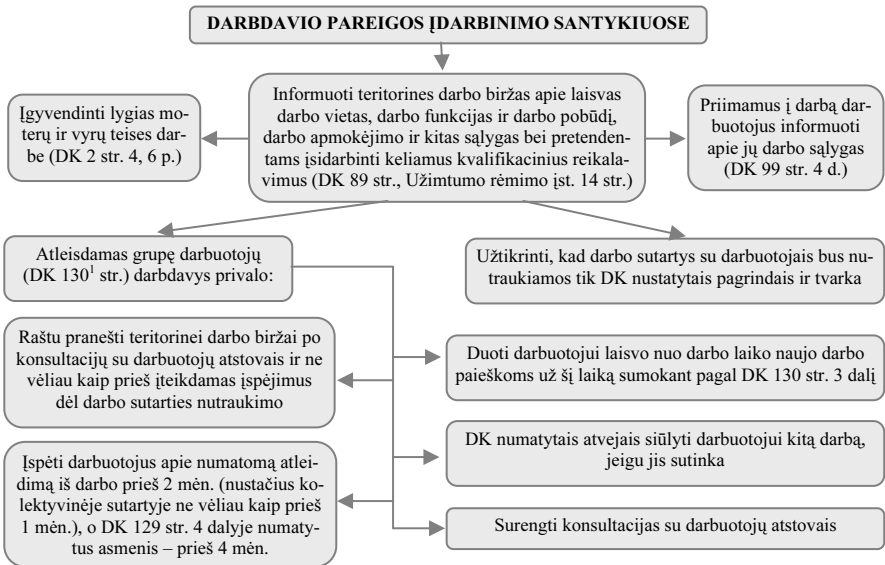
43 pav.



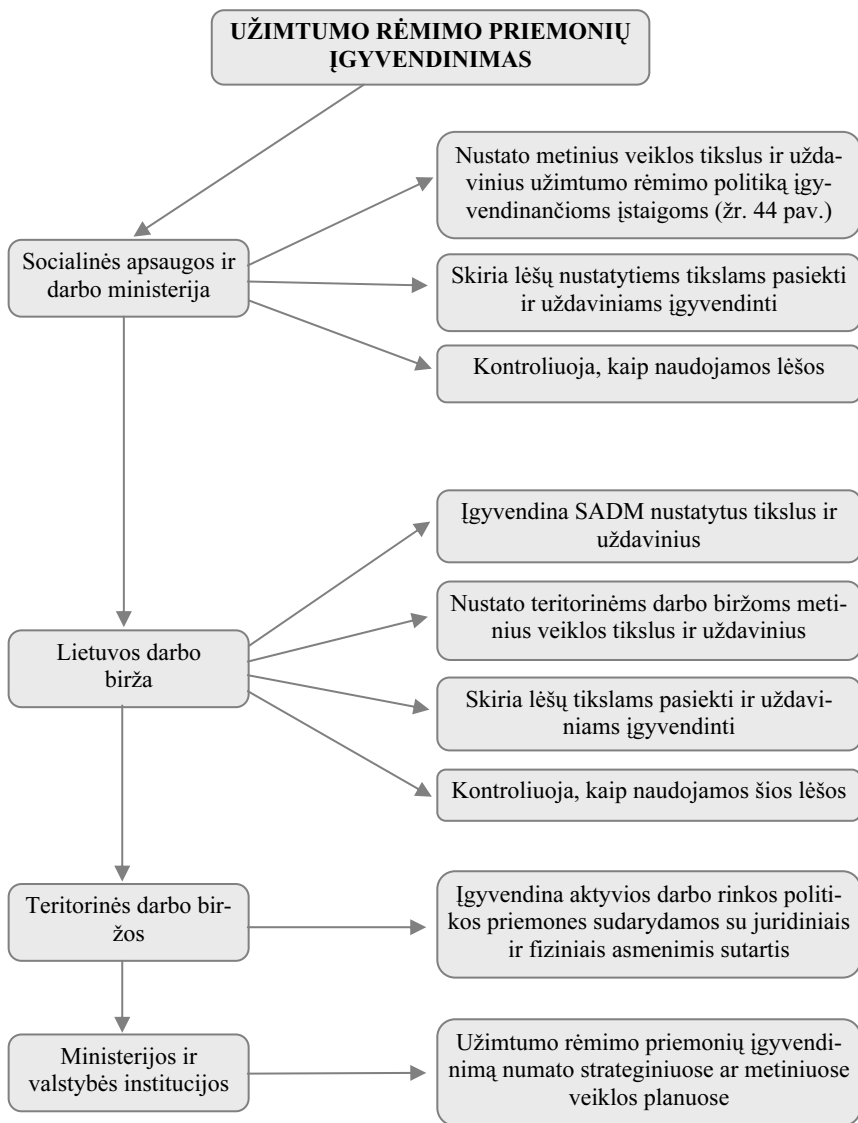
44 pav.



45 pav.

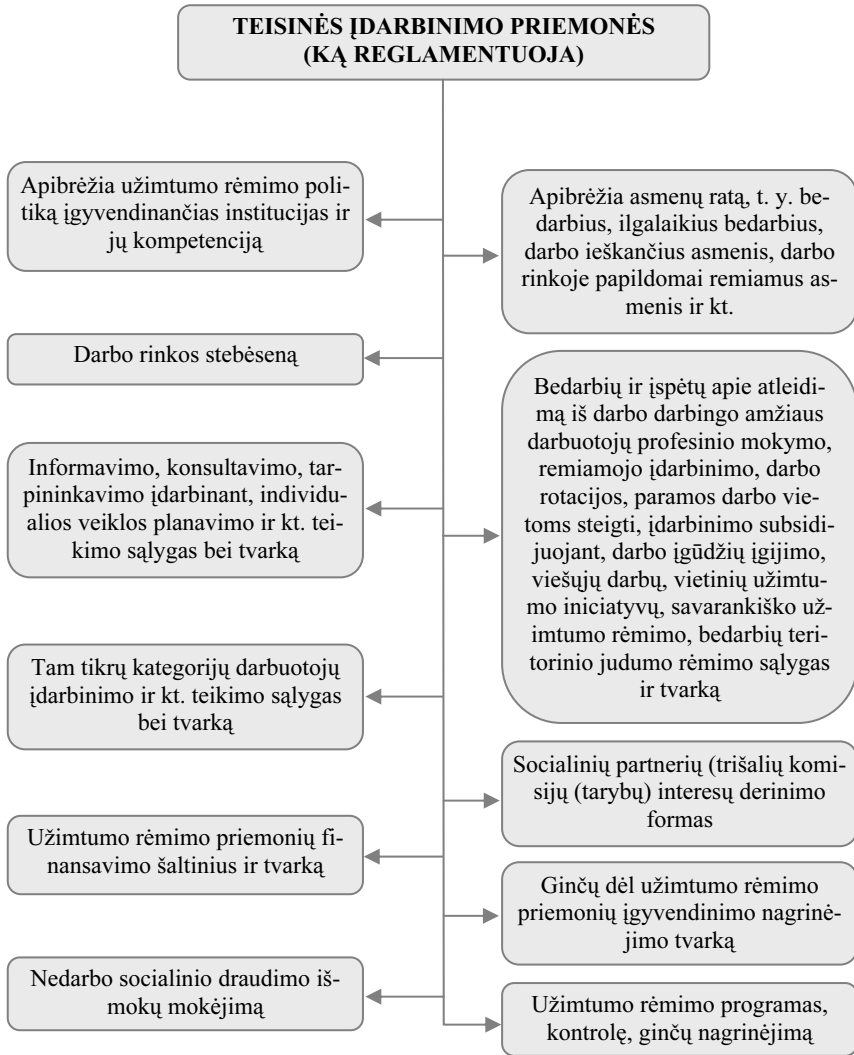


46 pav.



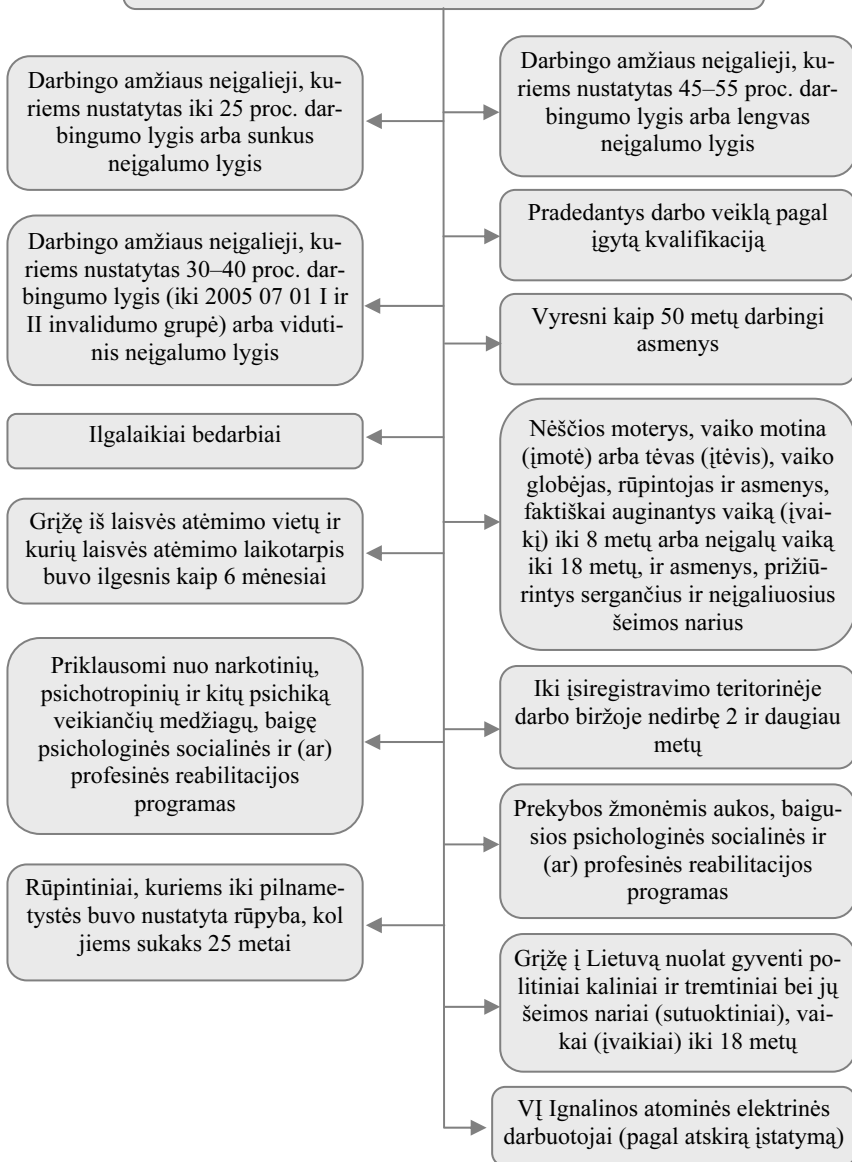
47 pav.



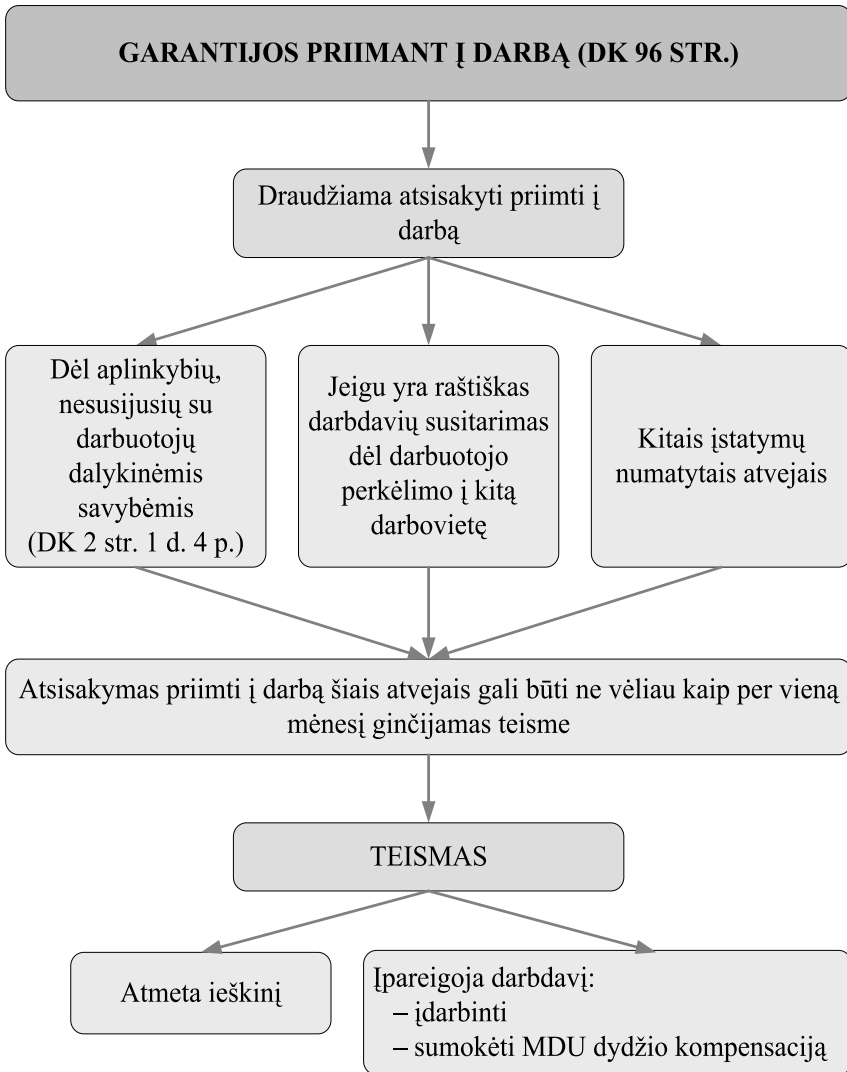


48 pav.

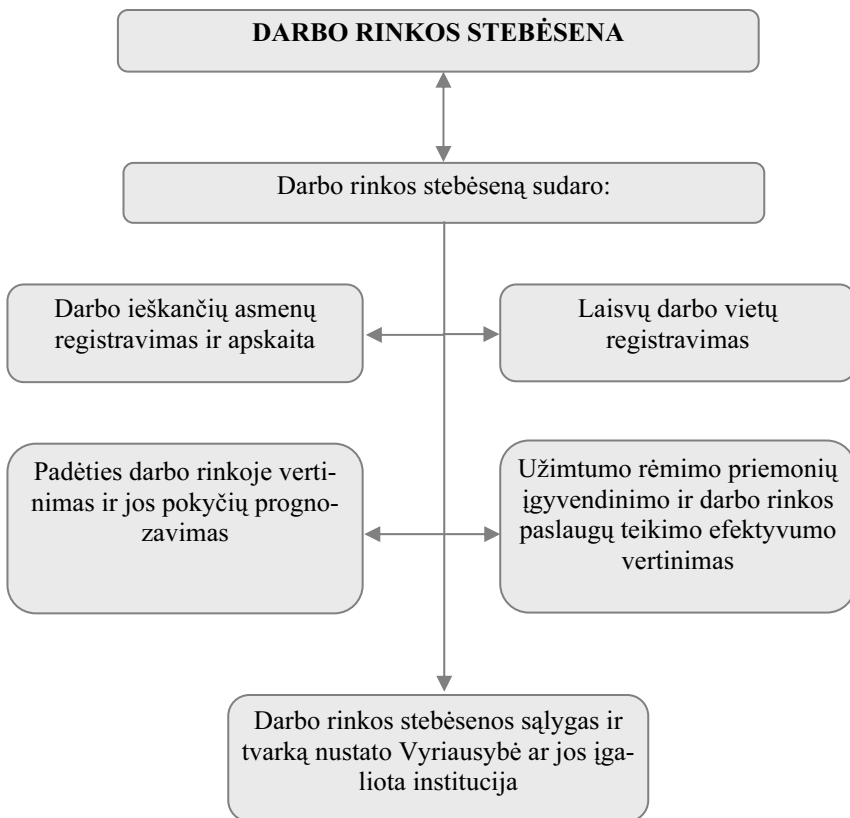
## DARBO RINKOJE PAPILDOMAI REMIAMI ASMENYS



49 pav.



50 pav.



51 pav.

## 12 TEMA.

### DARBO SUTARTIS

Pagrindinis visų teisinių darbo santykių atsiradimo šaltinis, vykdymo ir pakeitimo pagrindas yra darbo sutartis. Sudarydami darbo sutartis asmenys įgyvendina Lietuvos Respublikos Konstitucijos garantuojamą kiekvienam žmogui galimybę laisvai pasirinkti darbą bei verslą (48 str.). Šią konstitucinę laisvę galima įgyvendinti dviem būdais:

- 1) savarankiškai, be kieno nors pagalbos ar tarpininkavimo sudaryti darbo sutartį;
- 2) sudaryti darbo sutartį tarpininkaujant įdarbinimo institucijoms.

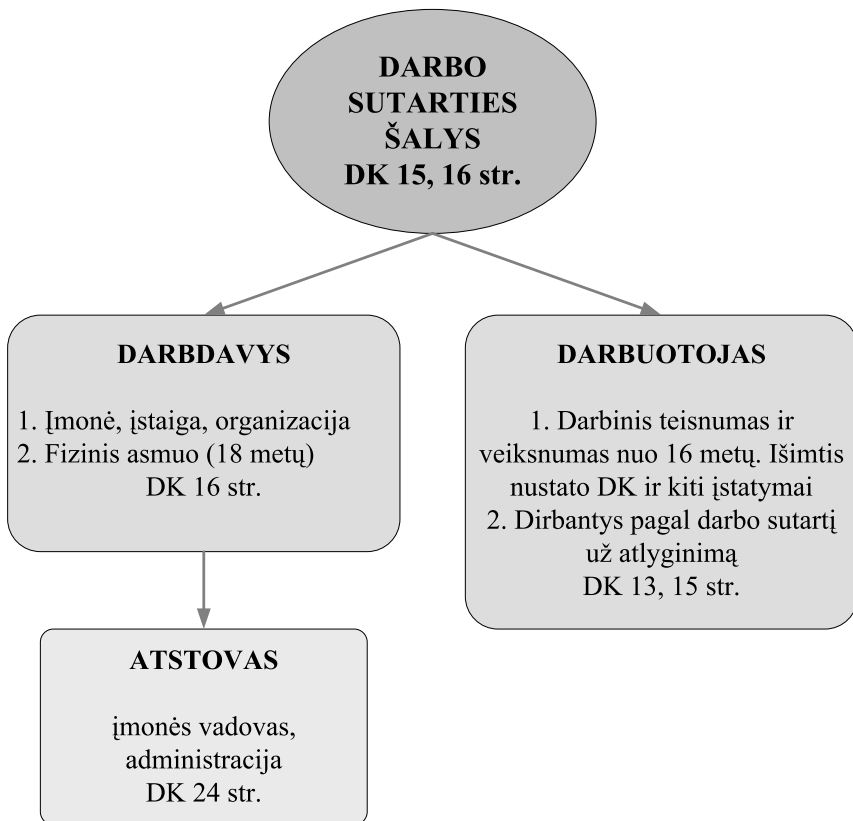
Reguliuojantis darbo sutarties vaidmuo pasireiškia kiekvieno darbuotojo individualių darbo sąlygų konkretime. Darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, įgyja teises ir garantijas, numatytas įstatymų (pvz., teisę į valstybinio socialinio draudimo pašalpas, pensiją, teisę į mokamas kasmetines atostogas, į žalos atlyginimą suluošinimo darbe arba susirgus profesine liga atveju ir kitas teises).

Darbo sutartis yra vienas svarbiausių darbo teisės institutų Lietuvos darbo teisės sistemoje. Šis institutas apima teisės normas, reglamentuojančias darbo sutarties sudarymą, keitimą ir nutraukimą, t. y. darbuotojų priėmimą į darbą, darbo sąlygų pakeitimą ir atleidimą iš darbo.

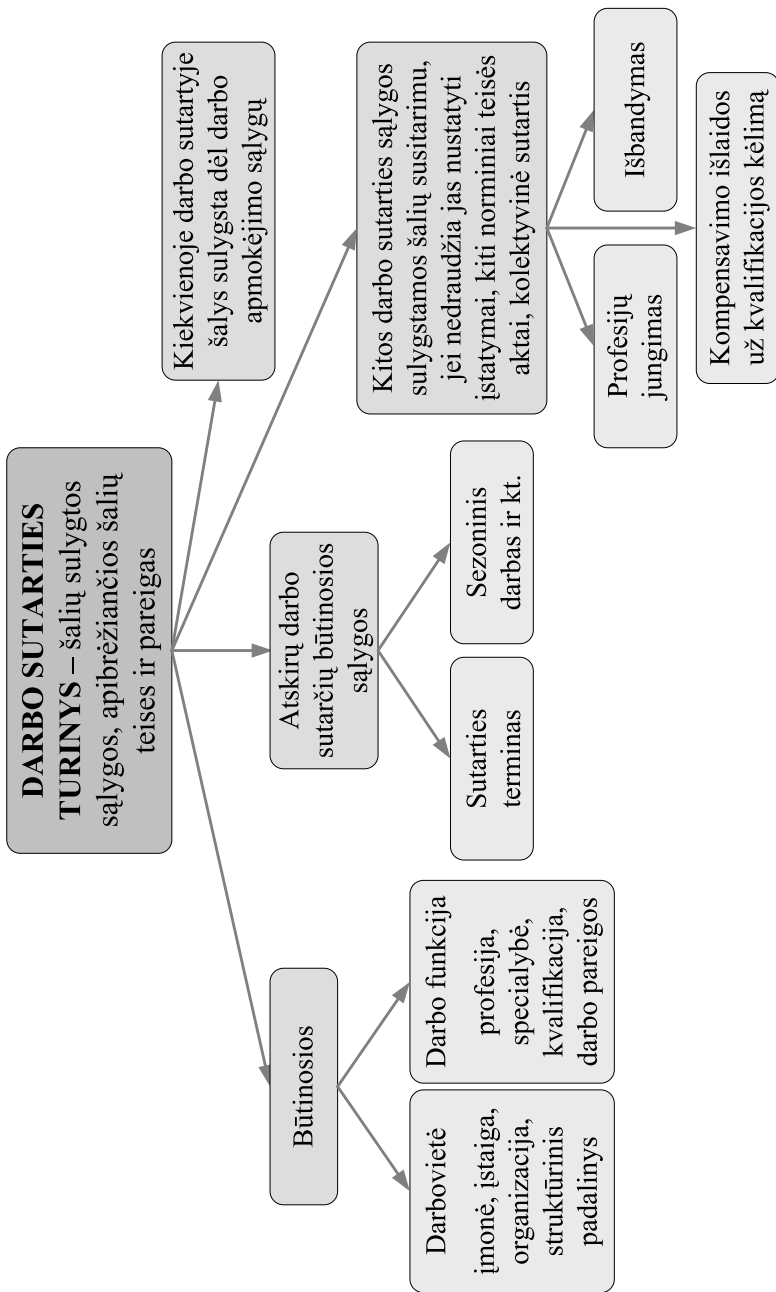
Remdamasis darbo sutartimi darbdavys gali pasirinkti darbuotojus, labiausiai atitinkančius jo, kaip darbdavio, interesus.

Darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu (DK 93 str.).

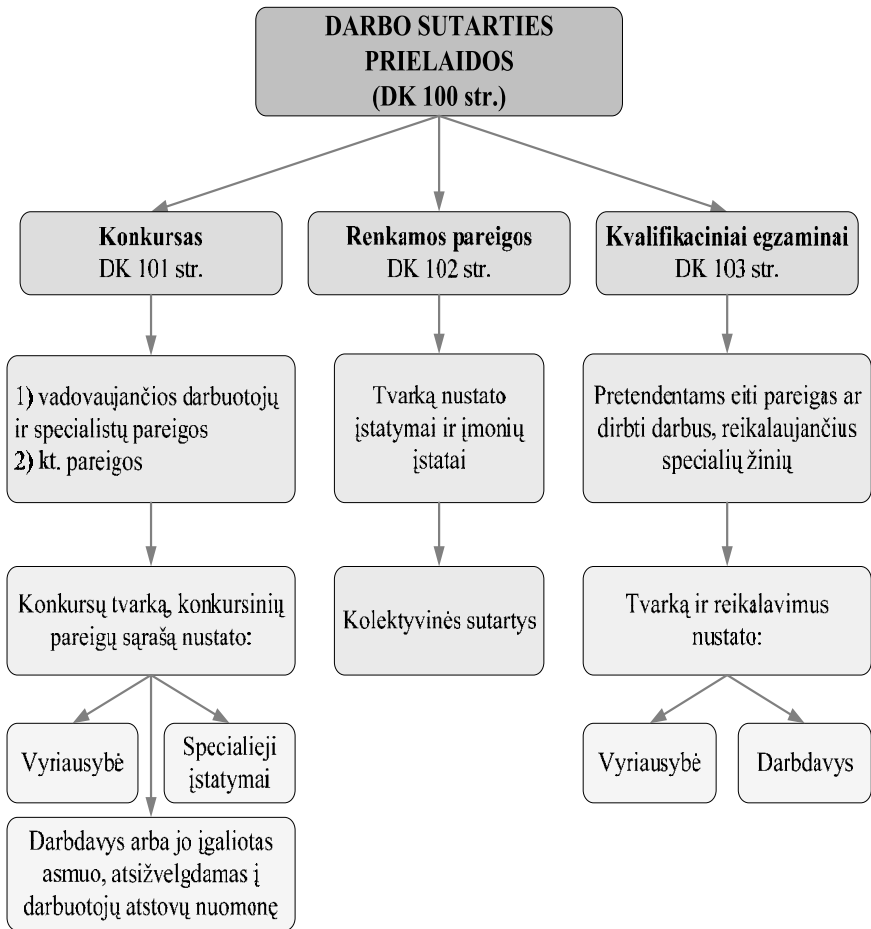
Darbo sutartyje šalys negali nustatyti tokių sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos (DK 109 str. 5 d.).



