MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

Genovaitė Dambrauskienė
Ingrida Mačernytė–Panomariovienė

LIETUVOS DARBO TEISĖ:

schemos ir komentarai

Mokomasis metodinis leidinys

Vilnius 2008

UDK 349.2(075.8)
Da-186

R e c e n z a v o :

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 2008 m. sausio 10 d. posėdyje (protokolas Nr. 2T-6) ir rekomenduotas spausdinti

Mokomasis metodinis leidinys svarstytas Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros 2007 m. birželio 21 d. posėdyje (protokolas Nr. 1DSK-9) ir rekomenduotas spausdinti

Mykolo Romerio universiteto mokslinių-mokomųjų leidinių aprobavimo spaudai komisija 2008 m. vasario 7 d. posėdyje (protokolas Nr. 2L-2) leidinį patvirtino spausdinti

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

ISBN 978-9955-19-090-5

© Mykolo Romerio universitetas, 2008
© Genovaitė Dambrauskienė, 2008
© Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, 2008

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

MRU ©

PRATARMĖ

Metodinis leidinys „Lietuvos darbo teisė: schemos 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 2008 m. vasario 1 d.), bet ir į kitų teisės aktų atitinkamas nuostatas. Kitaip tariant, schemos buvo rengiamos taikant sistemiškumo, hierarchijos ir kompleksiško teisės aktų aiškinimo būdus.

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

©

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
UTPĮ – Užsieniečių teisinės padėties įstatymas
val. – valandos
VDI – Lietuvos valstybinė darbo inspekcija
vyr. – vyriausias

I dalis

BENDROJI DARBO TEISĖS DALIS

1 TEMA.
DARBO TEISĖS SĄVOKA, FUNKCIJOS IR SISTEMA

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

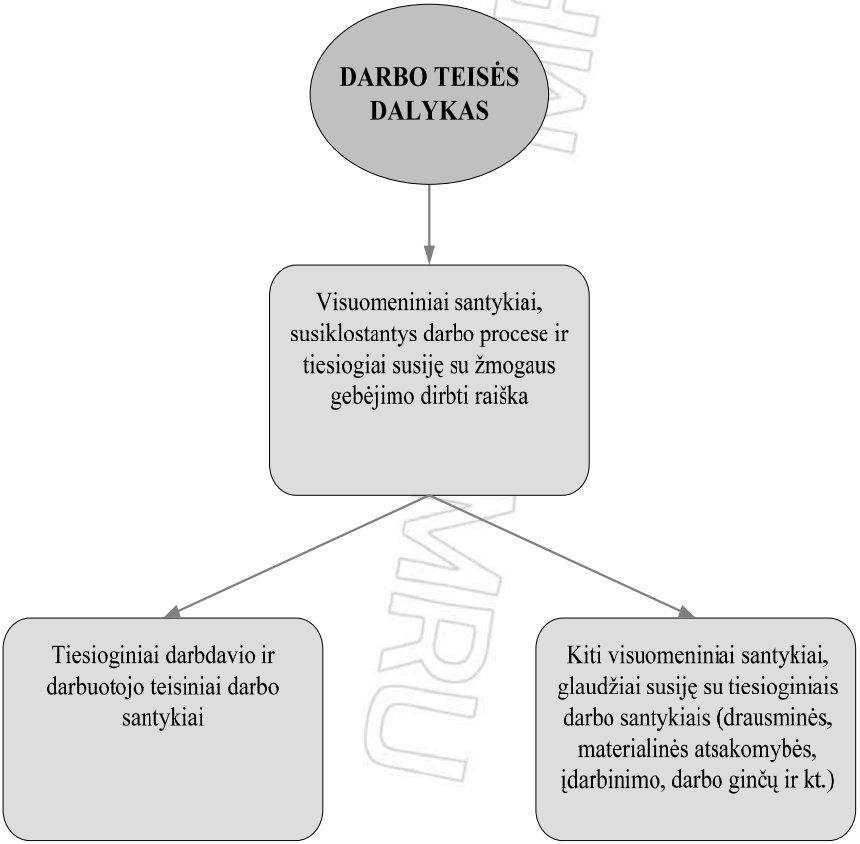
Asmuo pajėgia ir geba dirbti. Naudodamasis šiomis savybėmis, jis laisvai ir individualiai kuria materialias ir nematerialias gėrybes. Vadinasi, darbai turi techninę ir socialinę reikšmę. Darbo objektai ir priemonės naudojami ne tik kaip daiktai – jie kartu yra ir nuosavybės objektai. Kad asmuo galėtų 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.