52 pav.



53 pav.

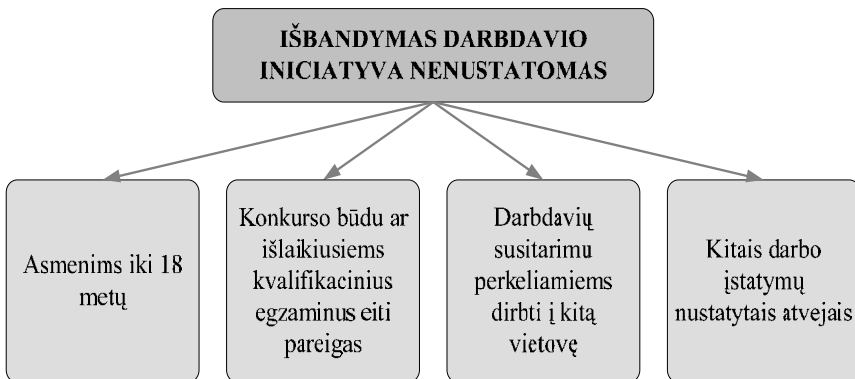


**54 pav.**

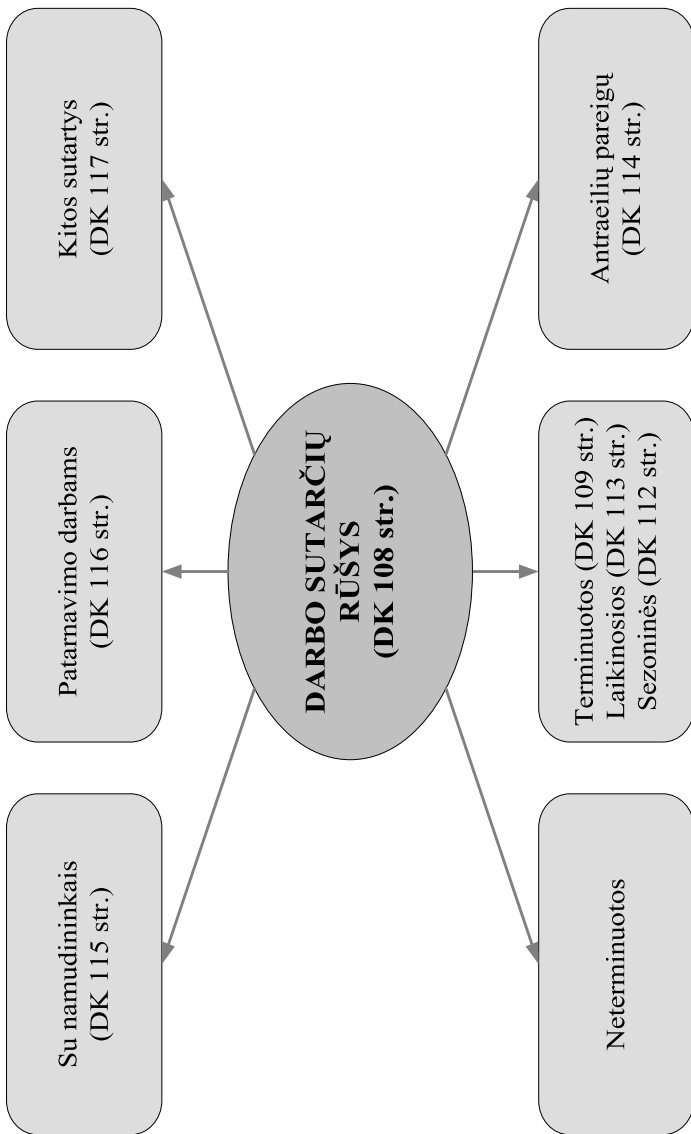




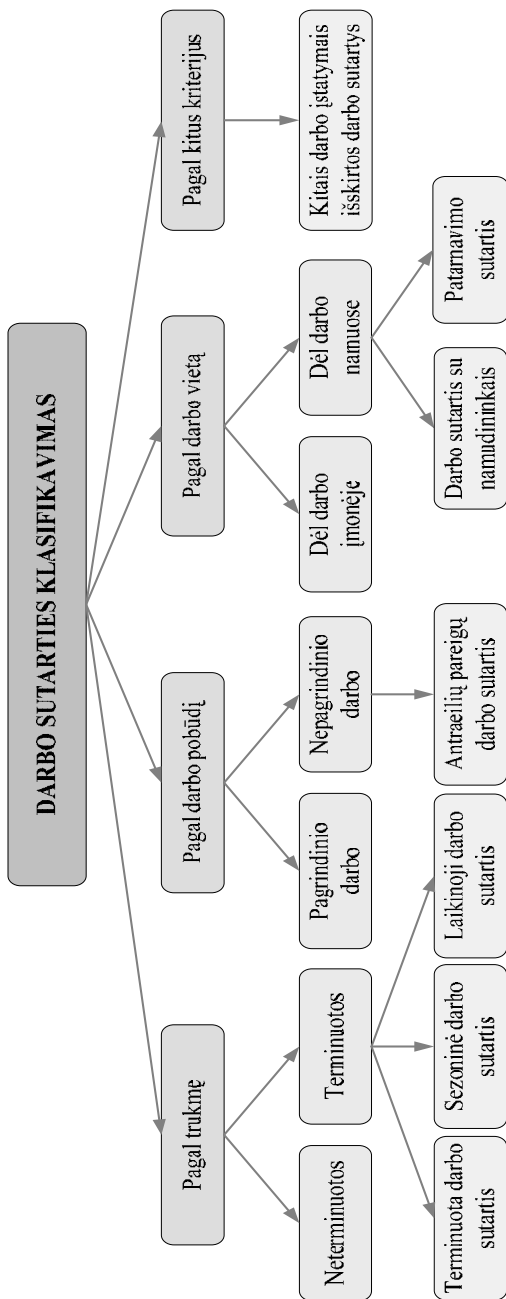
55 pav.



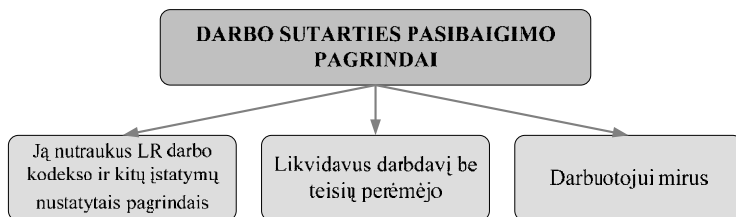
56 pav.



57 pav.



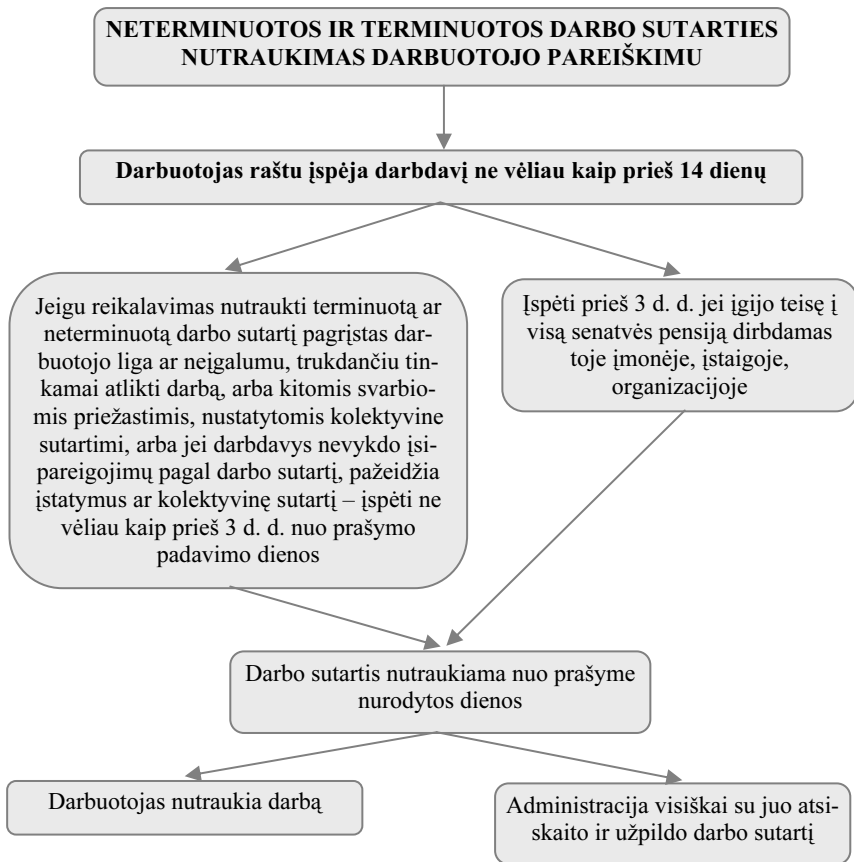
58 pav.



**59 pav.**



**60 pav.**



**61 pav.**

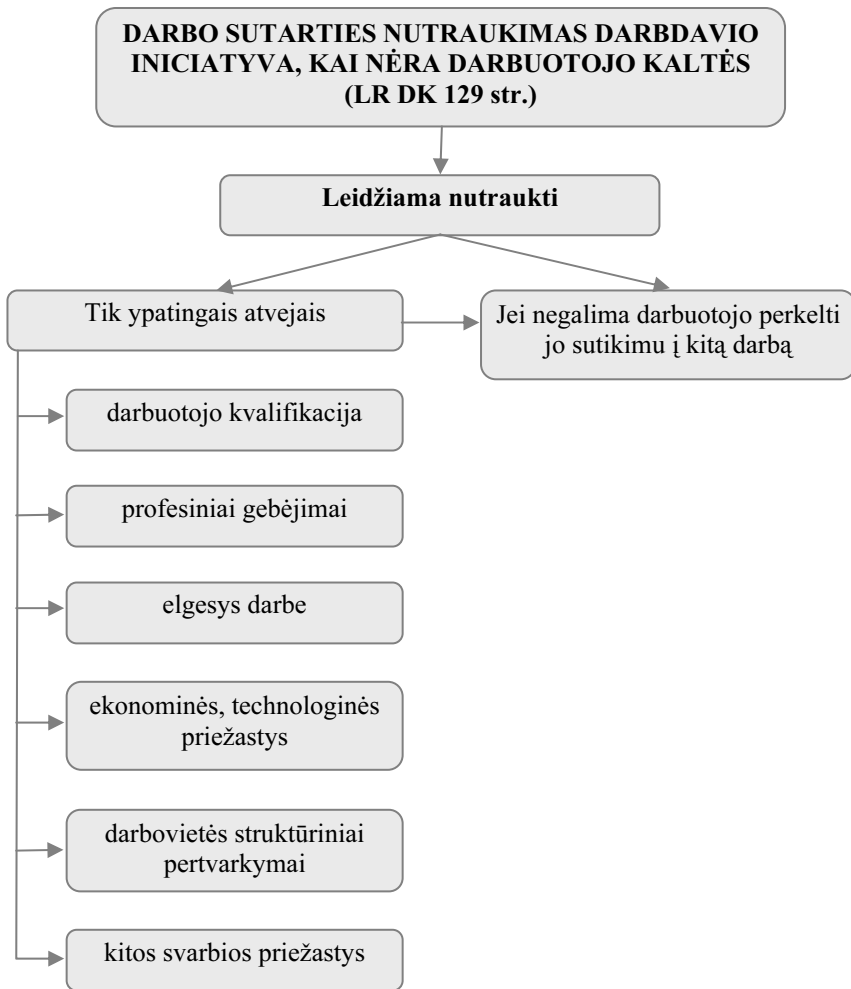
**Pastaba:**

1. Esant svarbioms priežastims darbdavys įspėjamas ne vėliau kaip prieš tris dienas.

2. Nutraukiant sutartį be svarbių priežasčių darbdavys gali pareikalauti atlyginti jo turėtas išlaidas per paskutinius vienerius darbo darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms, jei tokia sąlyga buvo sulygta darbo sutartyje.

3. Jeigu pasibaigus įspėjimo terminams sutartis nebuvo nutraukta ir darbuotojas nereikalauja jo atleisti, teisiniai darbo santykiai tęsiasi.

4. Žr. aktualią DK 127–129 str. str. redakciją.



**62 pav.**

**Pastaba:**

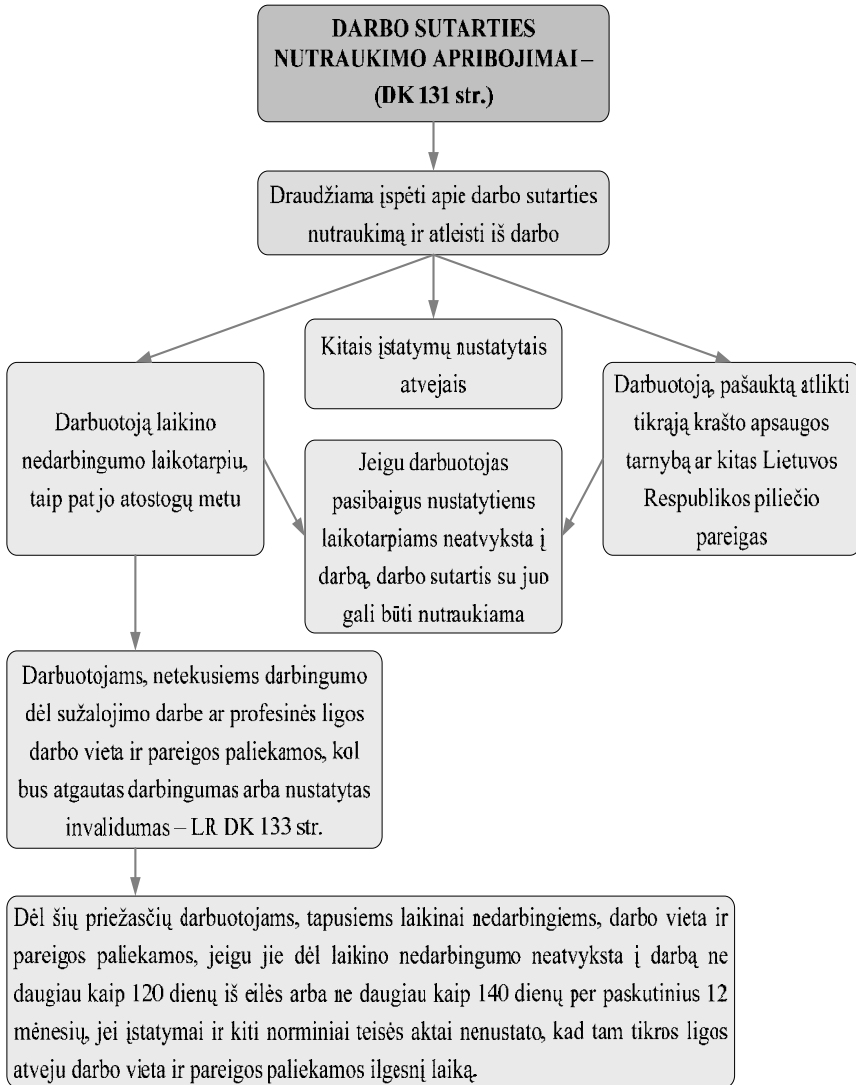
Nutraukdamas terminuotą sutartį iki jos termino pabaigos darbdavys laikosi DK 129 str. 4 ir 5 dalies ir 130 str. nuostatų arba kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais – sumoka ne mažesnę negu darbuotojo 1 mėn. vidutinis darbo užmokestis išeitinę išmoką.



63 pav.

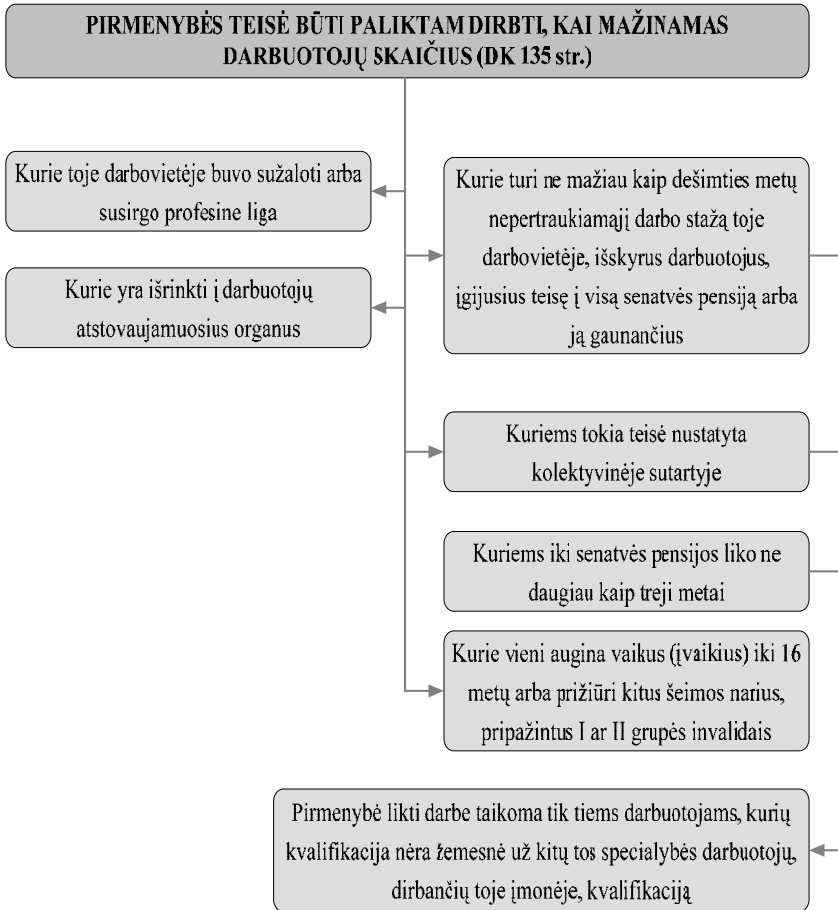
**Pastaba:**

Darbo sutartis negali būti nutraukiama pažeidus pareigą pranešti teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą ar pareigą konsultuotis su darbuotojų atstovais.



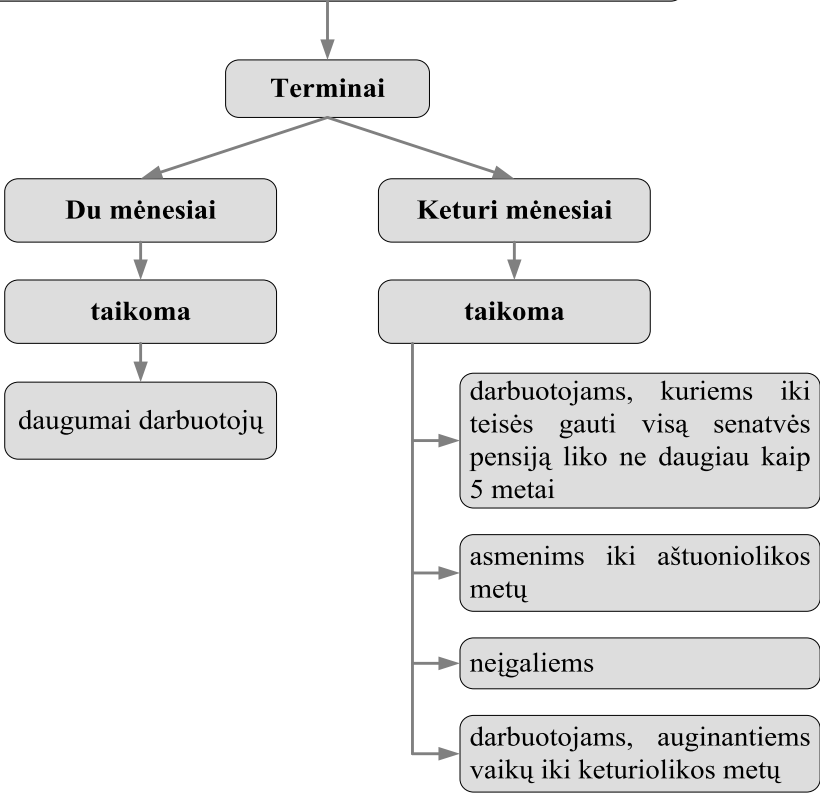
**64 pav.**





**65 pav.**

# ISPĖJIMAS RAŠTU APIE DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMĄ

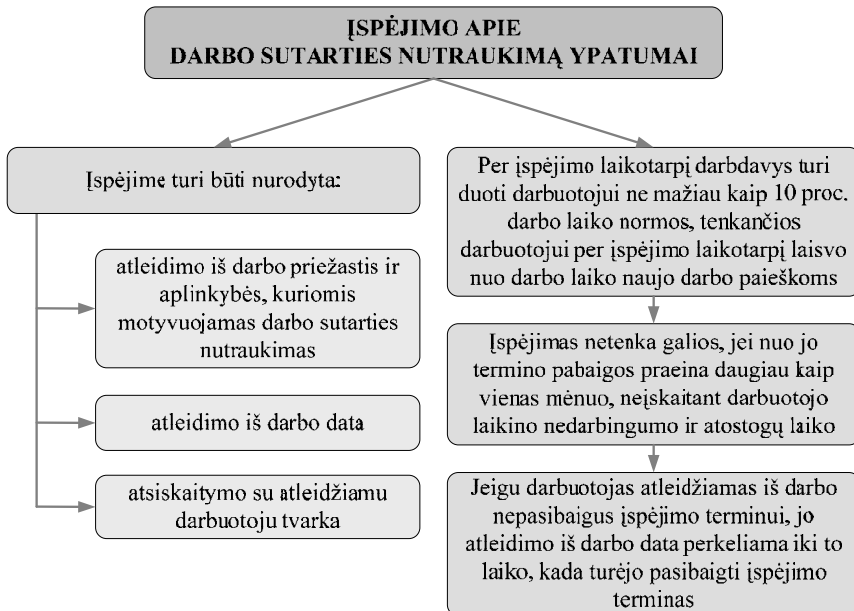


66 pav.

### Pastaba:

1. Kai numatoma atleisti dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, ar dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų, darbdavys, prieš įteikdamas išspėjimus, turi surengti konsultacijas su darbuotojų atstovais, kad būtų išvengta neigiamų pasekmių arba būtų sušvelnintos.

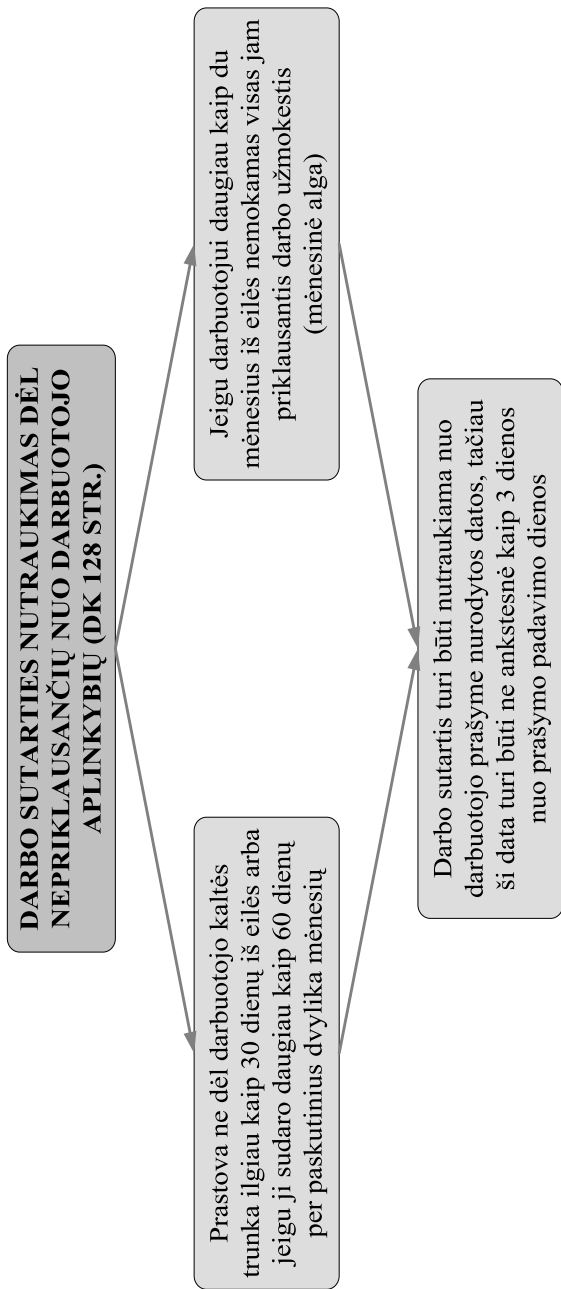
2. Su darbuotojais, kurie išspėjami ne vėliau kaip prieš keturis mėnesius, darbo sutartis gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus.



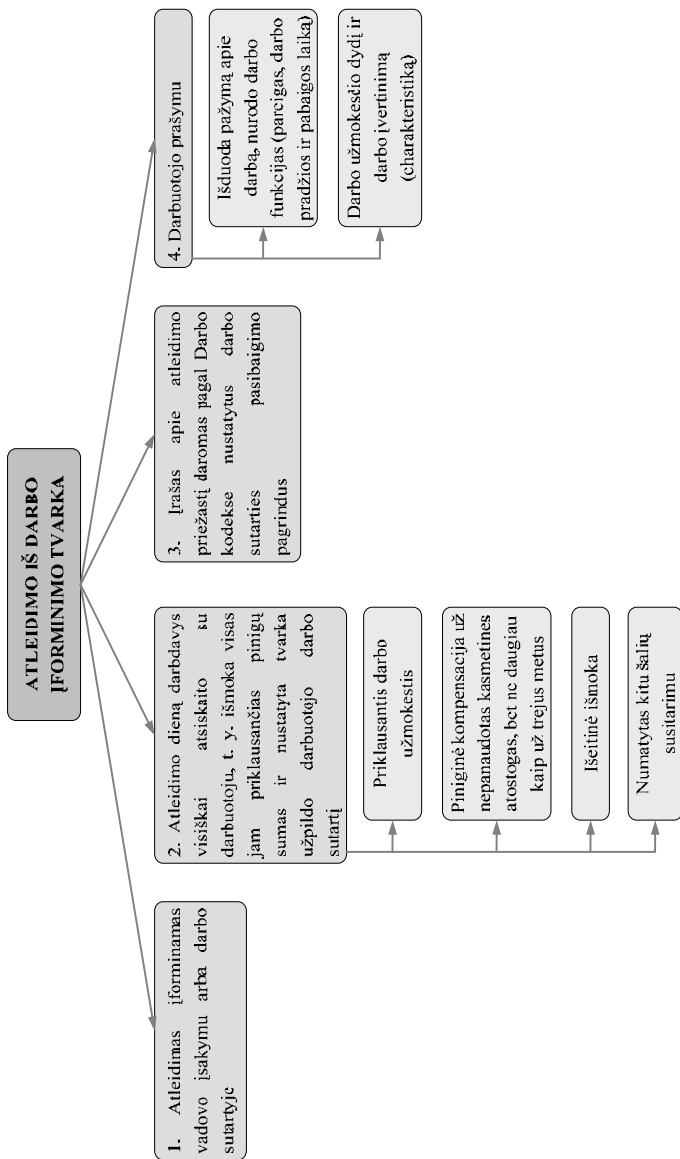
67 pav.



68 pav.



69 pav.



**70 pav.**

**Pastaba:**

1. Išeitinė išmoka išmokama nutraukus sutartį darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės.
2. Įstatymais ar darbdavio ir darbuotojo susitarimu gali būti nustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka.

## 13 TEMA.

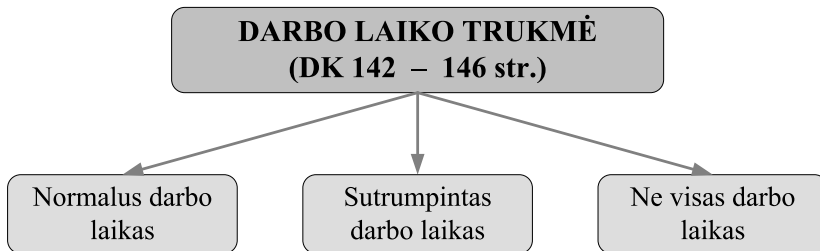
### DARBO IR POILSIO LAIKAS

Darbo procesas organizuojamas apskaitant kiekvieno darbuotojo darbo ir poilsio laiką. Nustatyti šias sąlygas svarbu ne tik dėl to, kad tarptautiniai standartai numato valstybėms reikalavimą nustatyti maksimalaus darbo laiko ir minimalaus poilsio laiko ribas, užtikrinančias žmogaus teisių į darbą ir į poilsį įgyvendinimą, bet ir dėl darbo rinkoje išsivyravusios konkurencijos užtikrinant geresnes darbo sąlygas darbuotojams.

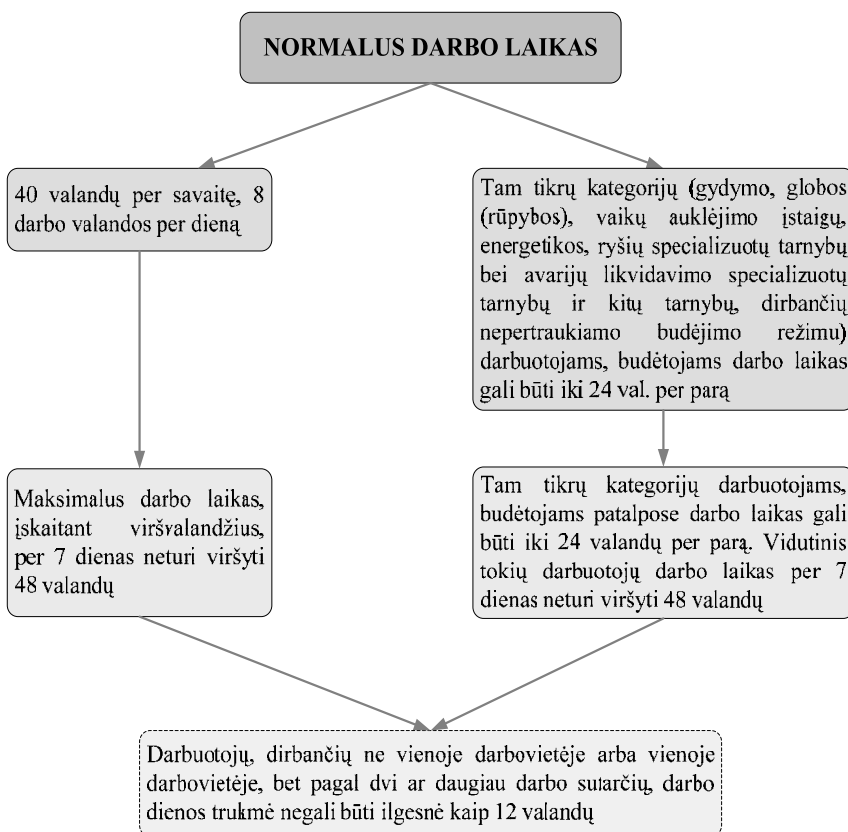
Pasaulyje, taip pat ir Lietuvoje vis populiaresnis tampa lankstaus darbo laiko organizavimas. Darbo kodekse įtvirtinta galimybė dirbti ne visą darbo laiką, suskaidant darbo dieną, darbo savaitę arba pasirenkant vieną ir kitą būdą dirbti trumpiau nei normalus darbo laikas. Įstatymų nustatytais atvejais tam tikroms darbuotojų kategorijoms gali būti nustatytas ir taikomas sutrumpintas darbo laikas.

Darbo laiko apskaita svarbi ne tik mokant už darbą, bet ir darbuotojų apsaugai nuo nepagrįsto išnaudojimo po darbo valandų, verčiant dirbti švenčių ir poilsio dienomis ir pan. Darbo laiko apskaita reikalinga ir darbdaviui planuojant darbų mastą, skirstant konkrečius darbus darbuotojams ir pan. Visais atvejais darbas, dirbtas virš nustatyto normalaus darbo laiko, yra laikomas viršvalandiniu ir yra ribojamas. Darbas švenčių ir poilsio dienomis draudžiamas, išskyrus Darbo kodekse numatytus darbus, kuriuos galima skirti dirbti. Darbas naktį taip pat griežtai reglamentuotas.

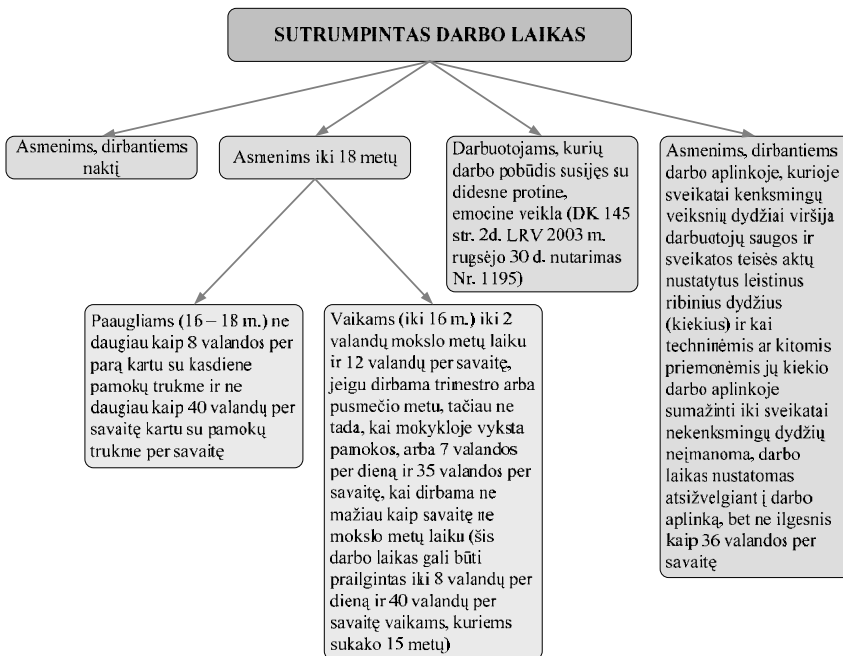
Be to, labai svarbu išlaikyti minimalaus poilsio reikalavimus darbuotojui. Schemose numatytos poilsio laiko rūšys, kurios privalo būti suteiktos darbuotojui dirbant. Iš jų – metinis poilsis – kasmetinės atostogos, kurios taip pat yra skirtingos trukmės. Jos suteikiamos atsižvelgiant į darbuotojų amžių ir darbo sąlygas, kuriomis darbuotojas dirba. Skiriasi ir kasmetinių atostogų suteikimo bei perkėlimo tvarka. Schemose apibrėžtos ir tikslinės atostogos bei jų rūšys.



71 pav.

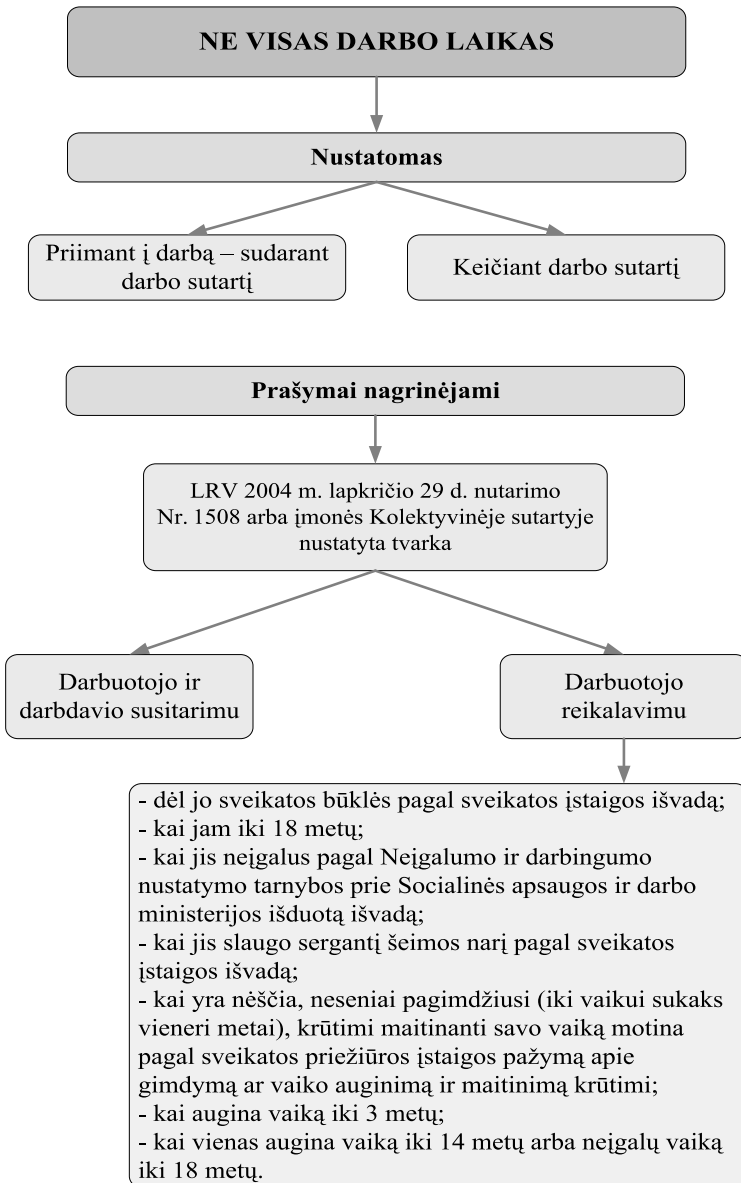


72 pav.

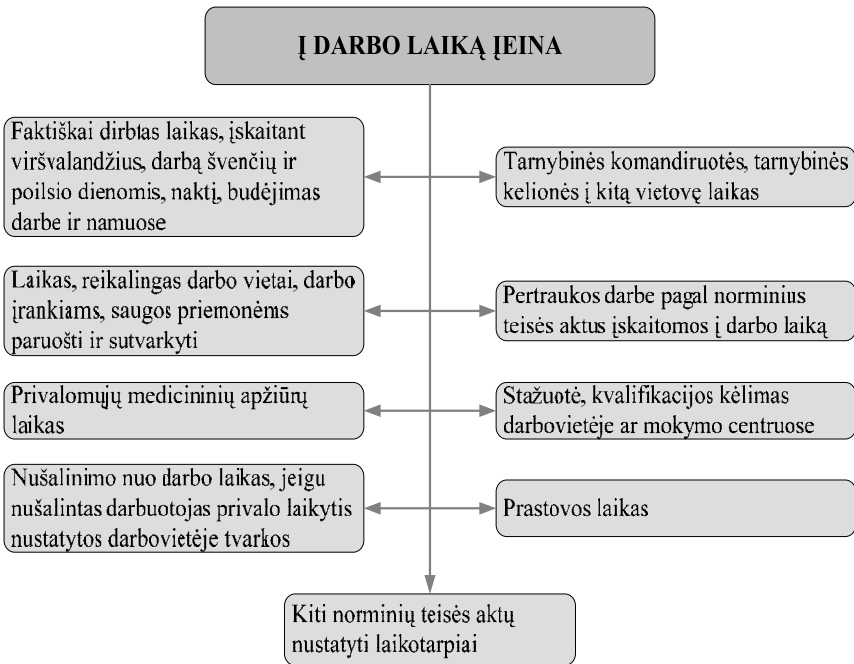


**73 pav.**

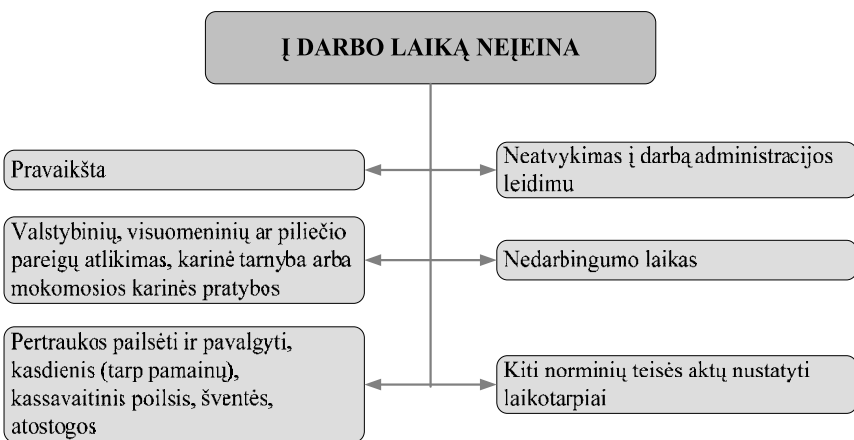




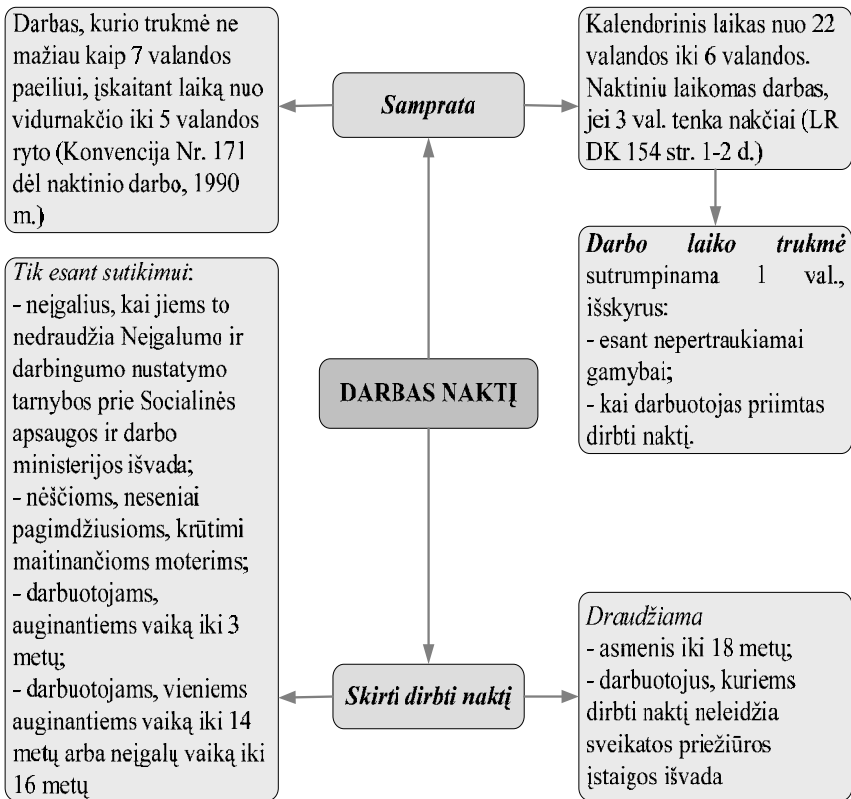
**74 pav.**



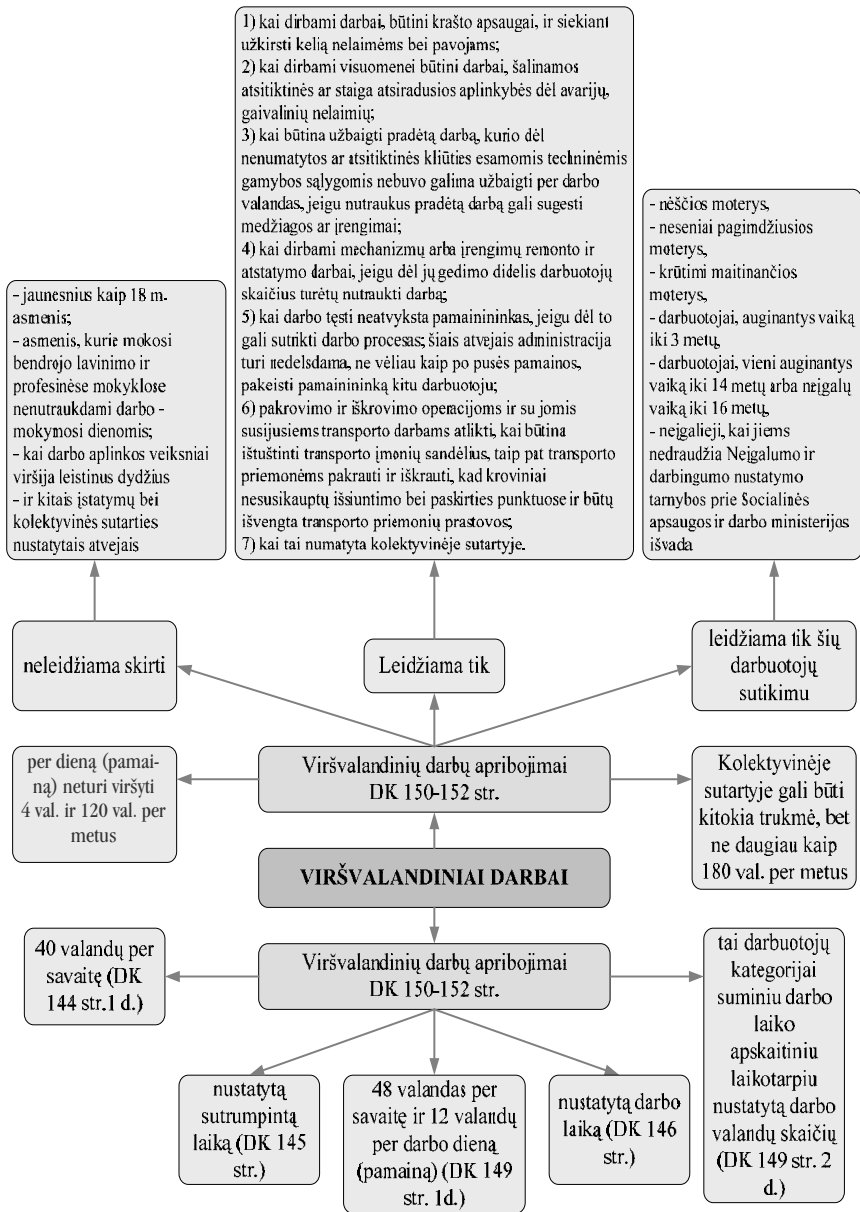
**75 pav.**



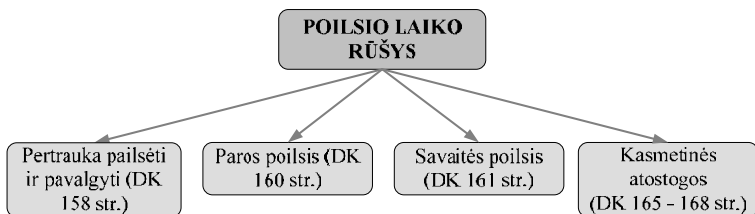
**76 pav.**



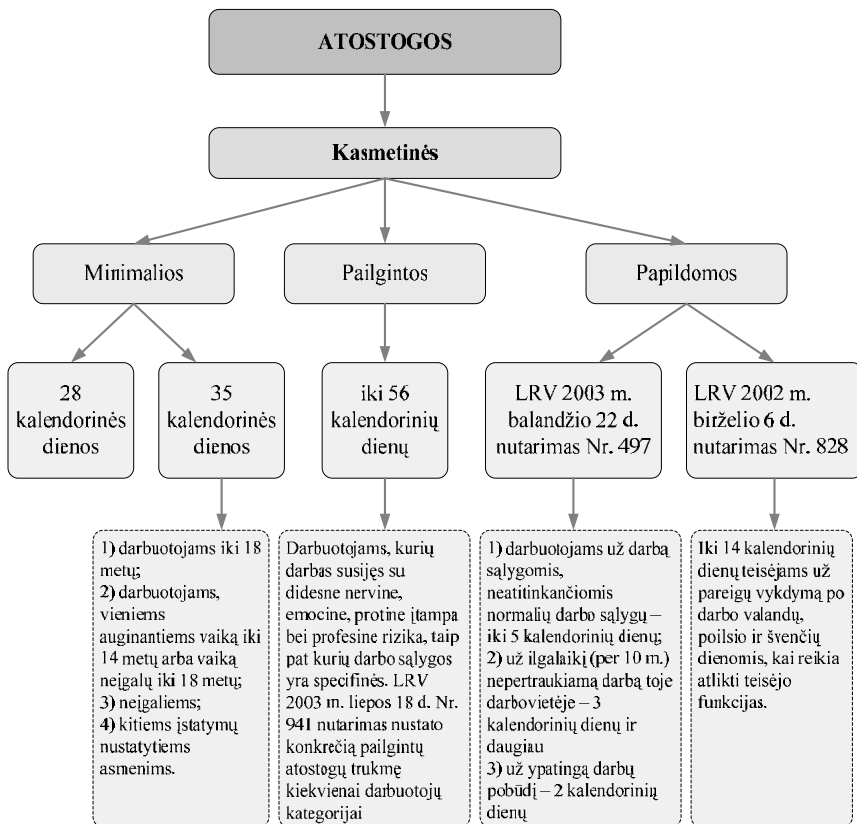
77 pav.