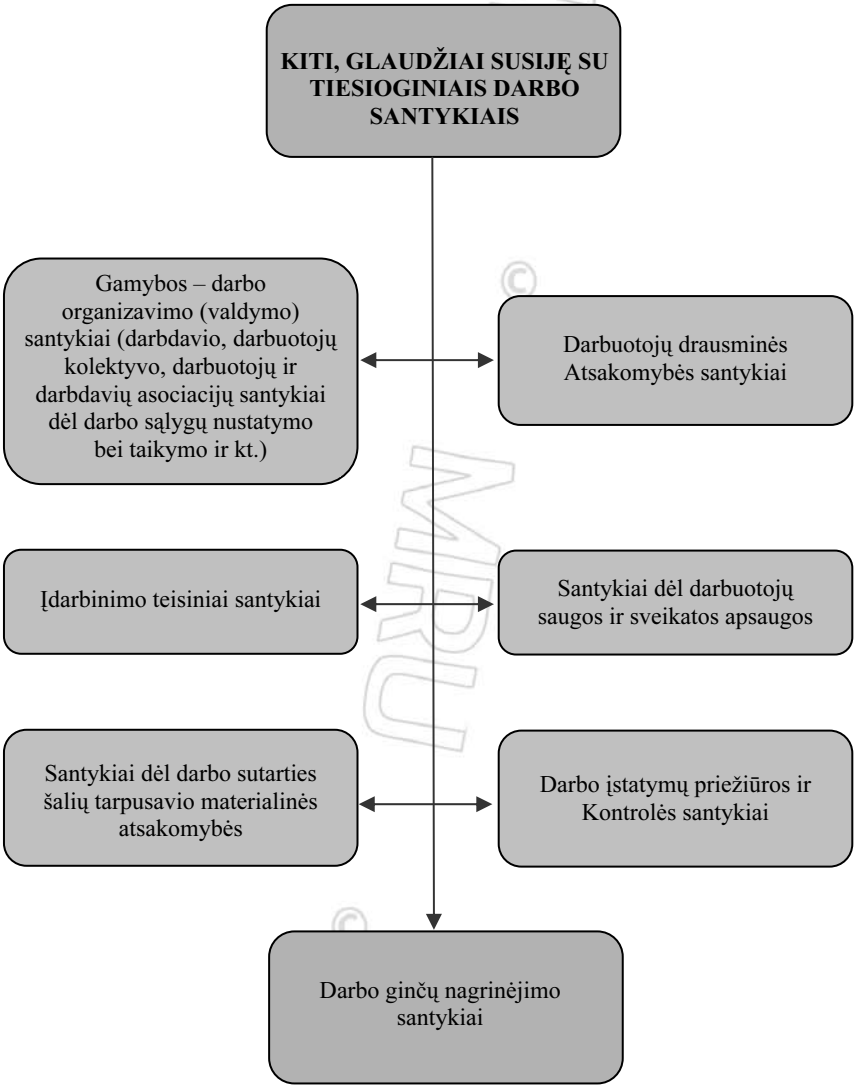
Darbo teisė reguliuoja ir kitus visuomeninius santykius, glaudžiai susijusius su tiesioginiais darbo santykiais, t. y. įdarbinimo, drausminės ir materialinės atsakomybės, darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos, darbo ginčų ir kt. santykius. Vieni iš jų kyla iki darbo sutarties sudarymo, kiti, pvz.,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


DARBO TEISĖS DALYKAS
Visuomeniniai santykiai, susiklostantys darbo procese ir tiesiogiai susiję su žmogaus gebėjimo dirbti raiška
Tiesioginiai darbdavio ir darbuotojo teisiniai darbo santykiai
Kiti visuomeniniai santykiai, glaudžiai susiję su tiesioginiais darbo santykiais (drausminės, materialinės atsakomybės, įdarbinimo, darbo ginčų ir kt.)