78 pav.

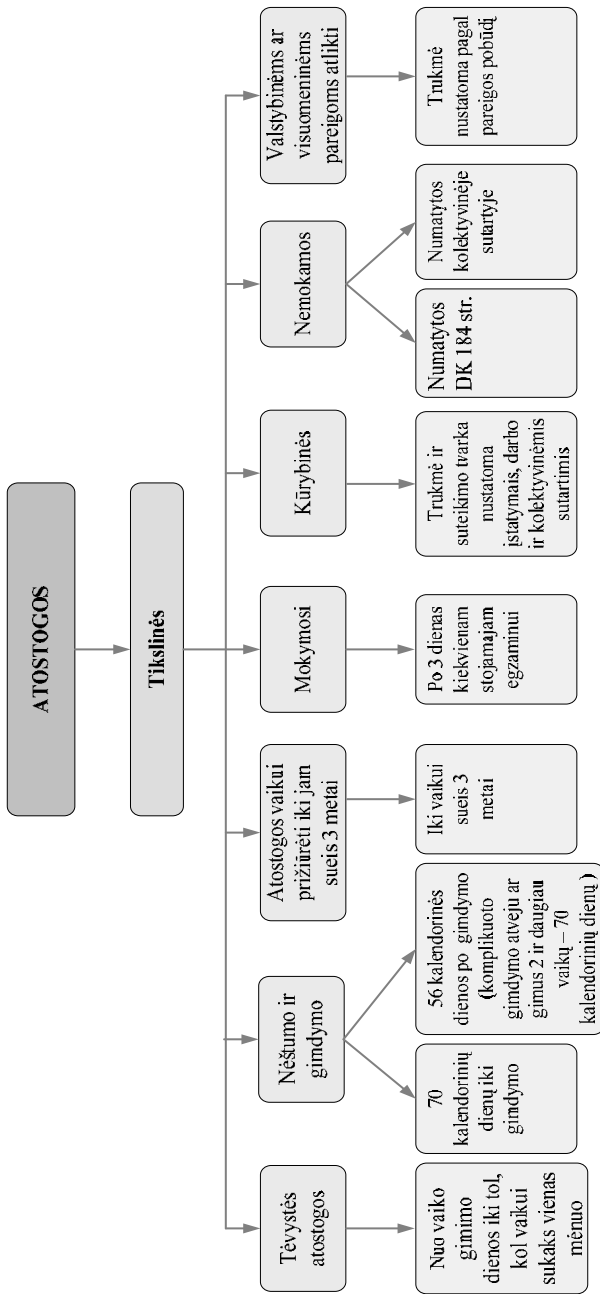


79 pav.

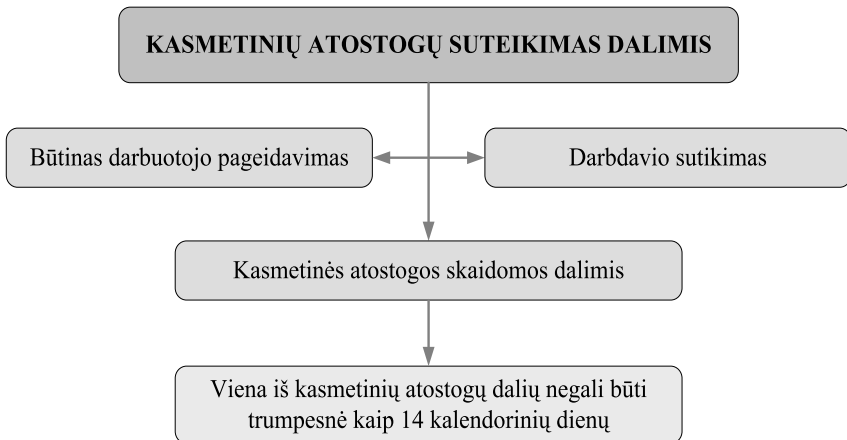


80 pav.

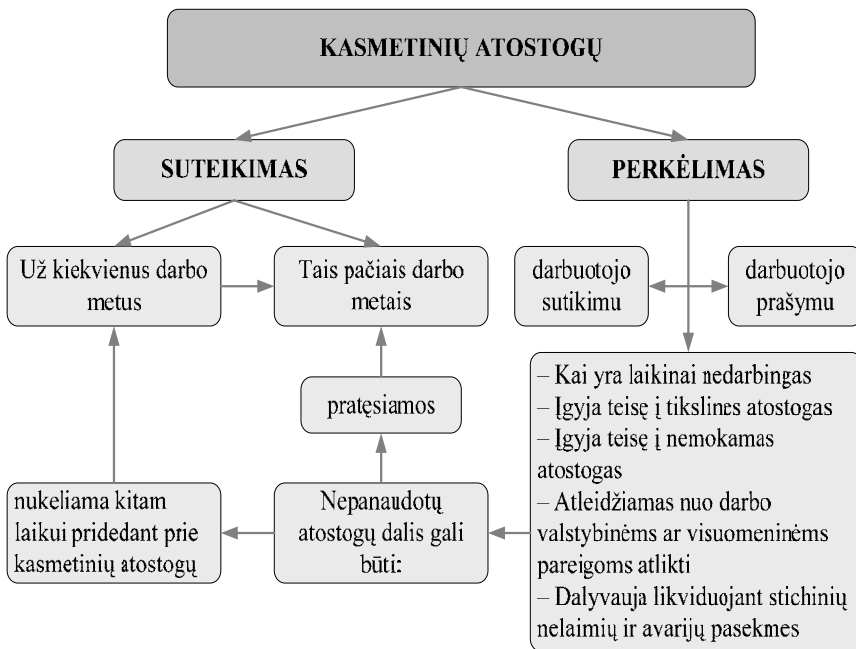
**Pastaba:** darbuotojams, turintiems teisę gauti kasmetines papildomas atostogas keliais pagrindais, prie kasmetinių minimaliųjų atostogų suteikiamos jų pasirinkimu tik vienos iš šių minėtųjų kasmetinių atostogų.



81 pav.



82 pav.



83 pav.

**Į DARBO STAŽĄ KASMETINĖMS ATOSTOGOMS GAUTI  
ĮSKAIČIUOJAMA:**

- faktiškai dirbtas laikas;
- laikas, per kurį pagal įstatymus darbuotojui išsaugoma darbo vieta (pareigos) ir visas darbo užmokestis arba jo dalis;
- laikas, per kurį pagal įstatymus darbuotojui išsaugoma darbo vieta (pareigos) ir mokama stipendija ar kitos išmokos;
- laikas, kurį darbuotojas gavo ligos ar motinystės arba tėvystės pašalpą;
- mokamos kasmetinės atostogos;
- nemokamos atostogos iki 14 dienų;
- nemokamos atostogos iki 30 kalendorinių dienų neįgaliesiems ir asmenims, slaugantiems neįgalųjį;
- priverstinės pravaikštos laikas darbuotojui, gražintam į ankstesnį darbą;
- teisėto streiko laikas;
- kiti įstatymų nustatyti laikotarpiai.

**84 pav.**

**Pastaba:** iš valstybės ar savivaldybių biudžetų finansuojamose įmonėse, įstaigose, organizacijose stažo skaičiavimo tvarką nustato Vyriausybė, kitose darbovietėse – kolektyvinės sutartys, išskyrus bendrą stažą.



## 14 TEMA.

### DARBO UŽMOKESTIS IR KITOS GARANTIJOS

Darbas žmogui yra svarbiausias pragyvenimo šaltinis. Nors darbo užmokestis nėra būtinoji darbo sutarties sąlyga, tačiau šalys privalo susitarti dėl taikomų apmokėjimo sąlygų. Vadovaujantis tarptautiniais standartais pirmiausia būtina užtikrinti teisę į teisingą darbo apmokėjimą. Darbo užmokesčiui, jo dydžiui nustatyti turi įtakos teisinio reguliavimo metodai, darbo užmokesčio paskirtis, funkcijos, sistemos, minimalūs darbo užmokesčio dydžiai, sudėtinės darbo užmokesčio dalys. Darbo apmokėjimas skiriasi, jei dirbama nukrypęs nuo nustatytų normalių (įprastų) darbo sąlygų. Be to, svarbi garantija darbuotojams yra išskaitų iš darbo užmokesčio reglamentavimas ir apribojimai.

Labai didelę reikšmę turi darbuotojų skatinimas. Nors darbuotojų skatinimas yra reglamentuotas Darbo kodekso XVI skyriuje „Darbo drausmė“, tačiau tai priešingas veiksmas nei darbuotojų drausminimas ir turi kitą reikšmę nei premija kaip darbo užmokesčio sudedamoji dalis. Darbuotojų skatinimą galima traktuoti kaip vieną iš darbo tvarkos ir drausmės užtikrinimo būdų. Skatinimo tikslas – siekti, kad darbuotojas atliktų savo pareigas gerai ir nepriekaištingai, nenusižengtų nustatytai darbo tvarkai, t. y. nedarytų darbo drausmės pažeidimų. Darbuotojai gali būti skatinami už gerai vykdomas darbo pareigas, našų darbą, geros kokybės produkciją, ilgalaikį ir nepriekaištingą darbą, taip pat už kitus darbo rezultatus bei racionalius pasiūlymus, suteikusius darbdaviui finansinių įplaukų ir pan., jei tai numatyta atitinkamuose norminiuose teisės aktuose ar vietiniuose norminiuose aktuose (darbo ar kolektyvinėse sutartyse).

Iš darbo sutartyje nurodytų darbo apmokėjimo sąlygų pažymėtini darbo užmokesčio mokėjimo terminai ir vieta.

Darbo kodeksas nemažai dėmesio skiria ir garantinėms bei kompensacinėms išmokoms.

**Garantija** – valstybės numatytos priemonės ir būdai, užtikrinantys tam tikrų žmogaus teisių ir laisvių teisinį įgyvendinimą. Garantijos gali būti materialinės (pvz., piniginės išmokos – garantinės išmokos, kompensacijos) ir nematerialinės (darbo vietos išsaugojimas, poilsio dienų suteikimas, siuntimas mokytis, kelti kvalifikaciją, papildoma apsauga draudžiant dirbti tam tikromis sąlygomis ir pan.).

Paprastai galioja bendra taisyklė, įtvirtinta DK 204 str. 2 d.: jeigu darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais yra atitraukiamas nuo darbo, jam darbo užmokestį, ne mažesnę už vidutinį, **moka arba kompensuoja** ta įmonė, įstaiga, organizacija, kurios įpareigojimus jis vykdo.

Vieni autoriai **garantines išmokas** supranta kaip siūlymą ko nors alternatyvaus (pvz., kasmetinių atostogų metu mokėti vidutinį darbo užmokestį), o **kompensaciją** – kaip patirtų nuostolių, susijusių su nepatogumais darbe, atlyginimą (pvz., komandiruotės metu).

**Kompensacinės išmokos** mokamos įstatymų nustatytais atvejais tam, kad būtų padengtos darbuotojų išlaidos, susijusios su darbo pareigų atlikimu (pvz., perkėlimas į kitą darbą siekiant užtikrinti saugias darbo sąlygas) arba su būtinybe atvykti į darbą kitoje vietovėje (komandiruotė).

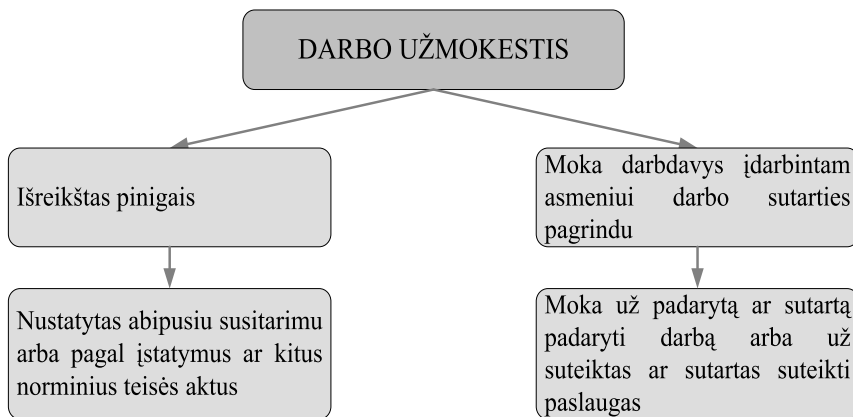
**Garantinių išmokų** sąvoka aiškinama kaip „išmokos, kompensuojančios per nustatytą laikotarpį darbuotojų ir tarnautojų, nedirbančių dėl įstatymų numatytų pateisinamų priežasčių, galimus atlyginimo praradimus“. „Garantinių išmokų“ tipai – vidutinio darbo užmokesčio išlaikymas atliekant visuomenines arba valstybines pareigas; kasmetinių atostogų, prastovos, nepriklausančios nuo darbuotojo kaltės, priverstinių pravaikštų dėl neteisėto atleidimo iš darbo ir kito laiko apmokėjimas. Garantinės išmokos yra socialinio pobūdžio. Faktas, kad garantinių išmokų dydis siejamas su vidutiniu darbuotojo darbo užmokesčiu, visiškai nereiškia garantinių išmokų priklausomybės nuo darbo kokybės ir kiekybės, nes ši priklausomybė tik išoriška – grynai formali. Tikslinė jų paskirtis – numatyti galimus darbo užmokesčio praradimus (nuostolius) dėl to, kad darbuotojas yra priverstas atsitraukti nuo savo atliekamo darbo. Kitaip tariant, darbuotojo negautos pajamos ir dėl tos darbo vietos reikalavimų (pvz., sveikatos patikrinimo, kvalifikacijos kėlimo), ir dėl valstybinių ar visuomeninių pareigų ėjimo (pvz., rinkimų teisės įgyvendinimo), susijusio su atsitraukimu nuo pagrindinio darbo, turi būti kompensuotos įstatymų numatytais dydžiais.

Vadovaujantis DK 223 straipsniu, darbuotojų piniginiai reikalavimai, atsirandantys iš darbo santykių, reikalavimai atlyginti žalą dėl suluošinimo ar kitokio kūno sužalojimo, susirgimo profesine liga arba žuvus dėl nelaimingo atsitikimo darbe yra tenkinami pirmiausia. Šiems reikalavimams tenkinti įstatymų nustatyta tvarka gali būti naudojamos Vyriausybės įsteigto specialaus fondo lėšos. Nuo 2000 m. spalio 1 d. įsigaliojo Garantinio fondo įstatymas<sup>3</sup>, kuris taikomas visiems juridiniams asmenims, išskyrus valsty-

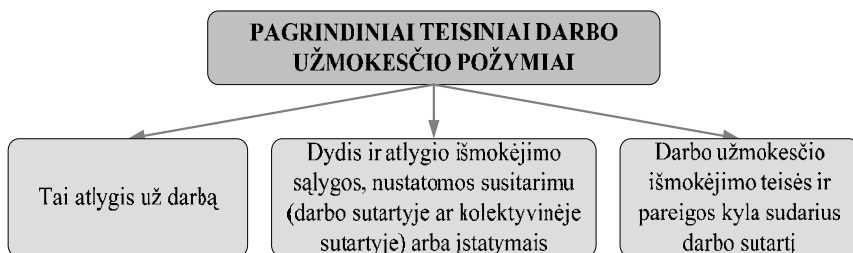
---

<sup>3</sup> Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 82 – 2478; 2001. Nr. 22-716; Nr. 104-3703; 2002. Nr. 102-4544; 2003. Nr. 73-3350; 2004. Nr. 61-2188; Nr. 152-5533; Nr. 171-6298; 2006. Nr. 41-1460.

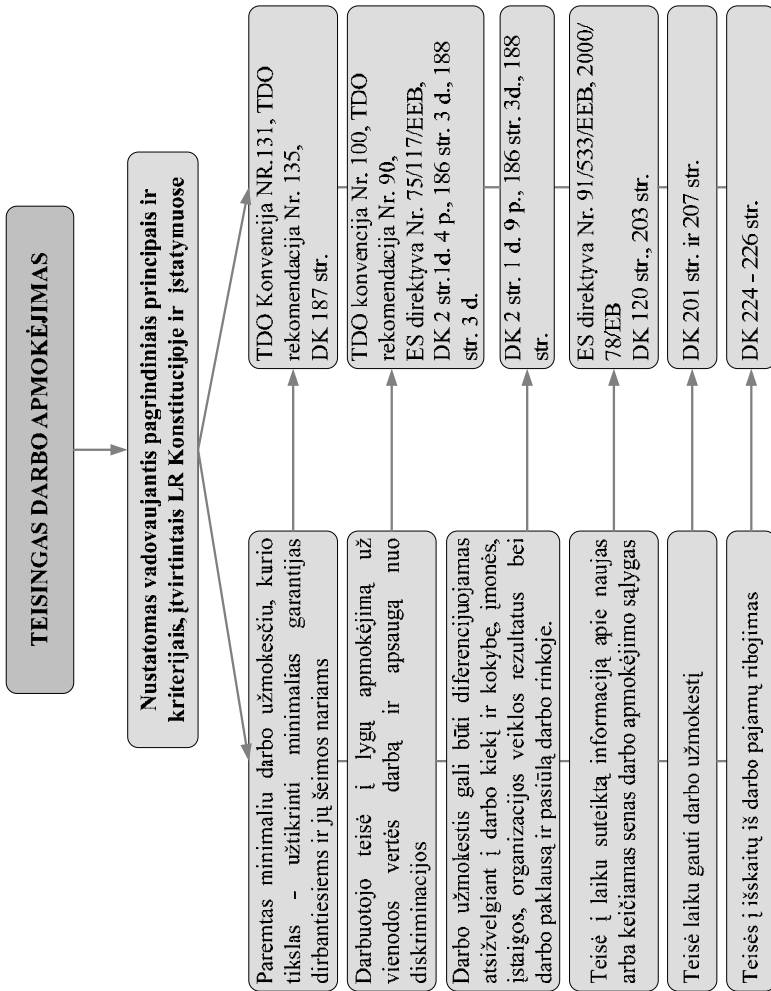
bės biudžetines įstaigas, savivaldybių biudžetines įstaigas, politines partijas, profesines sąjungas ir religines bendruomenes bei bendrijas, taip pat Europos Sąjungos valstybėse narėse ir kitose Europos ekonominės erdvės valstybėse įsisteigusių įmonių, kuriose pagal tų valstybių įstatymus vykdomos nemokumo procedūros, filialams ir atstovybėms, įregistruotoms Lietuvos Respublikoje teisės aktų nustatyta tvarka.



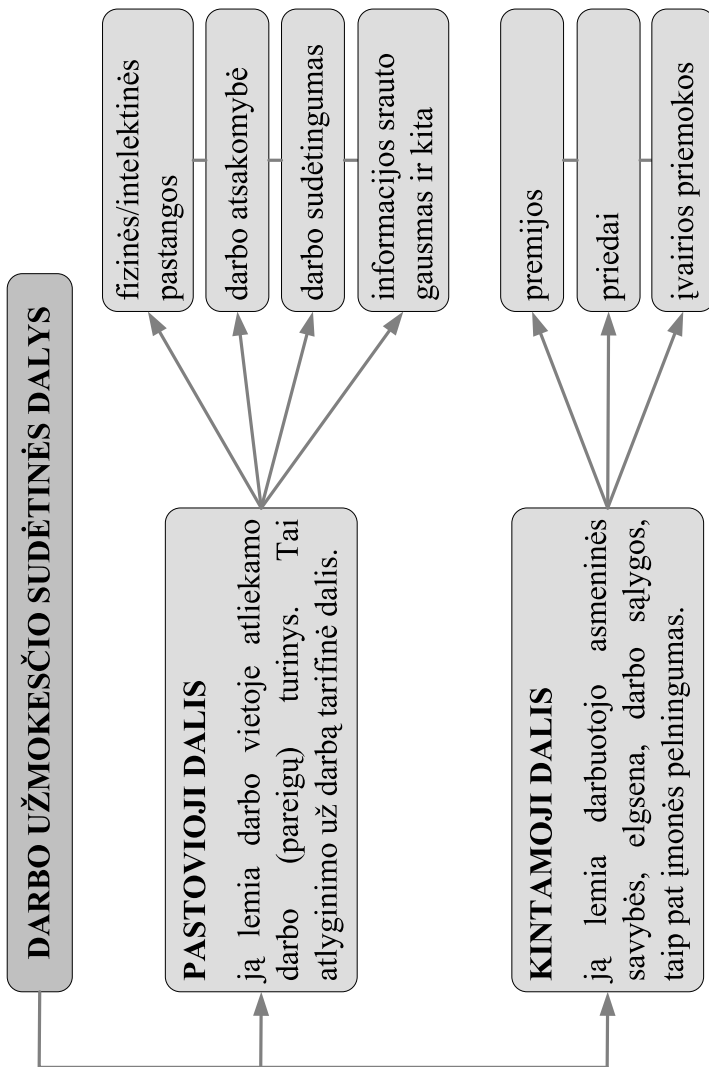
85 pav.



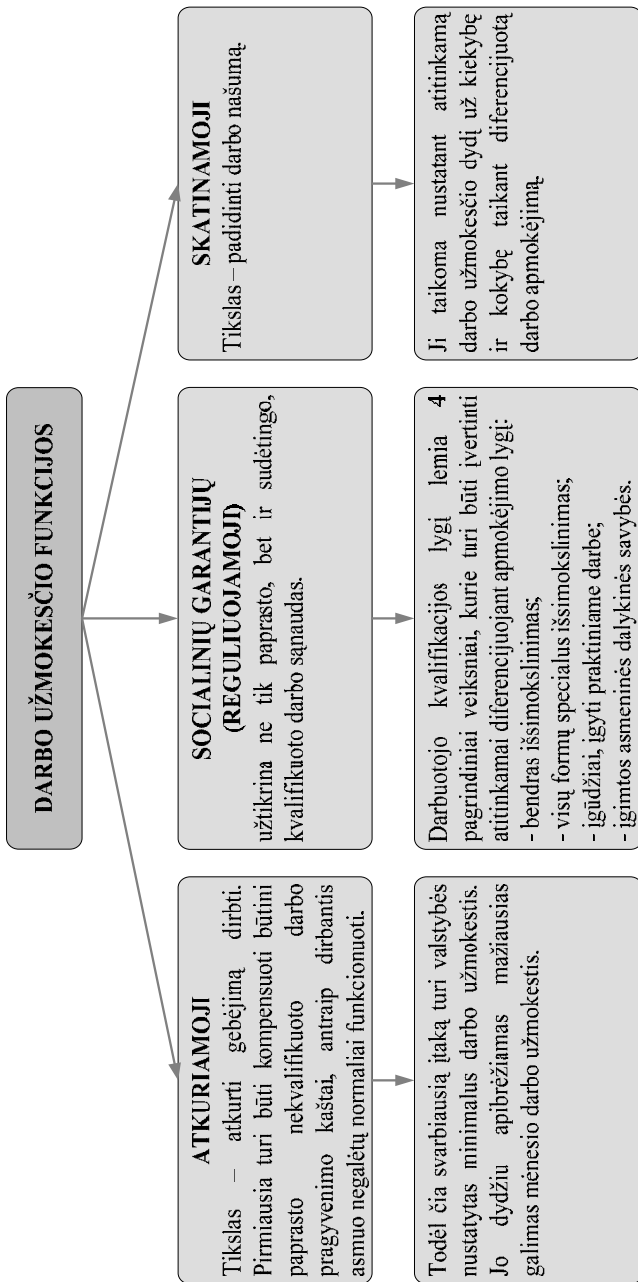
86 pav.



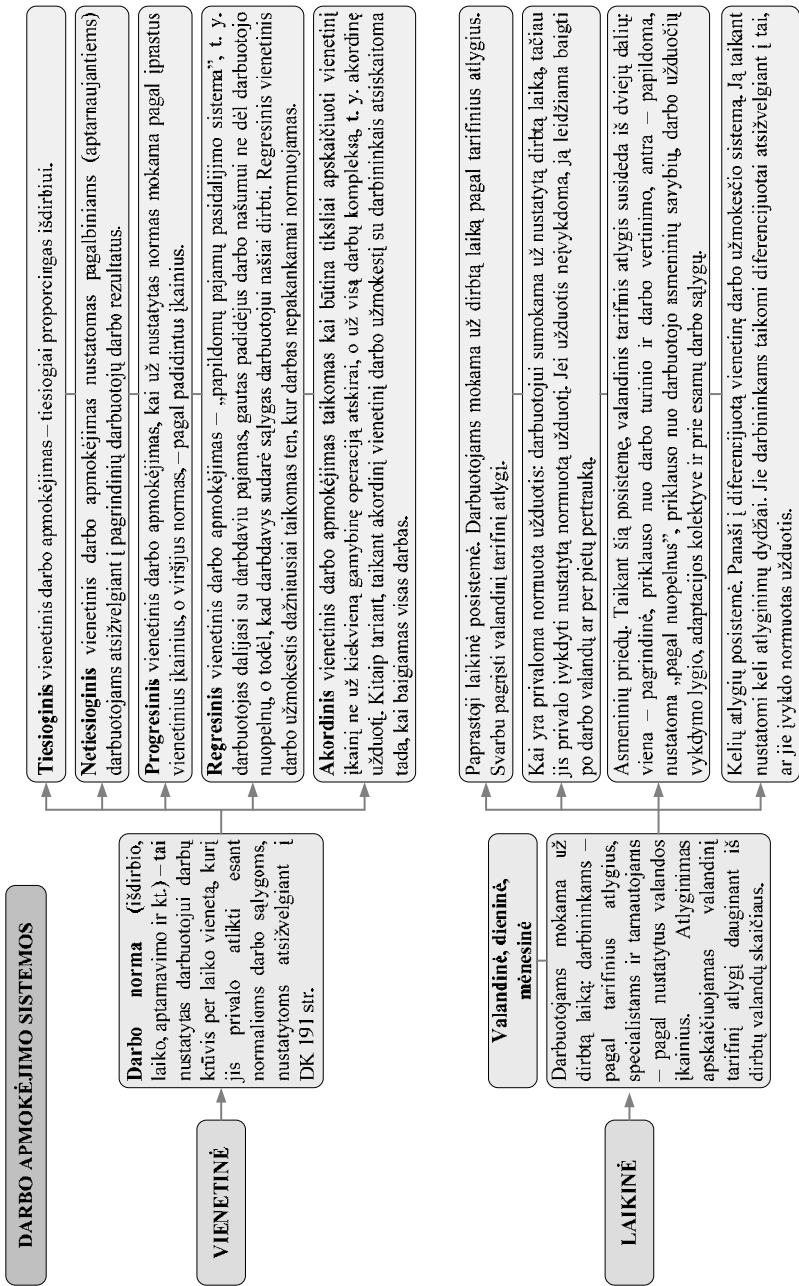
87 pav.



88 pav.



**89 pav.**



**90 pav.**

### BIUDŽETINIŲ ĮSTAIGŲ IR ORGANIZACIJŲ DARBININKŲ VALANDINIŲ TARIFINIAI ATLYGIAI\*

(koeficientai bazinio valandinio atlygio dydžiais)

Kategorijos	I	II	III	IV	V	VI
Darbininkai	5,37	5,55	5,73	6	7,5	8,4

91 pav.

**Pastaba.** Aukštos kvalifikacijos darbininkams, dirbantiems atsakingus darbus, vietoj tarifinių atlygių galima nustatyti tarybinį atlyginimą – iki 8,8 koeficiento, kurio pagrindu apskaičiuojama bazinė mėnesinė alga.

\* Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 511 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos tobulinimo“ (Valstybės žinios. 1993, Nr. 28-655; 2006, Nr. 105-4006; 2007, Nr. 137-5590).



## DARBO APMOKĖJIMAS ESANT NUKRYPIMŲ NUO NORMALIŲ DARBO SĄLYGŲ

Paprastai mokamas padidintas, palyginti su normaliomis sąlygomis, tarifinis atlygis (DK 192 str.)

Už viršvalandinį darbą ir darbą naktį mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto valandinio atlygio (mėnesinės algos) (DK 193 str.).

Už darbą poilsio arba švenčių diena, jeigu jis nenumatytas pagal grafiką, mokama ne mažiau kaip dvigubai arba darbuotojo pagedavimu kompensuojama suteiktiant darbuotojui per mėnesį kitą poilsio dieną arba tą dieną pridodant prie kasmetinių atostogų. Už darbą švenčių dieną pagal grafiką mokamas ne mažesnis kaip dvigubas valandinis arba dieninis atlygis (DK 194 str.).

Prastovos ne dėl darbuotojo kaltės laikas apmokamas ne mažesniu nei Vyriausybės nustatytu minimaliuoju valandiniu atlygiu už kiekvieną prastovos valandą (DK 195 str.).

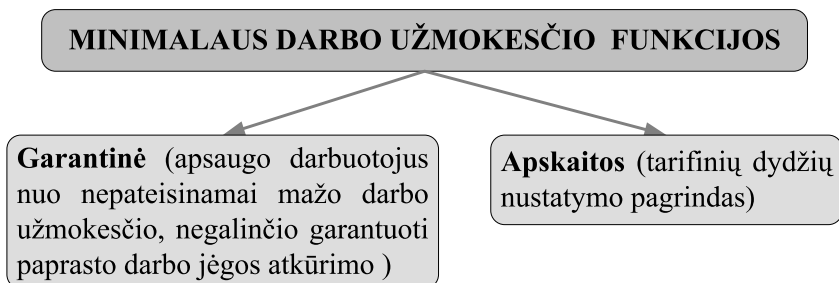
Ne visas darbo laikas (ne visa darbo diena arba savaitė) apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba mokama už atliktą darbą (DK 196 str.).

Darbuotojams, nurodytiems DK 145 straipsnyje, išskyrus mokslieivius, už sutrumpintą darbo laiką mokama kaip už visą darbo laiką. Mokslievių iki aštuoniolikos metų, dirbančių laisvu nuo mokslo metu, darbas apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui (DK 198 str., LRV 2003-09-30 d. nutarimas Nr. 1195).

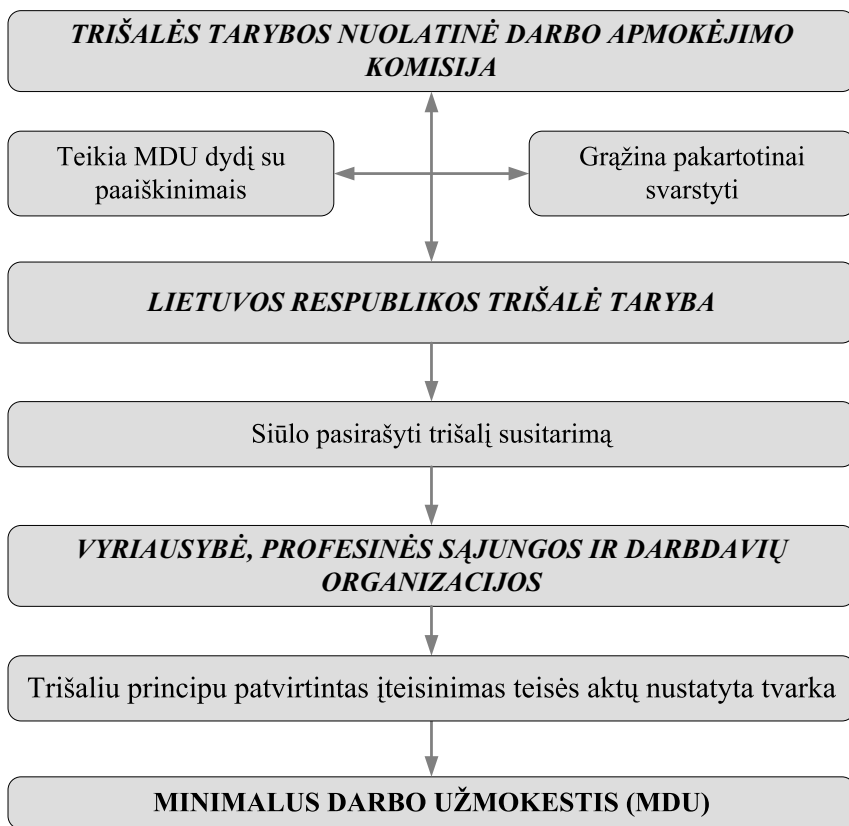
Kai padidinamas darbuotojo darbo mastas, palyginti su nustatyta norma, už darbą jam mokama proporcingai daugiau (DK 197 st.).

Darbo apmokėjimas pagaminus produkciją, pripažistamą broku: ne dėl darbuotojo kaltės pagaminus produkciją, pripažistamą broku, už jos pagaminimą sumokama kaip už tinkamos produkcijos pagaminimą. Už gaminių broką, atsiradusį dėl darbdavio kaltės arba dėl apdirbamos medžiagos nepastebėto defekto, taip pat už broką, pastebėtą po to, kai gaminyje buvo priimtas, darbuotojui mokama kaip už tinkamus gaminius. Už gaminių broką, atsiradusį dėl darbuotojo kaltės, mokama pagal mažesnius įkainius, atsižvelgiant į produkcijos tinkamumo laipsnį (DK 199 str.).

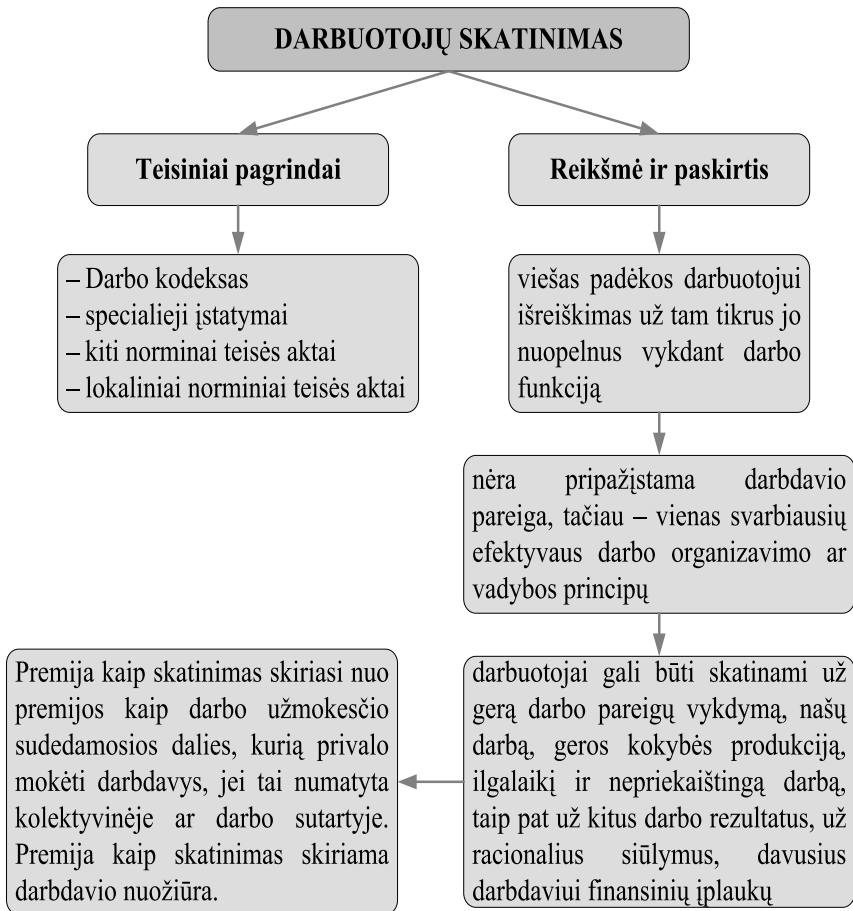
Darbo apmokėjimas neįvykdžius išdirbio normų. Kai darbuotojas ne dėl savo kaltės neįvykdo išdirbio normų, mokama už faktiškai atliktą darbą. Šiuo atveju mėnesinis darbo užmokestis negali būti mažesnis kaip du trečdaliai jam nustatytos kategorijos tarifinio atlygio (algos) ir ne mažesnis už Vyriausybės nustatytą minimalųjį mėnesinį darbo užmokestį. Neįvykdžius išdirbio normų dėl darbuotojo kaltės, mokama už faktiškai atliktą darbą (DK 200 str.).



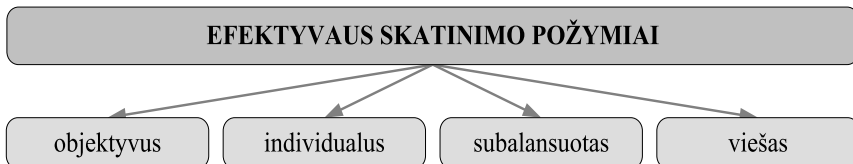
93 pav.



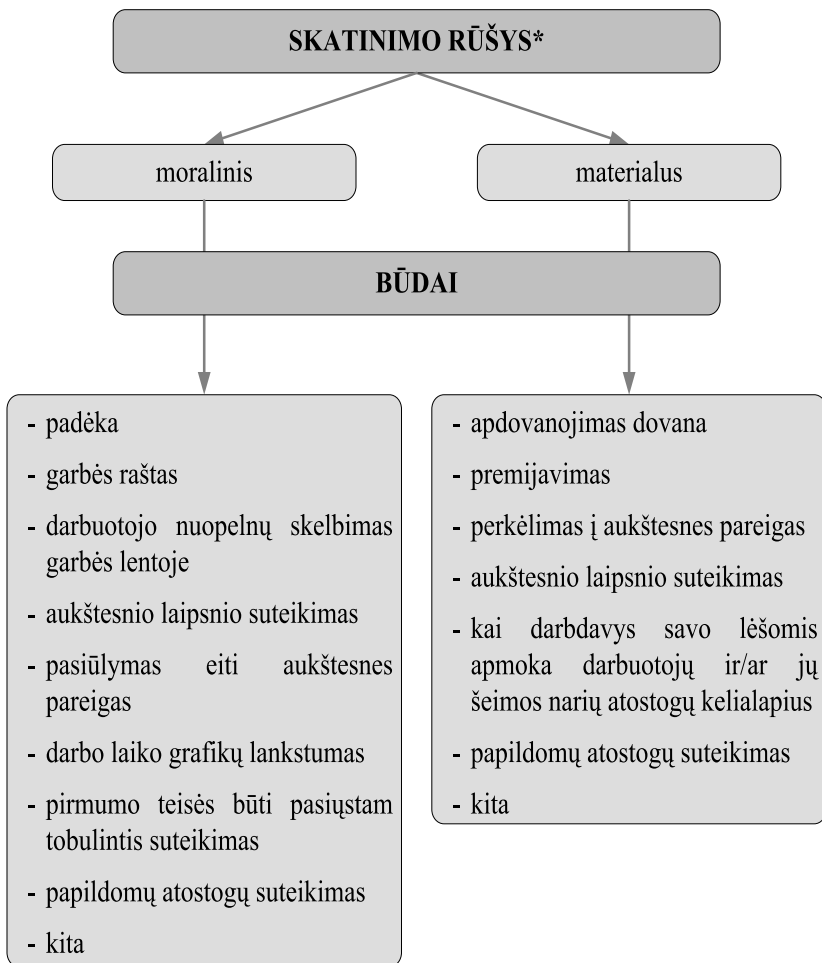
94 pav.



95 pav.



96 pav.



\* - Skatina darbdavys arba tam tikros institucijos ir pareigūnai darbdavio teikimu

**97 pav.**

**DARBO UŽMOKESČIO MOKĖJIMO TERMINAI, VIETA IR TVARKA (DK 201 str.)**

Paprastai darbo užmokestis mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, o jeigu yra darbuotojo raštiškas prašymas, – kartą per mėnesį (DK 201 str. 1d.).

Darbuotojų atleidžiant iš darbo, visos jam priklausančios darbo užmokesčio sumos išmokamos.

1) kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, kuris dirba iki atleidimo iš darbo dienos, – ne vėliau kaip atleidimo iš darbo diena;

2) kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, kuris atleidimo dieną nebedirba (dėl laiko nedarbingumo, pravaikštos, laisvės atėmimo ir kt.) – per vieną dieną nuo tos dienos, kurią atleistas iš darbo darbuotojas pareikalavo atsiskaityti (DK 141 str., 206 str.). Darbuotojui mirus, jam priklausantis darbo užmokestis ir kitos sumos išmokamos mirusiojo šeimos nariams arba tiems asmenims, kurie jį laidojo – ne vėliau kaip per tris darbo dienas pristatčius mirusio faktą patvirtinanį dokumentą (DK 206 str.).

Darbo užmokestis už kasmetines atostogas mokamas ne vėliau kaip prieš tris kalendorines dienas iki kasmetinių atostogų pradžios. (DK 176 str. 2 d.).

Sankcijos. Kai dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis darbuotojui išmokami įstatymų nustatyto dydžio delspinigiai (DK 207 str.). Kai uždelsiama atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės, darbuotojui sumokamas jo vidutinis darbo užmokestis už uždelimo laiką (DK 141 str. 3 d.). Jeigu darbuotojui priklausantis darbo užmokestis nustatytu laiku nesumokamas ne dėl darbuotojo kaltės, kasmetinės atostogos pratęsimas tiek dienų, kiek buvo delsiama sumokėti darbo užmokesį, ir už pratęstą laiką mokama kaip už kasmetines atostogas (DK 176 str.).

**MOKĖJIMO  
TERMINAI**

Paprastai darbo užmokestis mokamas darbo atlikimo vietoje. Konkretūs darbo užmokesčio mokėjimo terminai, vieta ir tvarka nustatomi kolektyvinėse arba darbo sutartyse (DK 201 str.2 d.).

Darbdavio nemokumo atvejais įstatymų nustatyta tvarka ir sąlygomis darbuotojo reikalavimus, susijusius su darbo santykiais, tenkina garantinė institucija (DK 205 str.).

**MOKĖJIMO  
VIETA**

Visiems darbuotojams darbdavys turi įteikti atsiskaitymo lapelius. Į atsiskaitymo lapelius įrašomos darbuotojui apskaičiuotos, išmokėtos ir išskaičiuotos sumos (DK 202 str.).

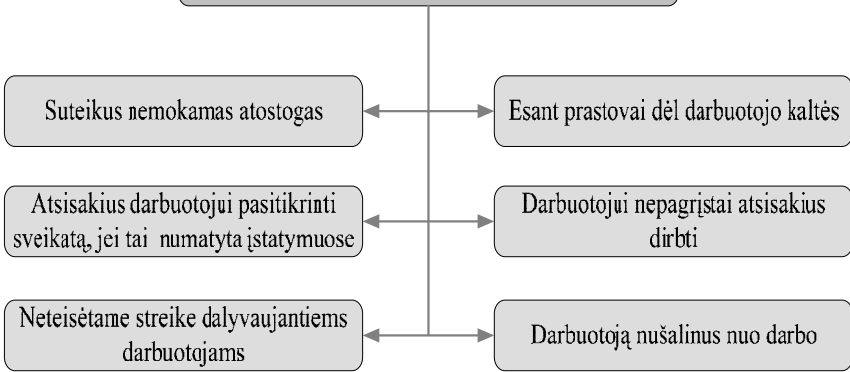
Darbuotojų atleidžiant iš darbo darbdavys privalo nustatyta tvarka užpildyti darbuotojo darbo sutartį (DK 141 str. 2 d.). Jeigu darbuotojas pageidauja, darbdavys privalo išduoti jam pažymą apie... darbo užmokesčio dydį .... (DK 141 str. 4 d.). Darbuotojo reikalavimu darbdavys privalo išduoti pažymą apie ...darbo užmokesčio dydį ir sumokėtų mokesčių bei valstybinio socialinio draudimo įmokų dydį. ... (DK 208 str. 2d.)

Atsiskomybė. Duomenys apie darbuotojo darbo užmokesčių teikiami ar skelbiami tik įstatymų nustatytais atvejais arba darbuotojo sutikimu (DK 208 str. 1d.).