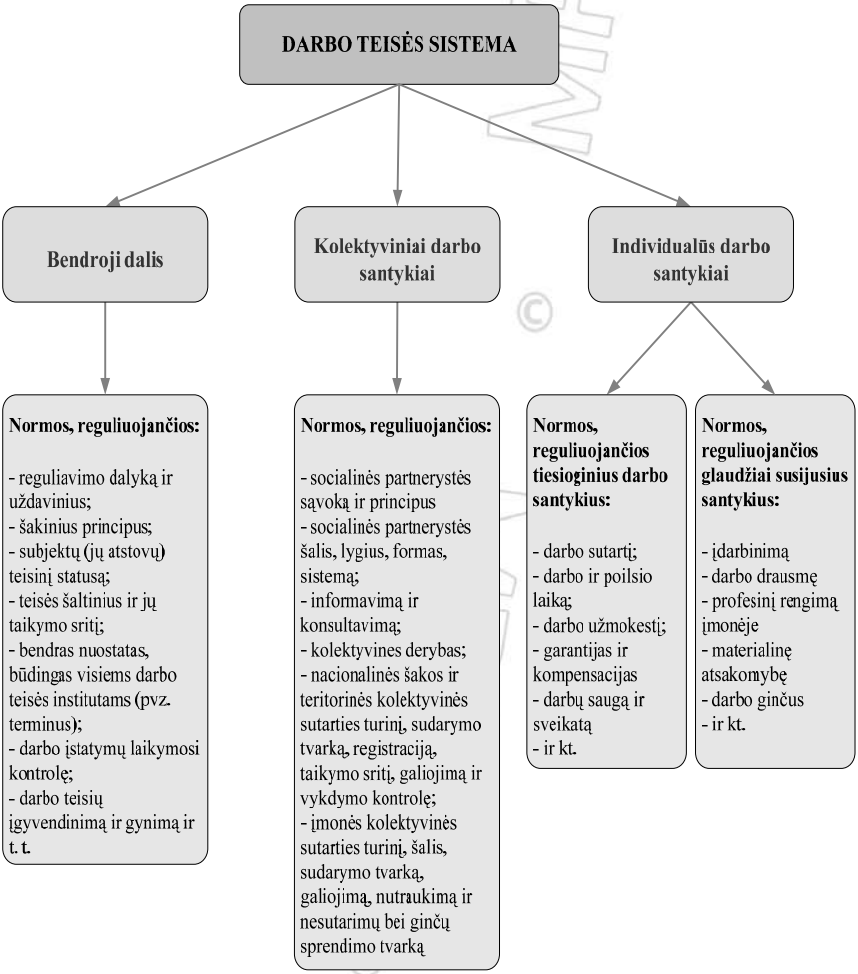
1 pav.


TEISINIAMS DARBO SANTYKIAMS BŪDINGI BRUOŽAI
Atsiranda ir egzistuoja darbo procese darbo sutarties pagrindu
Darbuotojas įtraukiamas į darbdavio kolektyvą ir paklūsta jame nustatytai darbo tvarkai. Pavaldumas darbdaviui
Atlygintino pobūdžio
Darbuotojas pats atlieka darbo funkciją, apibrėžtą darbo sutartimi
Tęstinio pobūdžio
Sudėtingas teisinis santykis
Pasibaigia darbuotoją atleidus iš darbo įstatymų nustatytais pagrindais ir tvarka