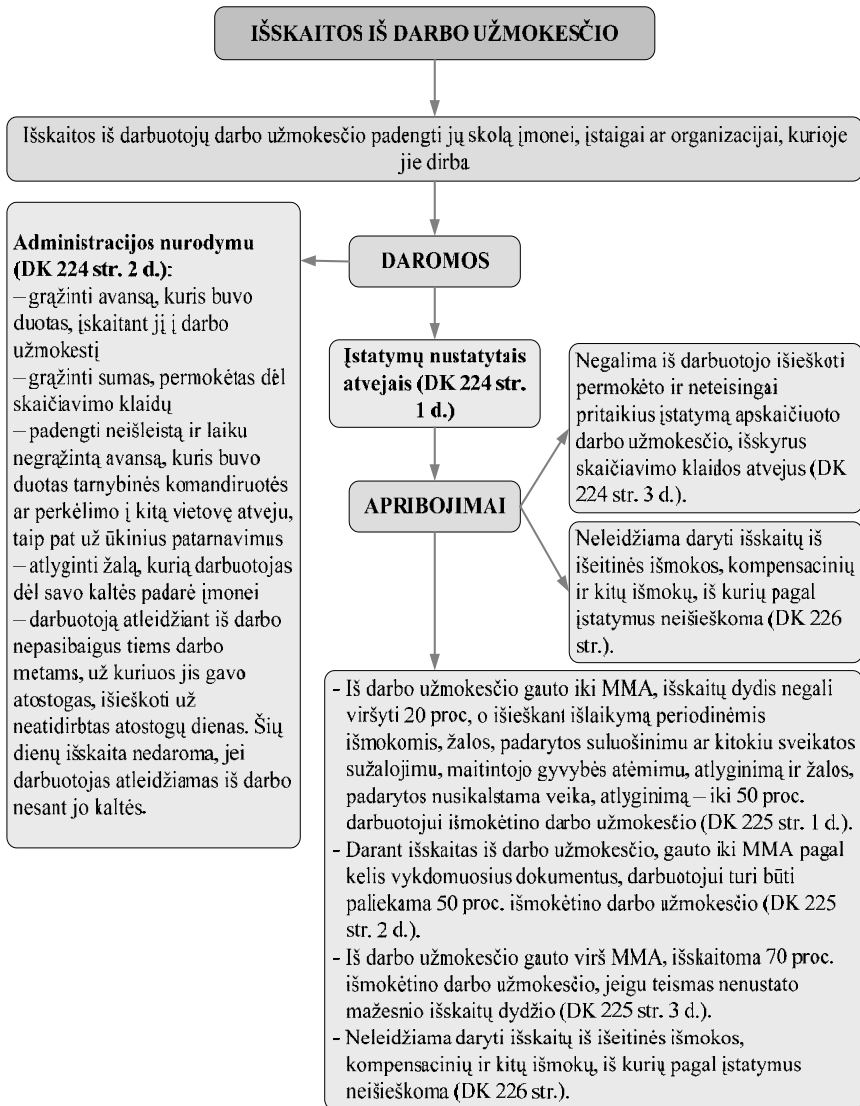
**ATSISKAITYMO  
LAPELIAI,  
PAŽYMOS**

**98 pav.**

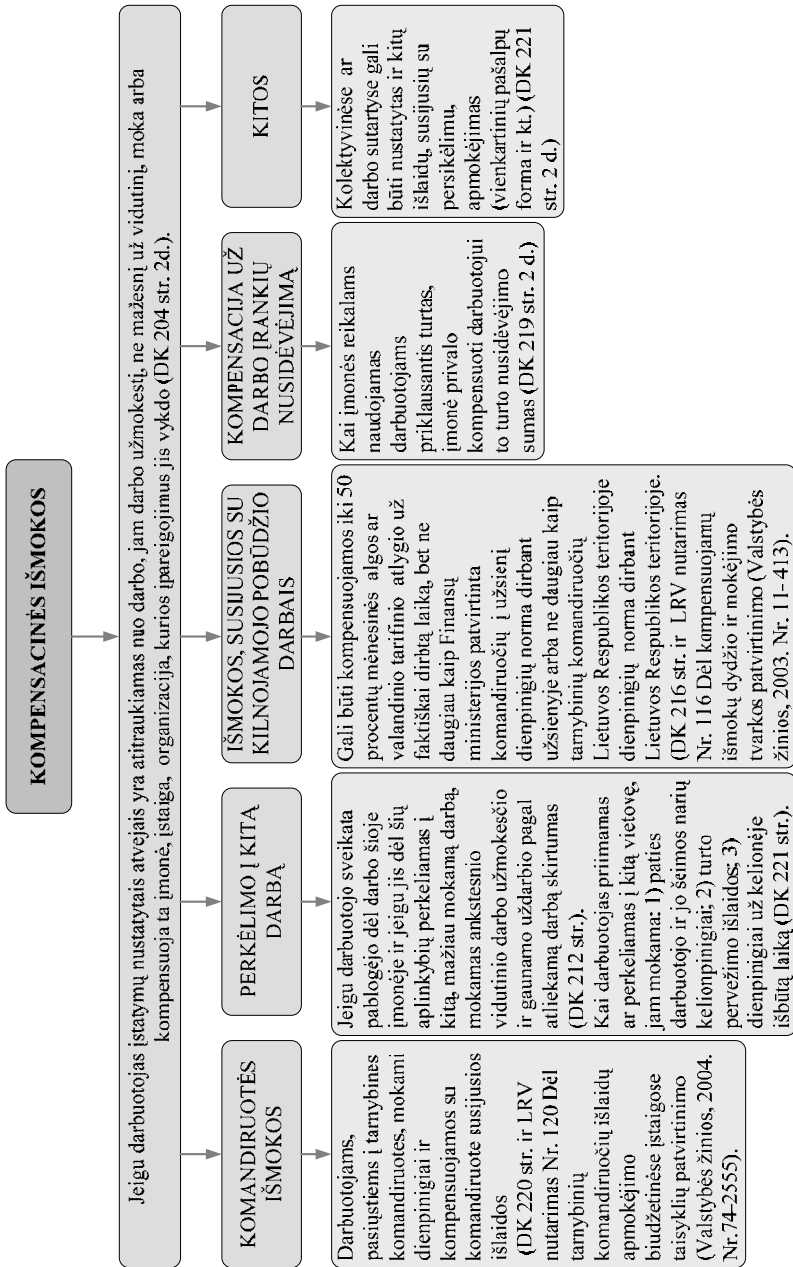
**ATVEJAI, KAI DARBUOTOJAMS  
NEMOKAMAS DARBO UŽMOKESTIS**



**99 pav.**

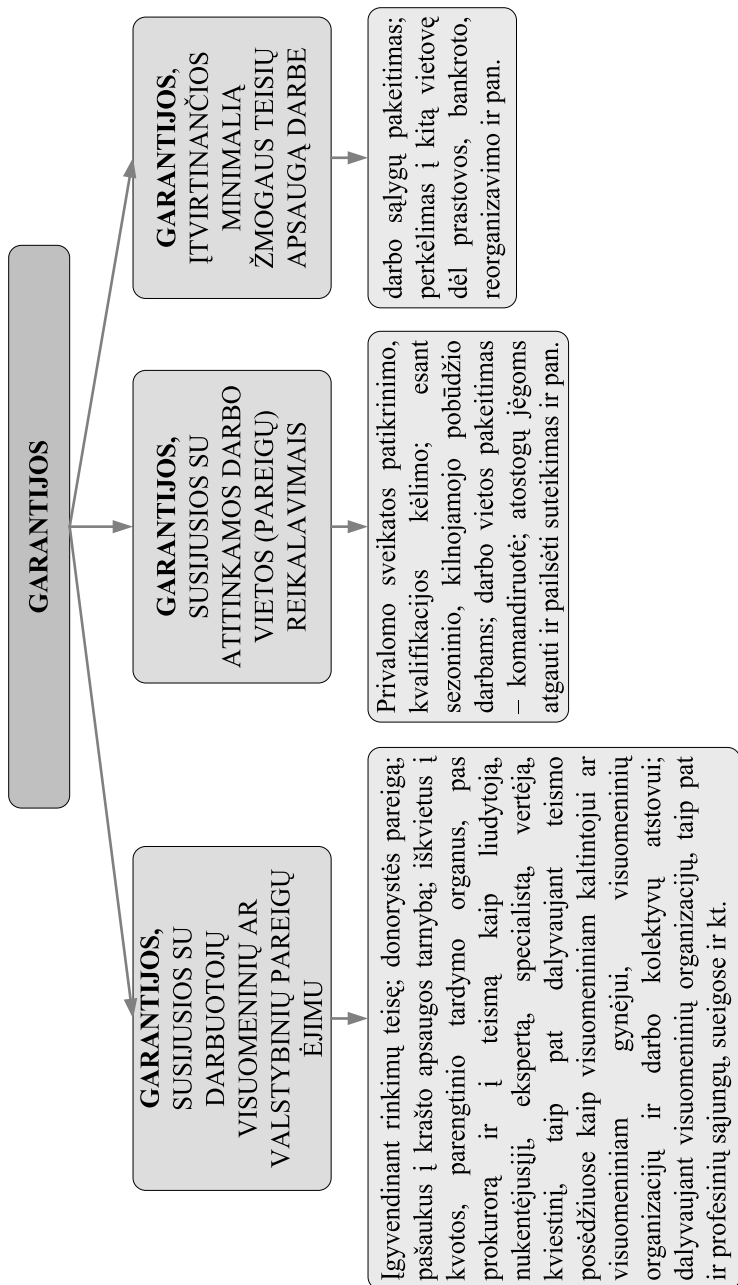


**100 pav.**



**101 pav.**



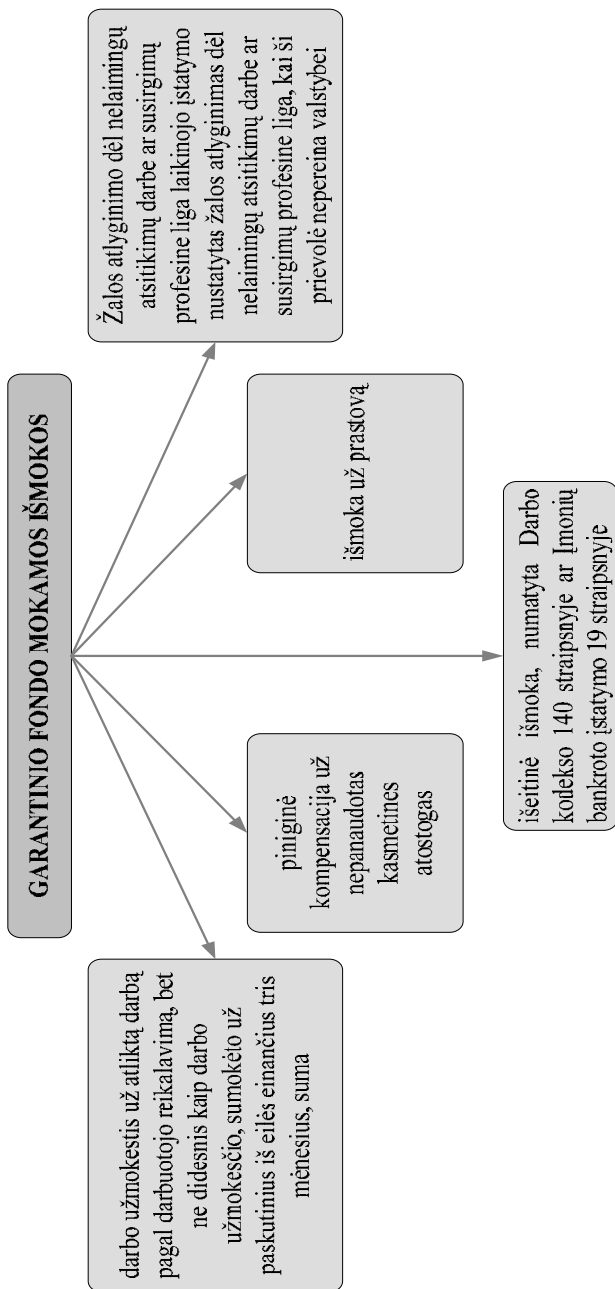


**102 pav.**

## GARANTINĖS IŠMOKOS IR KITOS GARANTIJOS

Lengvatos ir garantijos besimokantiems darbuotojams (DK 209 str.)	mėnesinis uždarbis negali būti mažesnis už Vyriausybės nustatytą minimaliąją mėnesinę algą.
Mokymosi atostogų apmokėjimo sąlygos (DK 210 str.)	moka ne mažesni kaip vidutinį darbo užmokestį
Darbo apmokėjimas perkėlus darbuotoją dėl sveikatos būklės į kitą darbą (DK 212 str.)	mokama įstatymų nustatyto dydžio ligos pašalpa. ... kitu atveju...jam mokamas žalos atlyginimas (Kodekso 249 straipsnis).
Papildomų ir specialių pertraukų apmokėjimas (DK 213 str., DK 156 str. ir LRV 2003-02-03 nutarime Nr.169)	už papildomas ir specialias pertraukas mokamas darbuotojo vidutinis darbo užmokestis.
Papildomos lengvatos asmenims, auginantiems vaikus (DK 214 str.)	suteikiama viena arba dvi papildomos poilsio dienos per mėnesį (arba atitinkamai sutrumpinamas darbo laikas) mokanti darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį.
Garantijos darbuotojams, siunčiamiems į medicinos įstaigas pasitikrinti sveikatos (DK 215 str., 265 str. 6 d.)	mokamas jų vidutinis darbo užmokestis.
Apmokėjimas atsisakius dirbti (DK 217 str.)	darbuotojui mokamas jo vidutinis darbo užmokestis
Garantijos donorams (DK 218 str.)	turi būti atleistas nuo darbo.
Garantijos tarybinių komandiruočių atveju (DK 220 str.)	paliekama darbo vieta (pateigis) ir darbo užmokestis.
Priėmimo ar perkėlimo į kitą vietovę išmokos (DK 221 str.)	darbo užmokestis už šsiuruošimo į kelionę ir iškūrimo naujoje vietovėje laiką, bet ne daugiau kaip už šešias dienas, taip pat už kelionėje išbuilą laiką (DK 221 str.).
Kompensacija už darbuotojams priklausantių įrankių, darbo drabužių nusidėvėjimą (DK 219 str. 1 d.)	Įmonei garantuoja, kad darbuotojams bus nemokamai duodami darbu reikalingi įrankiai, prietaisai, specialūs drabužiai ir kitos individualios ir kolektyvinės apsaugos priemonės.

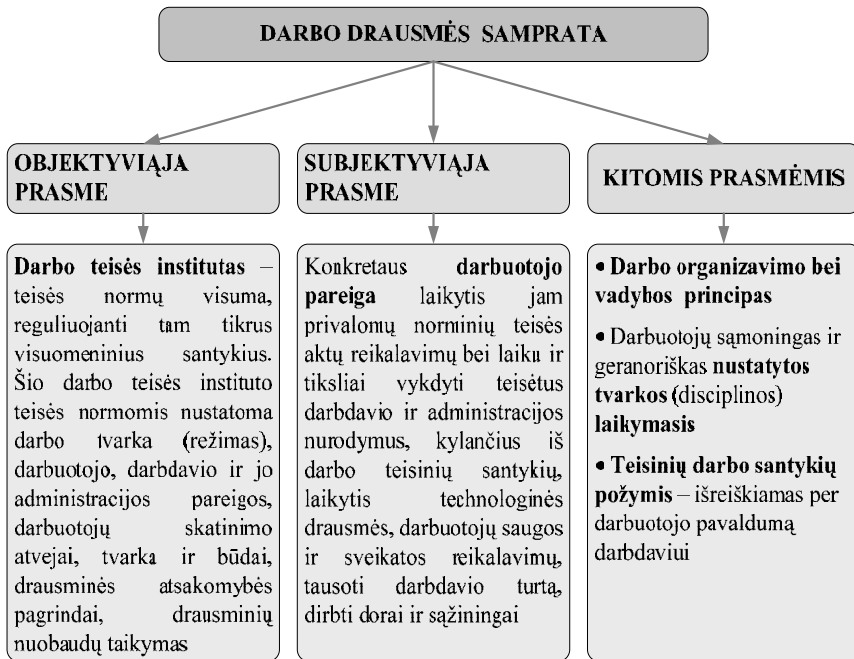
**103 pav.**



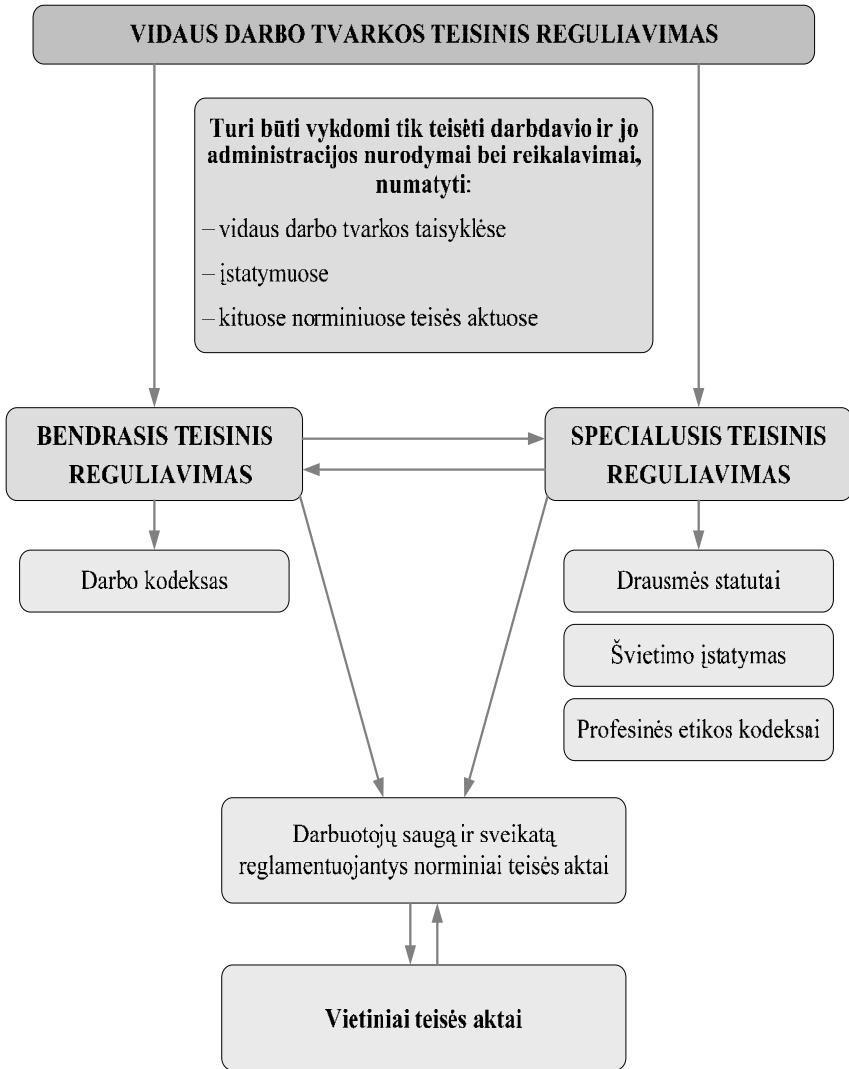
**104 pav.**

## 15 TEMA. DARBO DRAUSMĖ

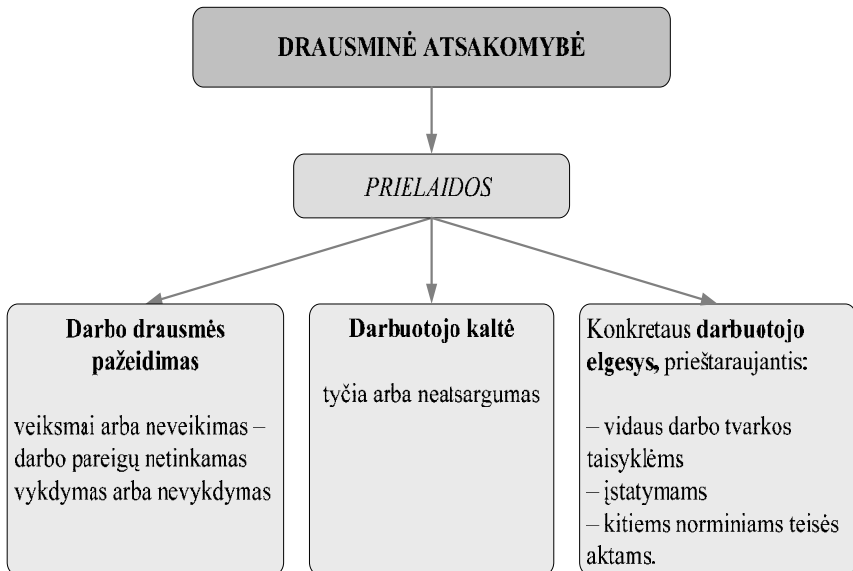
Darbe neišvengiamai svarbu laikytis darbo drausmės. Vidaus darbo tvarkos teisiniu reguliavimu nustatoma darbo drausmė ir jos užtikrinimas. Schemose pateiktos drausminės atsakomybės sąlygos, atsakomybės rūšys ir jų ribos, drausminių nuobaudų rūšys bei jų skyrimo tvarka.



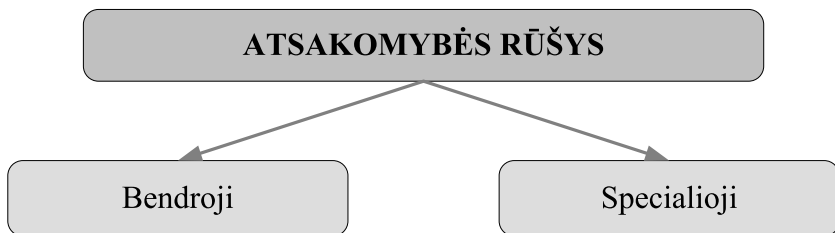
105 pav.



**106 pav.**



**107 pav.**



**108 pav.**

## DRAUSMINIŲ NUOBAUDŲ RŪŠYS

pastaba

papeikimas

atleidimas iš darbo

gali būti taikomos ir kitokios drausminės nuobaudos, tačiau tik jeigu jos numatytos darbuotojų, tarnautojų ar pareigūnų darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose – drausmės statuteuose, etikos kodeksuose ir kt. (specialioji drausminė atsakomybė)

## DRAUSMINĖS NUOBAUDOS SKYRIMO TVARKA

Tik pateikus pasiaiškinimą raštu dėl darbo drausmės pažeidimo

arba

tik gavus išankstinį rašytinį atitinkamo organo sutikimą įstatymo, kito norminio teisės akto ar kolektyvinėje sutartyje numatytais atvejais.

Skiriama darbdavio arba jo administracijos įsakymu (nurodymu).

Darbuotojui apie tai pranešama pasirašytinai.

Už vieną darbo drausmės pažeidimą galima skirti tik vieną drausminę nuobaudą.

Skiriama tuoj pat, paaiškėjus darbo drausmės pažeidimui, bet ne vėliau kaip per 1 mėnesį nuo tos dienos, kai pažeidimas paaiškėjo.

Iškėlus baudžiamąją bylą – ne vėliau kaip per 2 mėn. nuo baudžiamosios bylos nutraukimo arba teismo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos.

Negalima skirti praėjus 6 mėn. nuo pažeidimo padarymo dienos.

Jei pažeidimas nustatomas atliekant auditą, piniginių ar kitokių vertybių reviziją (inventorizaciją), drausminė nuobauda gali būti skiriama ne vėliau kaip per 2 metus nuo pažeidimo padarymo dienos.

Drausminė nuobauda galioja 1 metus.

Jei per 1 metus nuo tos dienos, kai buvo skirta drausminė nuobauda, darbuotojui nebuvo paskirta nauja nuobauda, laikoma, kad jis nėra turėjęs nuobaudų.

### SKIRIANT DRAUSMINĘ NUOBAUDĄ ATSIŽVELGIAMA Į:

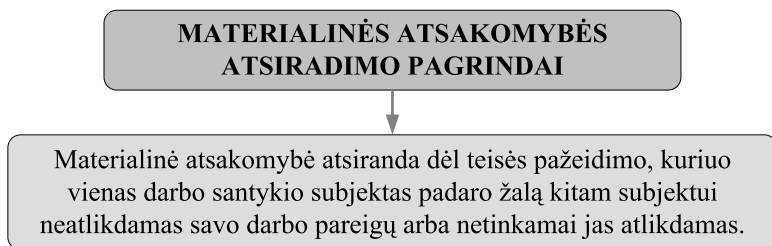
- pažeidimo sunkumą
- sukeltas pasekmes
- darbuotojo kaltę
- aplinkybes, kuriomis pažeidimas buvo padarytas
  - tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau, ir
  - į kitas aplinkybes

109 pav.

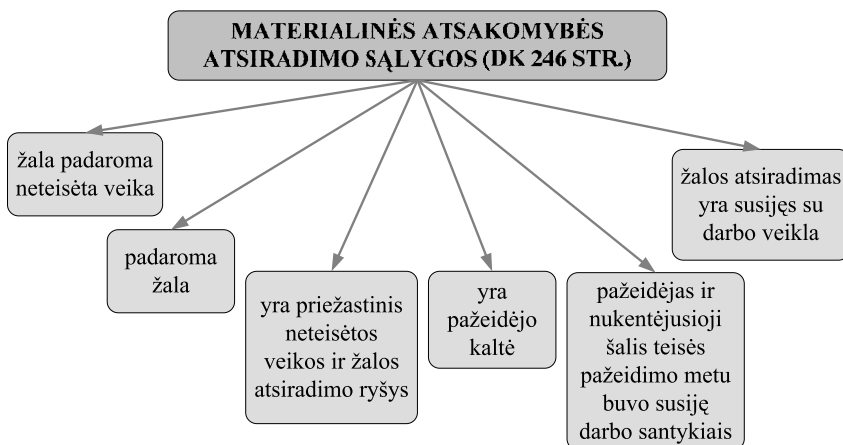
## 16 TEMA.

### MATERIALINĖ DARBO SUTARTIES ŠALIŲ ATSAKOMYBĖ

Materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui neatlikdamas savo darbo pareigų arba jas atlikdamas netinkamai. Schemose pateiktos materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygos, pagrindai, darbdavio materialinės atsakomybės darbuotojams rūšys; darbuotojų materialinės atsakomybės rūšys, padarytos žalos dydžio nustatymas ir žalos atlyginimo bei išieškojimo tvarka.

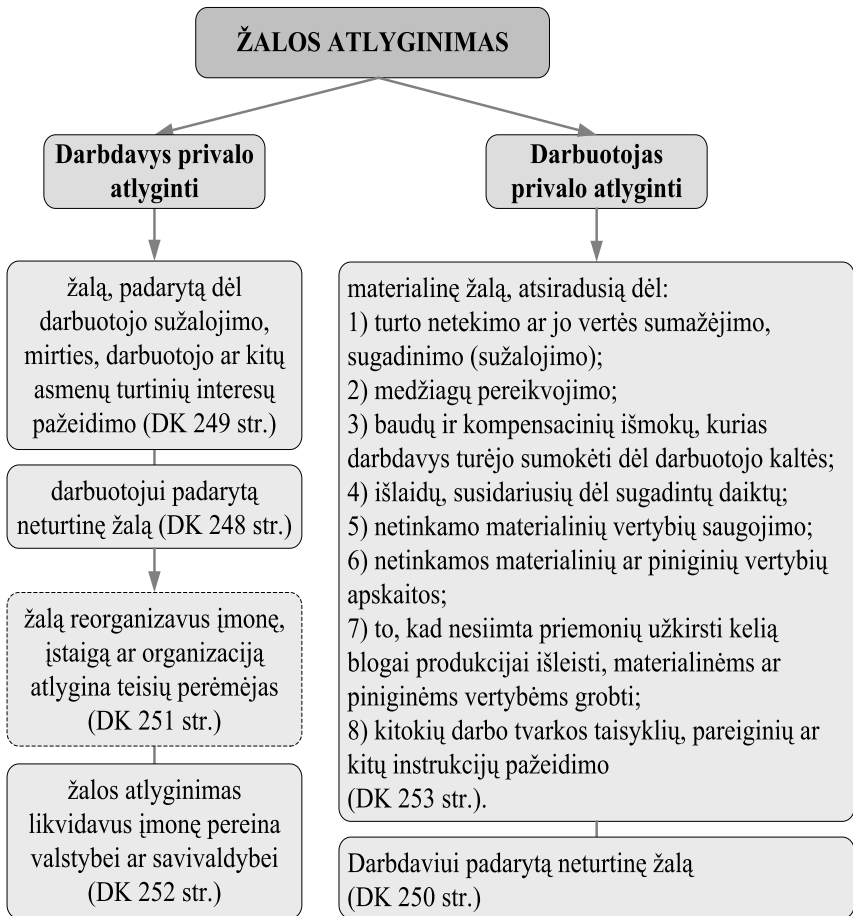


110 pav.