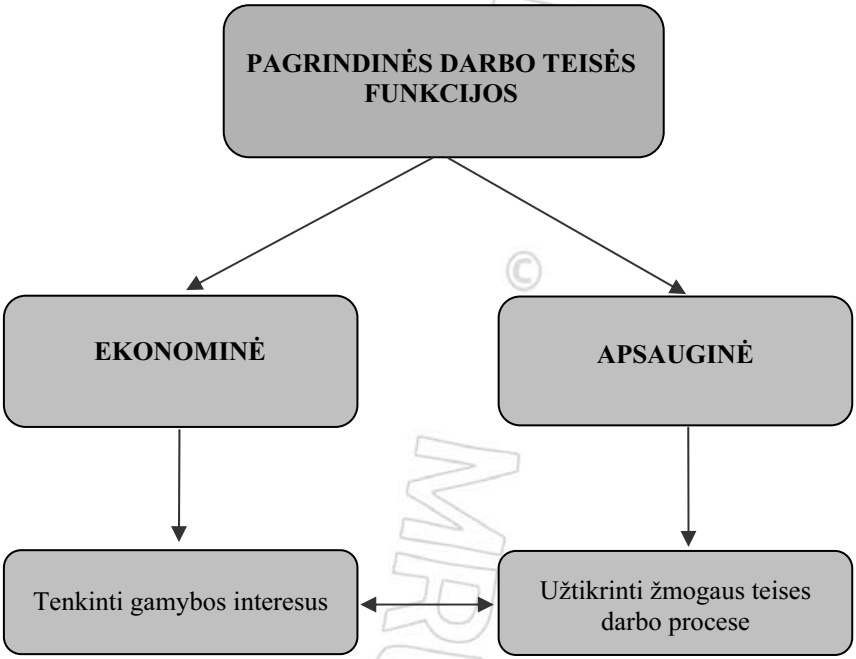
2 pav.


KITI, GLAUDŽIAI SUSIJĘ SU TIESIOGINIAIS DARBO SANTYKIAIS
Gamybos – darbo organizavimo (valdymo) santykiai (darbdavio, darbuotojų kolektyvo, darbuotojų ir darbdavių asociacijų santykiai dėl darbo sąlygų nustatymo bei taikymo ir kt.)
Darbuotojų drausminės Atsakomybės santykiai
Įdarbinimo teisiniai santykiai
Santykiai dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos
Santykiai dėl darbo sutarties šalių tarpusavio materialinės atsakomybės
Darbo įstatymų priežiūros ir Kontrolės santykiai
Darbo ginčų nagrinėjimo santykiai

3 pav.


DARBO TEISĖS SISTEMA
Bendroji dalis
Kolektyviniai darbo santykiai
Individualūs darbo santykiai
Normos, reguliuojančios:
- reguliavimo dalyką ir uždavinius;
- šakinius principus;
- subjektų (jų atstovų) teisinį statusą;
- teisės šaltinius ir jų taikymo sritį;
- bendras nuostatas, būdingas visiems darbo teisės institutams (pvz. terminus);
- darbo įstatymų laikymosi kontrolę;
- darbo teisių įgyvendinimą ir gynimą ir t. t.
Normos, reguliuojančios:
- socialinės partnerystės sąvoką ir principus
- socialinės partnerystės šalis, lygius, formas, sistemą;
- informavimą ir konsultavimą;
- kolektyvines derybas;
- nacionalinės šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties turinį, sudarymo tvarką, registraciją, taikymo sritį, galiojimą ir vykdymo kontrolę;
- įmonės kolektyvinės sutarties turinį, šalis, sudarymo tvarką, galiojimą, nutraukimą ir nesutarimų bei ginčų sprendimo tvarką
Normos, reguliuojančios tiesioginius darbo santykius:
- darbo sutartį;
- darbo ir poilsio laiką;
- darbo užmokestį;
- garantijas ir kompensacijas
- darbų saugą ir sveikatą
- ir kt.
Normos, reguliuojančios glaudžiai susijusius santykius:
- įdarbinimą
- darbo drausmę
- profesinį rengimą įmonėje
- materialinę atsakomybę
- darbo ginčus
- ir kt.

4 pav.


PAGRINDINĖS DARBO TEISĖS FUNKCIJOS
EKONOMINĖ
APSAUGINĖ
Tenkinti gamybos interesus
Užtikrinti žmogaus teises darbo procese

5 pav.