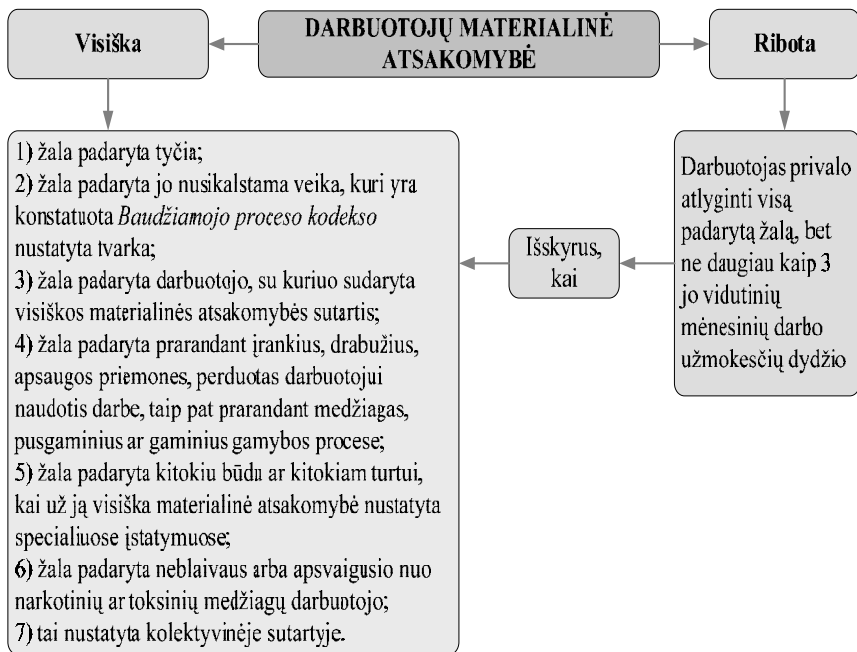


111 pav.





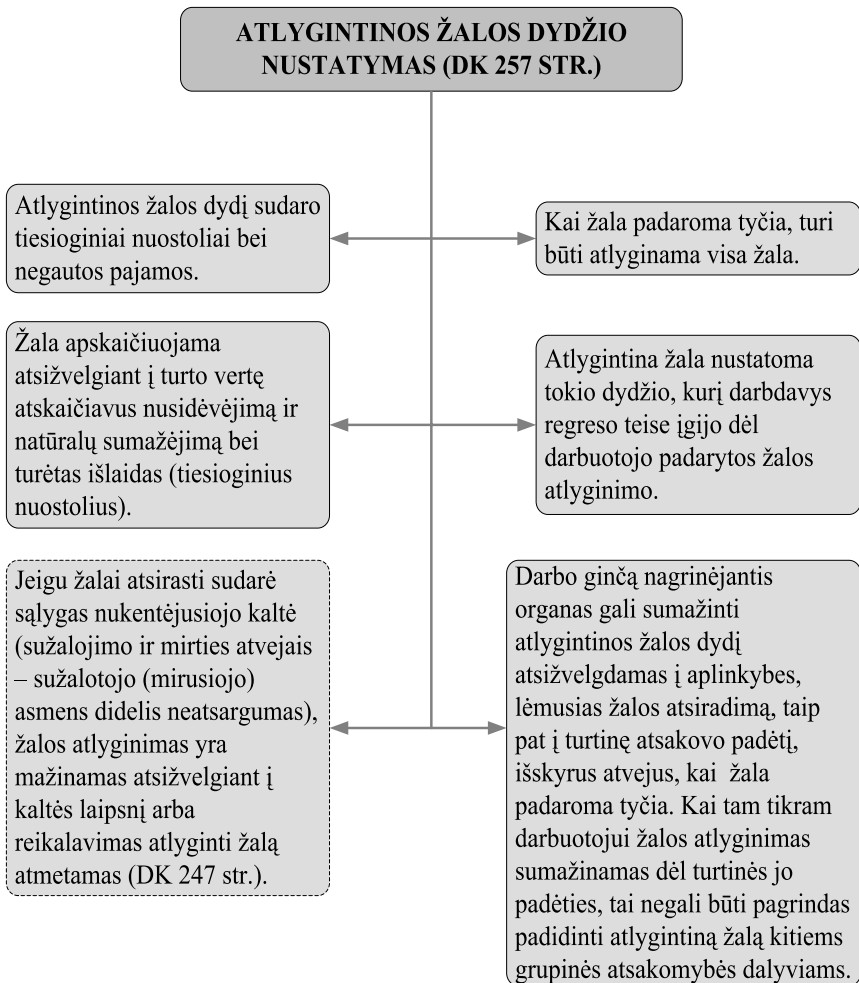
**112 pav.**



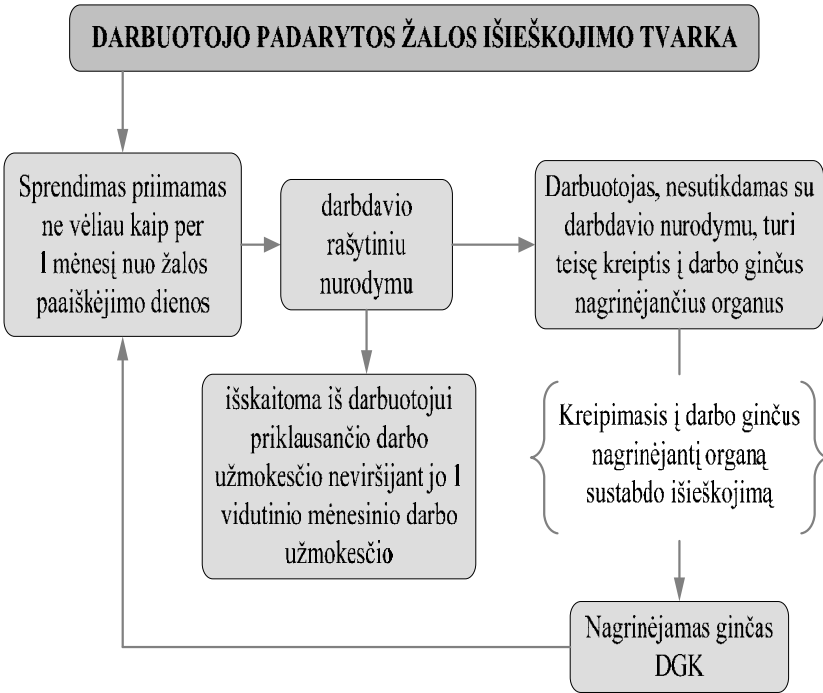
**113 pav.**

**Pastaba:**

Visiškos materialinės atsakomybės sutarties atveju konkrečių darbų ir pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje, o jeigu jos nėra – darbo tvarkos taisyklėse, suderinus su darbuotojų atstovais. Ši sutartis įforminama raštu ir joje nustatoma, už kokias materialines vertybes darbuotojas prisiima visišką materialinę atsakomybę ir kokius išpareigojimus prisiima darbdavys, užtikrindamas sąlygas, kad žala neatsirastų.



**114 pav.**

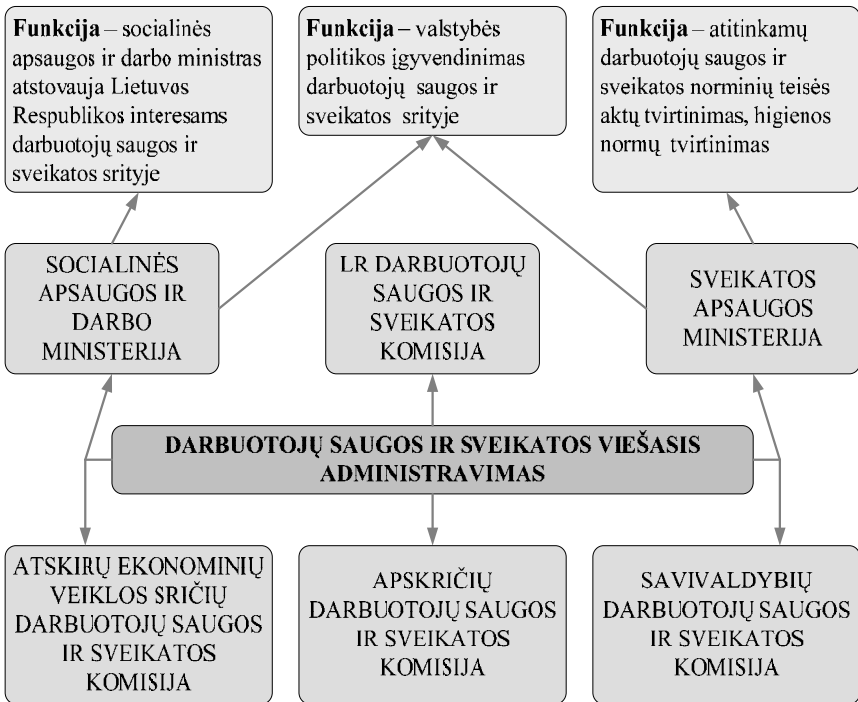


**115 pav.**

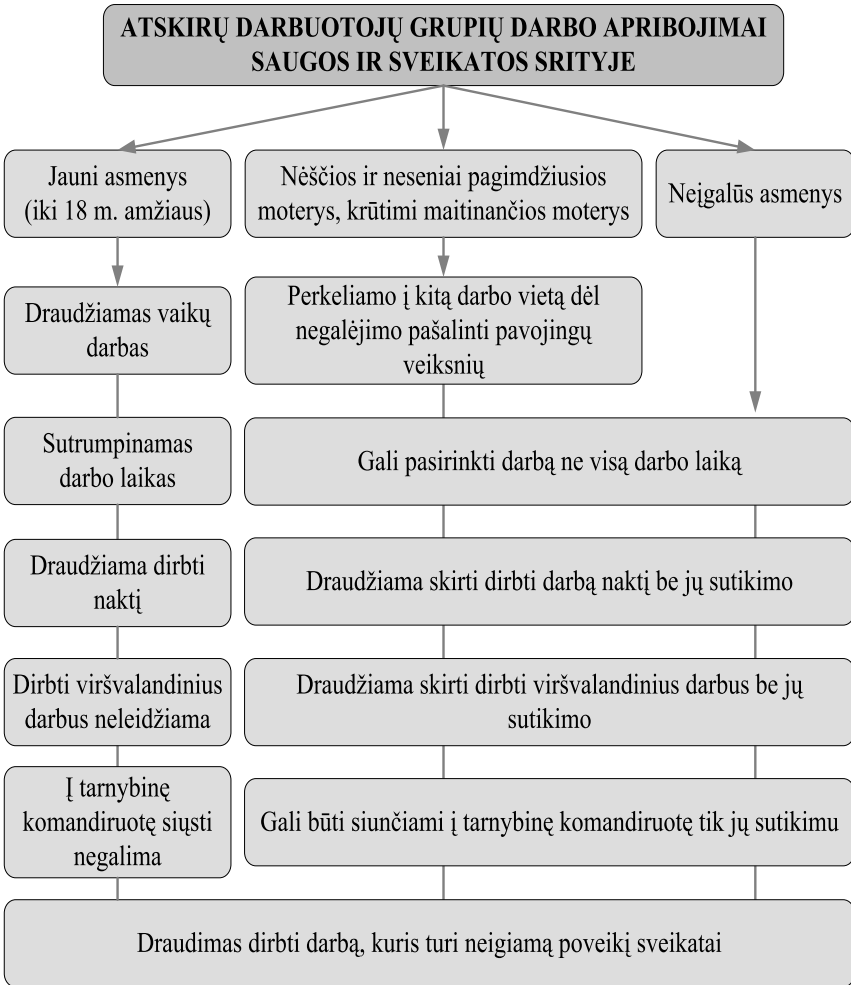
## 17 TEMA.

### DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

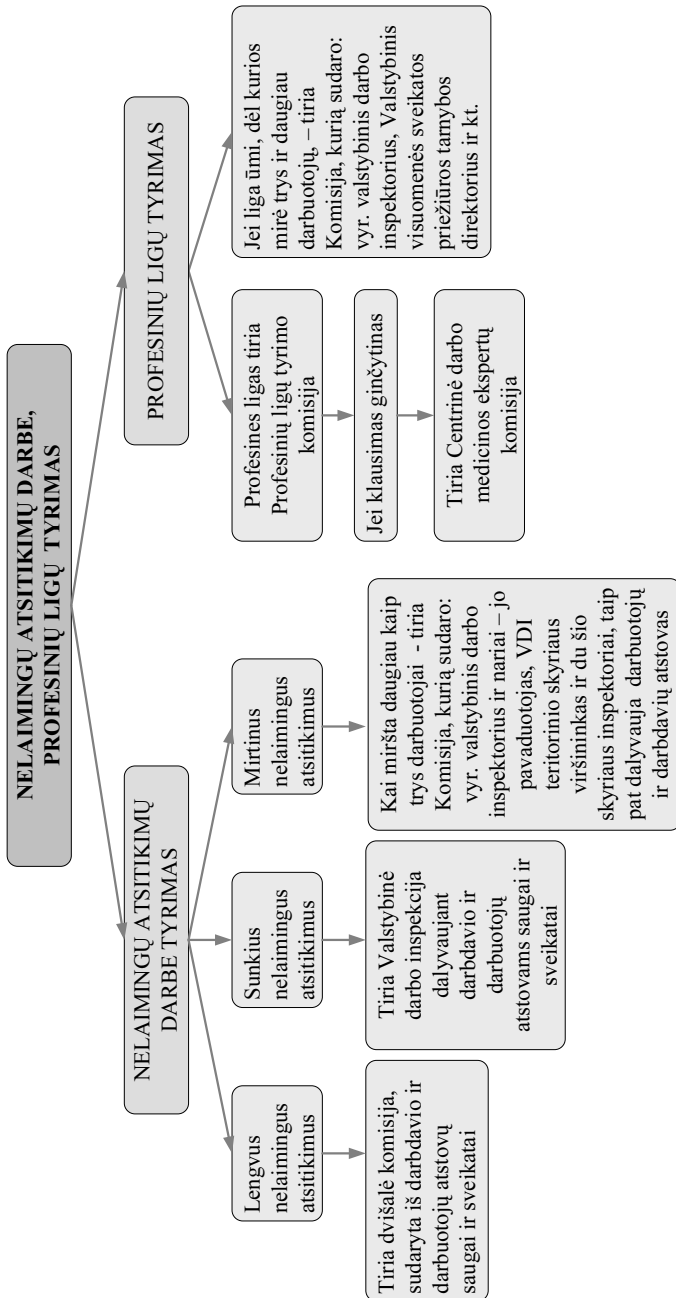
Darbuotojų sauga ir sveikata priskiriama prie svarbių darbo sąlygų užtikrinant konstitucinę asmens teisę į saugias ir sveikas darbo sąlygas. Schemose pateiktas saugaus darbo organizavimas ir vykdymas; darbuotojų saugos ir sveikatos priemonių planavimas ir finansavimas, darbuotojų instruktavimas ir mokymas, privalomi sveikatos patikrinimai, darbų sustabdymas, darbdavių ir jų atstovų atestavimas. Daug dėmesio skirta nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų tyrimui ir apskaitai, profesinių ligų klasifikavimui.



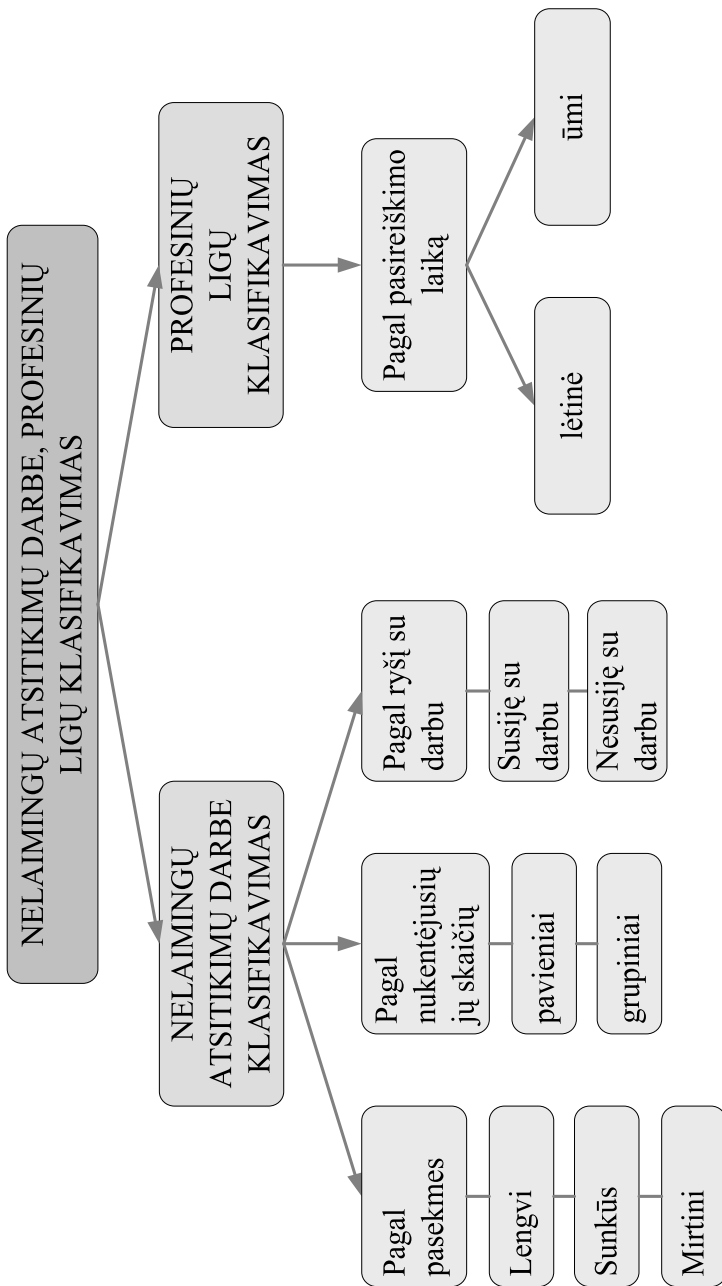
116 pav.



**117 pav.**



**118 pav.**



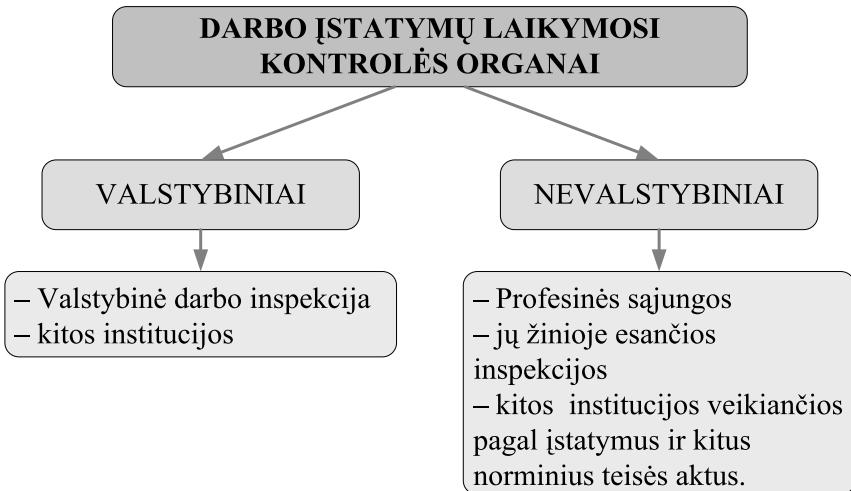
119 pav.



## 18 TEMA.

# DARBO ĮSTATYMŲ LAIKYMOSI PRIEŽIŪRA IR KONTROLĖ

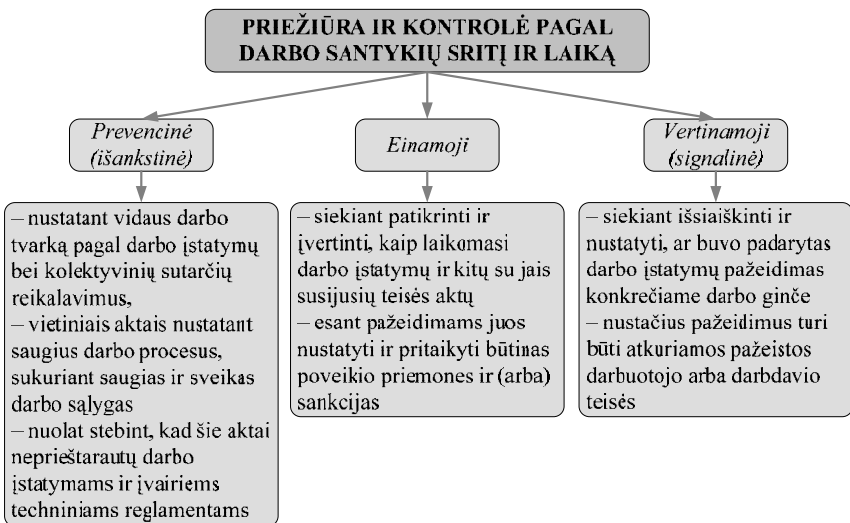
Kaip darbdaviai ir darbuotojai laikosi Darbo kodekso, darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų bei kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų, pagal įstatymų nustatytą kompetenciją kontroliuoja ir jų pažeidimų prevenciją vykdo atitinkamos darbo įstatymų laikymosi priežiūros ir kontrolės institucijos. Kadangi darbo įstatymų laikymosi priežiūrą ir kontrolę įgaliotos institucijos vykdo įvairiose darbo santykių srityse ir skirtingu metu bei atsižvelgdamos į skirtingus tikslus, atitinkamai tokia priežiūra ir kontrolė bei prevencijos priemonės gali būti įvairiai klasifikuojamos, t. y. ji gali būti tam tikrų rūšių, kurios pavaizduotos schemose. Be to, pavaizduota asmenims už darbo įstatymų pažeidimus taikoma atsakomybė, jų rūšys.



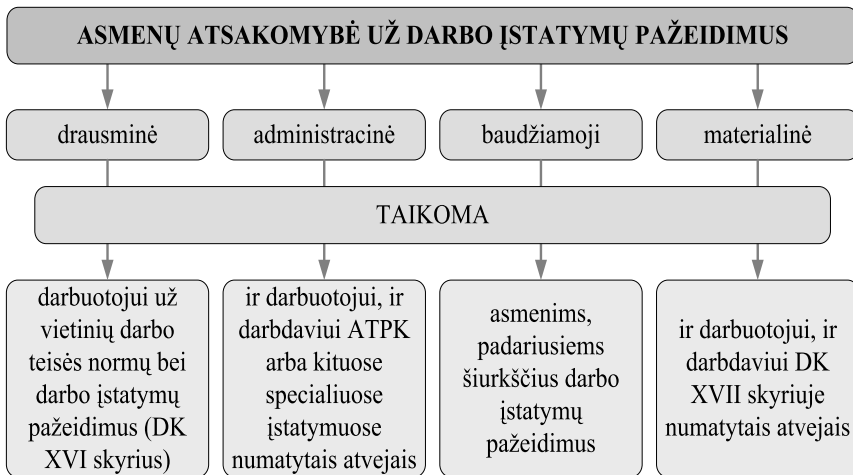
120 pav.



121 pav.



122 pav.



**123 pav.**



IV DALIS

DARBO  
GINČAI

## 19 TEMA.

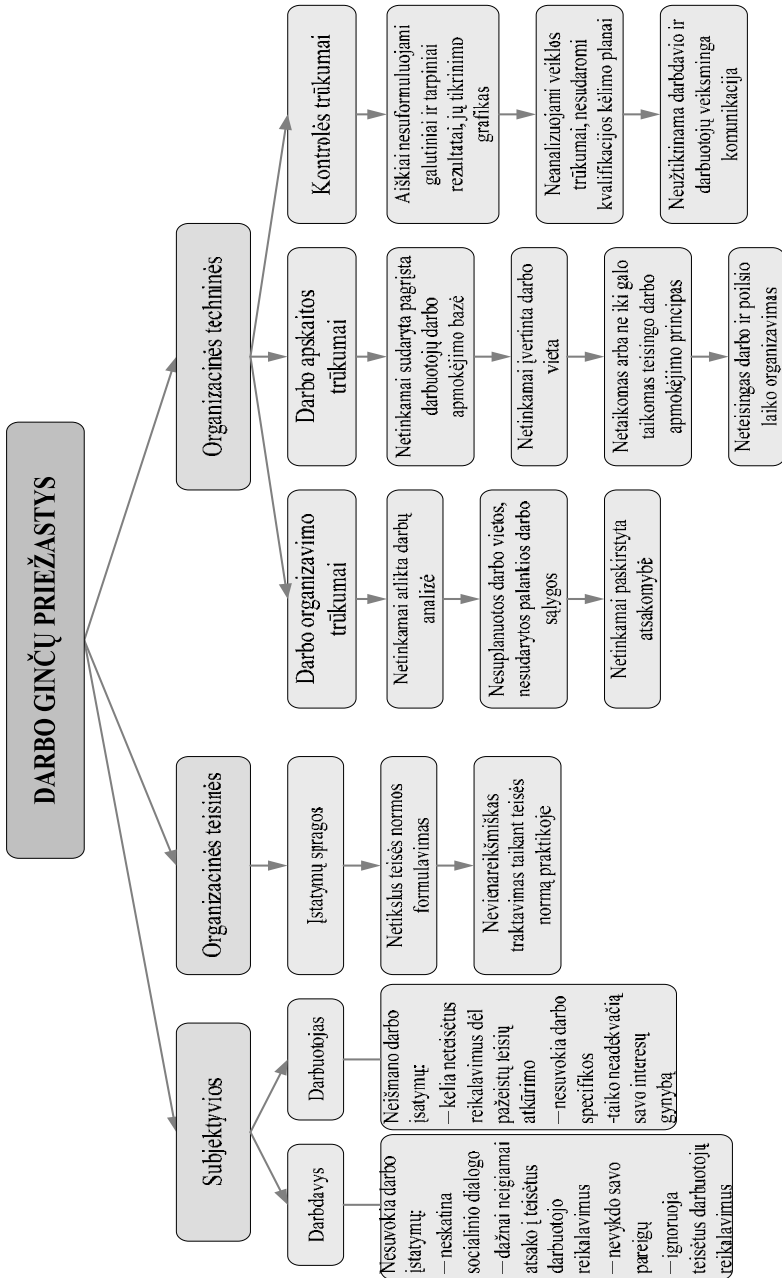
### INDIVIDUALŪS DARBO GINČAI

Darbo ginčai yra vienas iš darbo santykių bruožų. Darbo procesui būdingi konfliktai. Darbdavio ir darbuotojo sudaryta darbo sutartis įpareigoja juos laikytis prisiimtų įsipareigojimų. Tačiau ir darbuotojas, ir įmonė turi savų skirtingų interesų. Darbuotojas jaučiasi silpnesne darbo sutarties šalimi ir dažnai linkęs manyti, kad jo interesų turi būti labiausiai paisoma. O darbdavys darbuotojo interesų linkęs paisyti tiek, kiek tai padeda įmonės produktyvumui didėti. Dėl to kyla konfliktinės situacijos ir darbo ginčai. Pačia bendriausia prasme *darbo ginčas* gali būti suvokiamas kaip darbo santykių subjektų *konfliktas*, kai vienas subjektas iškelia tam tikrus reikalavimus, o kitas arba iš dalies, arba visiškai juos atmeta.

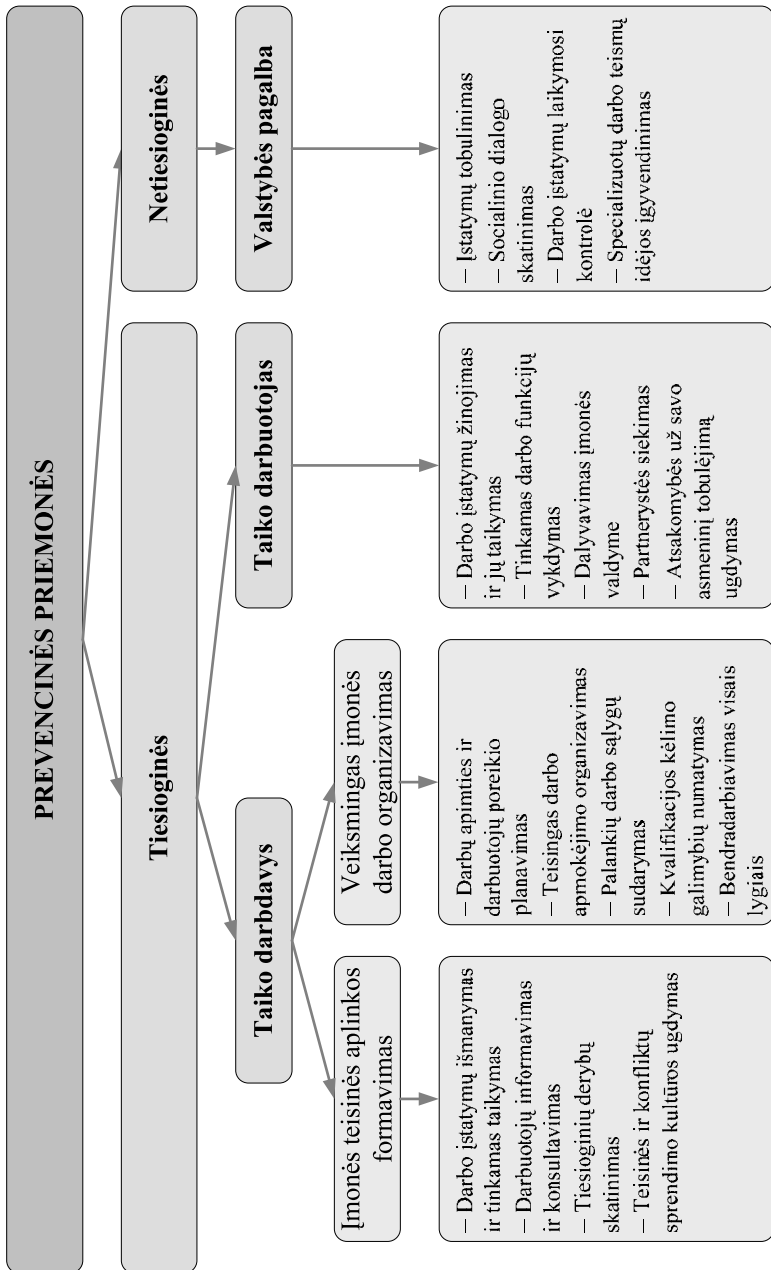
Lietuvos Respublikos darbo kodekse buvo išlaikytas Lietuvos darbo teisinių santykių praktikoje nusistovėjęs darbo ginčų modelis. Jam būdinga tai, kad darbo ginčai yra skirstomi į dvi pagrindines grupes, kurioms reglamentuoti nustatomos iš esmės skirtingos taisyklės. Lietuvos darbo teisės praktikoje ir teorijoje darbo ginčai skirstomi į:

- a) kolektyvinius darbo ginčus;
- b) individualius darbo ginčus.

Schemose pateiktos darbo ginčų kilimo priežastys, prevencinės priemonės, darbo ginčo šalys. Atskirai išskirti individualūs (ieškininiai) ir kolektyviniai (interesų) (žr. 10 temą) darbo ginčai. Schemiškai parodytos individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos ypatybės (iki teismo ir teisme), darbo ginčų komisijos sprendimų priėmimas, vykdymas ir apskundimas.

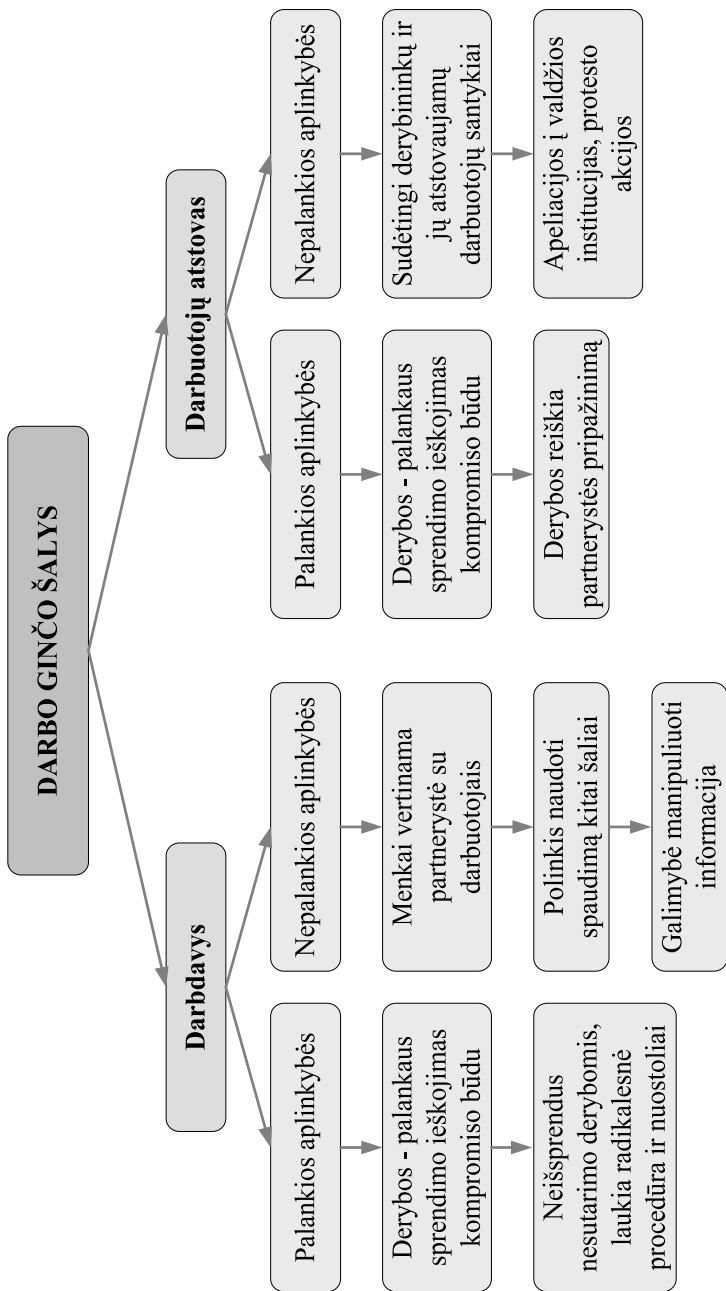


124 pav.



125 pav.





126 pav.

**INDIVIDUALIUS DARBDAVIO IR DARBUOTOJO  
DARBO GINČUS NAGRINĖJANTYS ORGANAI  
(DK 286 str.)**

**Darbo ginčų komisija**

Privalomas pirminis organas, nagrinėjantis darbo ginčus (jeigu įstatymai nenustato kitos ginčo nagrinėjimo tvarkos)

**Teismas**

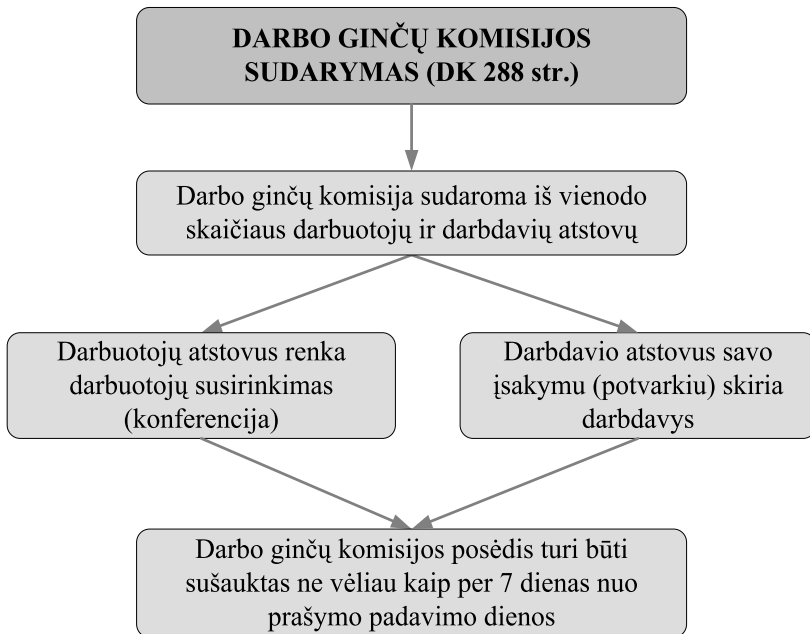
Teismuose nagrinėjami darbo ginčai

– Darbuotojo apskūsti Darbo ginčų komisijos sprendimai.  
– Kai Darbo ginčų komisijoje šalys nesutarė.  
– Kai Darbo ginčų komisija nebuvo sudaryta arba ginčas komisijoje nebuvo išspręstas per DK nustatytus terminus (DK 295 str. 1 d. 1,2,3 p.).

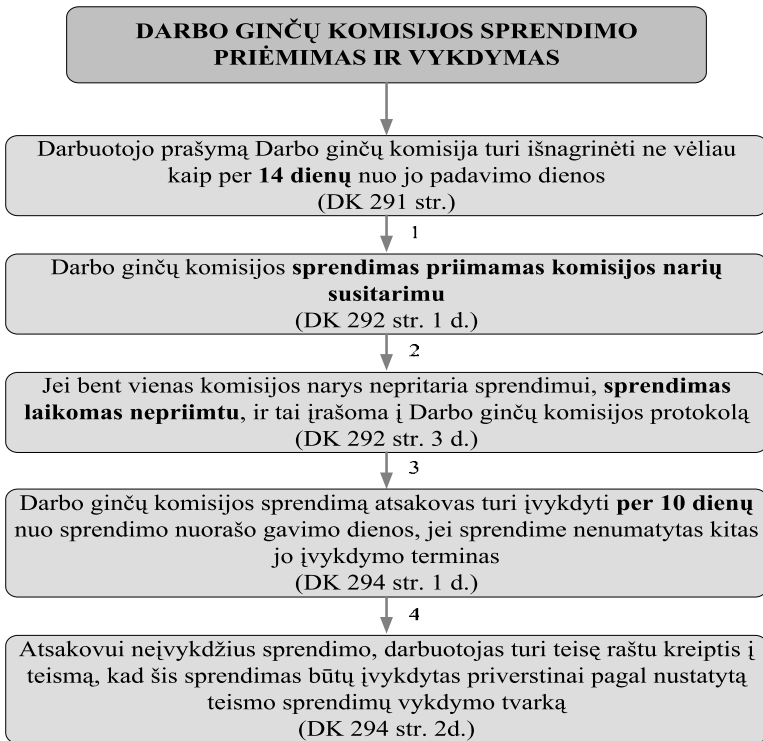
**Tiesiogiai teisme nagrinėjami ginčai:**

– Kai darbuotojas nesutinka su darbo sąlygų pakeitimu, nušalinimu nuo darbo darbdavio iniciatyva, atleidimu iš darbo.  
– Dėl atleidimo iš darbo formulotės pakeitimo.  
– Tarp profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų ir darbdavio dėl įstatymuose ar sutartyje nustatytų pareigų ir prievolių nevykdymo.  
– Pagal profesinių sąjungų ieškinius, kai darbdavys laiku neišnagrinėja ar nepatenkina profesinės sąjungos reikalavimo panaikinti darbdavio sprendimus, kurie pažeidė įstatymų nustatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises.  
– Kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra nutrūkę.  
– Kitais įstatymų numatytais atvejais. (DK 295 str. 2 d.)

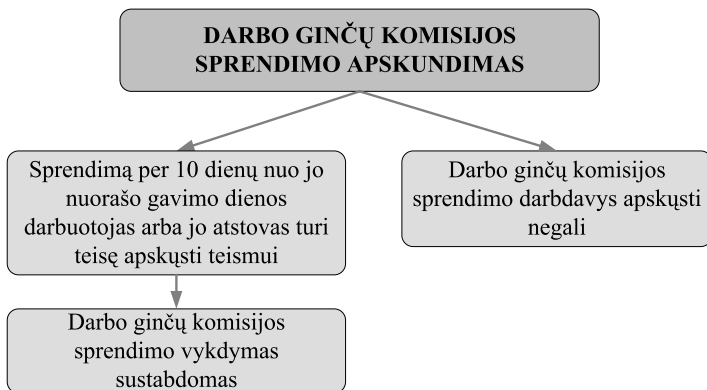
**127 pav.**



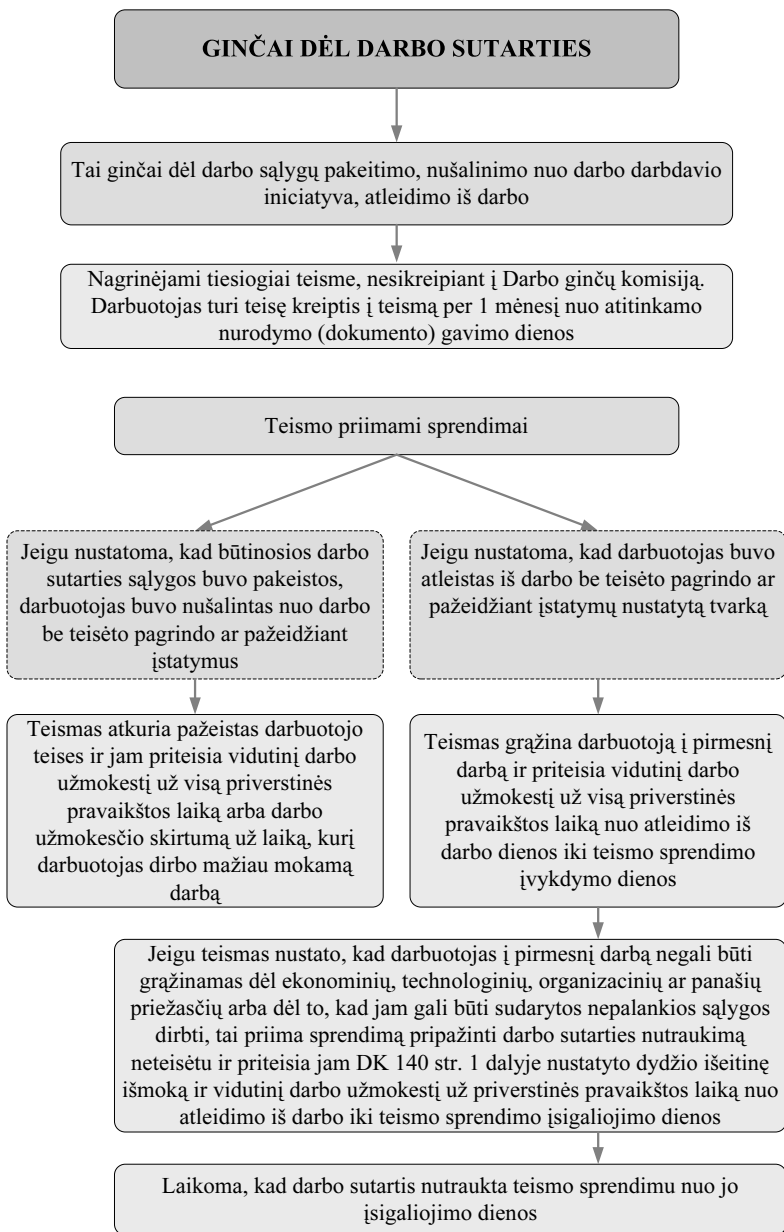
**128 pav.**



**129 pav.**



**130 pav.**



**131 pav.**

## LITERATŪRA

### **Lietuvos Respublikos įstatymai (su pakeitimais iki 2008 m. vasario 1 d.)**

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992. Nr. 33-1014.
2. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios. 2001. Nr. 49-1704, Nr. 53.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64-2569 / Aktuali redakcija.
4. Europos Tarybos 1968 m. spalio 15 d. reglamentas (EEB) Nr. 1612/68 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje // OL L 257, 1968 10 19, p. 2.
5. Europos Tarybos 1971 m. birželio 14 d. reglamentas (EB) 1408/71 dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims ir jų šeimų nariams, persikeliantiems Bendrijoje // OL L 149, 1971 07 05, p. 2.
6. Europos Tarybos 1972 m. kovo 21 d. reglamentas (EEB) Nr. 574/72, nustatantis reglamento (EEB) Nr. 1408/71 dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims, savarankiškai dirbantiems asmenims ir jų šeimos nariams, persikeliantiems Bendrijoje, įgyvendinimo tvarką // OL L 074, 1972 03 27, p. 1.
7. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas // Valstybės žinios. 2009. Nr. 86-3638.
8. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios. 2004. Nr. 164-5972.
9. Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios. 2004. Nr. 39-1271.
10. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios. 1991. Nr. 34-933.
11. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2004. Nr. 4-26.
12. Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 75-2271.
13. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties // Valstybės žinios. 2004. Nr. 73-2539.

14. Lietuvos Respublikos Lietuvos Respublikoje išrinktų Europos Parlamento narių statuso ir darbo sąlygų įstatymas // Valstybės žinios. 2004. Nr. 32-1009.
15. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 2001. Nr. 31-1010; Nr. 37, Nr. 52; 2006. Nr. 50-1799.
16. Lietuvos Respublikos Seimo 1994 m. birželio 23 d. nutarimas Nr. I-507 „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“ // Valstybės žinios. 1994. Nr. 49-913. Konvencijų tekstus žr.: Valstybės žinios. 1996. Nr. 27-647; Nr. 28-670; Nr. 30-735.
17. TDO deklaracija „Dėl pagrindinių principų ir teisių darbe“. TDO, 1998.
18. Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 82-2478; 2001. Nr. 22-716; Nr. 104-3703; 2002. Nr. 102-4544; 2003. Nr. 73-3350; 2004. Nr. 61-2188; Nr. 152-5533; Nr. 171-6298; 2006. Nr. 41-1460.

### **Lietuvos Respublikos įstatymų įgyvendinamieji teisės aktai (su pakeitimais iki 2008 m. vasario 1 d.)**

1. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“ // Valstybės žinios. 1994. Nr. 19-313; 2002. Nr. 120-5416.
2. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 81-3690.
3. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimas Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, darbų, sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 48-2120; 2003. Nr. 49 (*atitaisymas*).
4. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 29 d. nutarimas Nr. 1508 „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2004. Nr. 173-6406.
5. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. vasario 3 d. nutarimas Nr. 160 „Dėl papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 14-559.
6. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 116 „Dėl kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 11-413.

7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 13-502.
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 139 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų profesinio pasirengimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 13-503.
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 22 d. nutarimas Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 39-1787.
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimas Nr. 941 „Dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines papildomas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 73-3375.
11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 6 d. nutarimas Nr. 828 „Dėl papildomų mokamų kasmetinių atostogų teisėjams suteikimo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2002. Nr. 57-2313.
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. rugsėjo 2 d. nutarimas Nr. 1118 „Dėl nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2004. Nr. 136-4945.
13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimas Nr. 590 „Dėl profesijų, darbų ir veiklos sričių darbuotojų bei transporto priemonių vairuotojų, buvusių kartu su nukentėjusiais ar ligoniais nelaimingų atsitikimų ar ūmaus gyvybei pavojingo susirgimo vietose ir privalančių suteikti jiems pirmąją pagalbą, sąrašo patvirtinimo, taip pat įstatymų nustatytų kitų asmenų kompetencijos šiais klausimais nustatymo“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 48-2123.
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. vasario 12 d. nutarimas Nr. 166 „Dėl darbo ginčų komisijos posėdžio protokolo formos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2004. Nr. 26-821.
15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 52-2326.
16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1993 m. liepos 8 d. nutarimas Nr. 511 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos tobulinimo“ // Valstybės žinios. 1993. Nr. 28-655.
17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne proti-



- ne, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir Darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 93-4205.
18. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimas Nr. 526 „Dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2004. Nr. 74-2555.
  19. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2006 m. balandžio 24 d. įsakymas Nr. A1-118 „Dėl Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2006. Nr. 46-1669.
  20. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. liepos 5 d. įsakymas Nr. A1-192 „Dėl Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo // Valstybės žinios. 2005. Nr. 85-3176.
  21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 str.), taikymo teismų praktikoje“ // Teismų praktika. 2004. Nr. 20.
  22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ // Teismų praktika. 2004. Nr. 21.

### **Komentarai:**

Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (I–II dalis). – Vilnius: Justitia, 2003.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III d. Vilnius: Justitia, 2004.

### **Vadovėliai:**

1. Nekrošius J. et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras. 2008. P. 544.
2. Darbo teisė. Aut. kolektyvo vadovė G. Dambrauskienė. Vilnius: MRU, 2008. P. 477.

**Dambrauskienė Genovaitė, Mačernytė–Panomariovienė Ingrida**

Da-186 Lietuvos darbo teisė: schemos ir komentarai: mokomasis metodinis leidinys: antroji pataisyta ir papildyta laida. – Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2009. – 152 p., iliustr.  
Bibliogr.: p. 148–151.  
ISBN 978-9955-19-143-8

*Šis mokomasis metodinis leidinys suskirstytas į atskirus Lietuvos darbo teisės institutus laikantis vienos sistemos. Vaizdžiai iliustruotas Lietuvos darbo teisės mokomasis metodinis leidinys padės besimokantiems socialinių mokslų krypties aukštųjų mokyklų studentams ir praktikams pasirengti laikyti egzaminus, įskaitas ir dalyvauti diskusijose seminarų metu studijuojant darbo teisės dalyką.*

UDK 349.2(075.8)

Genovaitė Dambrauskienė, Ingrida Mačernytė–Panomariovienė

**LIETUVOS DARBO TEISĖ:**

**schemos ir komentarai**

Mokomasis metodinis leidinys  
Antroji pataisyta ir papildyta laida

Maketuotoja *Regina Silkovienė*  
Viršelio autorė *Stanislava Narkevičiūtė*

SL 585. 2009 09 30. 7,21 leidyb. apsk. l.

Tiražas 500 egz. Užsakymas

Išleido Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius

Tinklapis internete [www.mruni.eu](http://www.mruni.eu)

Elektroninis paštas [leidyba@mruni.eu](mailto:leidyba@mruni.eu)

Spausdino UAB „Baltijos kopija“, Kareivių g. 13 b, LT-09109 Vilnius

Tinklapis internete [www.kopija.lt](http://www.kopija.lt)

El. paštas [info@kopija.lt](mailto:info@kopija.lt)