2 TEMA.
DARBO TEISĖS ŠALTINIAI

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

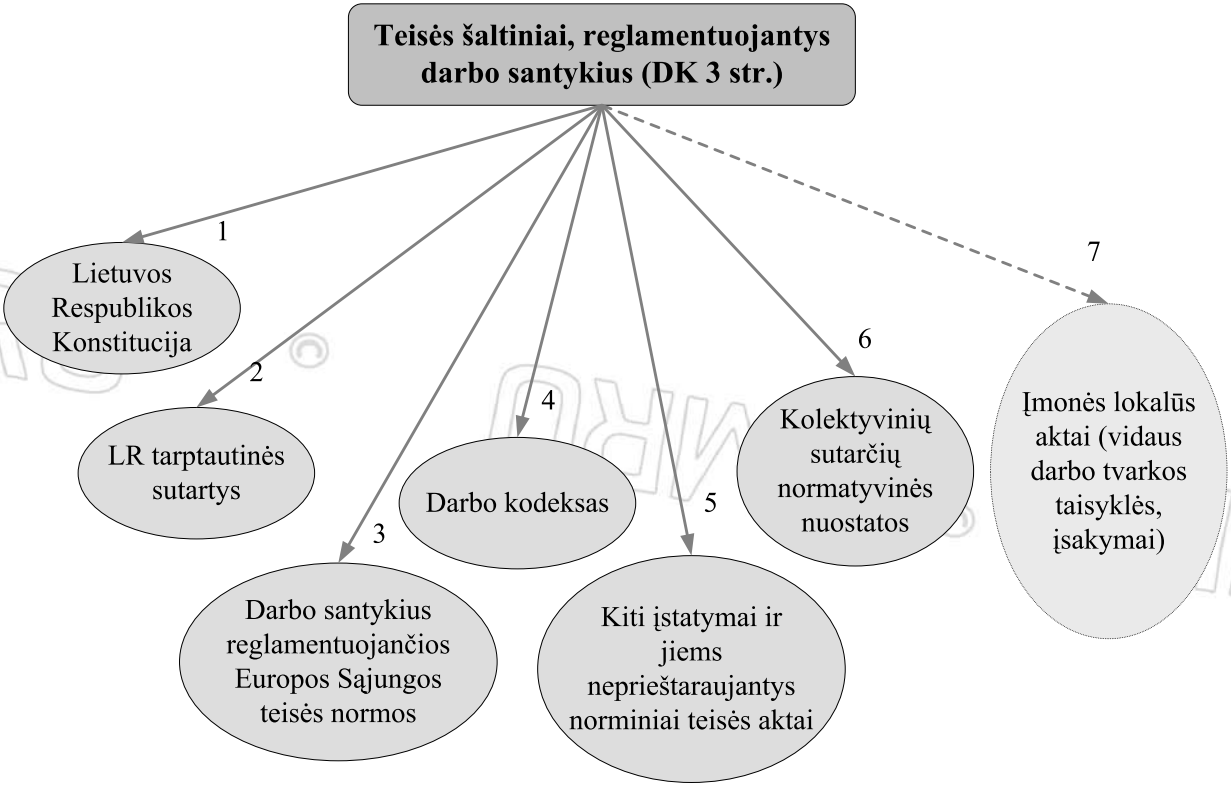
Hierarchiškumo principas pasireiškia tuo, kad žemesnis pagal hierarchiją įstatymo įgyvendinamasis aktas neturi prieštarauti aukštesniam (pvz., Vyriausybės nutarimas – įstatymams, ministro įsakymai – Vyriausybės nutarimams). Vietiniame (lokaliame) norminiame teisės akte (kolektyvinės sutarties norminėse 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.


Teisės šaltiniai, reglamentuojantys darbo santykius (DK 3 str.)
1
Lietuvos Respublikos Konstitucija
2
LR tarptautinės sutartys
3
Darbo santykius reglamentuojančios Europos Sąjungos teisės normos
4
Darbo kodeksas
5
Kiti įstatymai ir jiems neprieštaraujantys norminiai teisės aktai
6
Kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos
7
Įmonės lokalūs aktai (vidaus darbo tvarkos taisyklės, įsakymai)

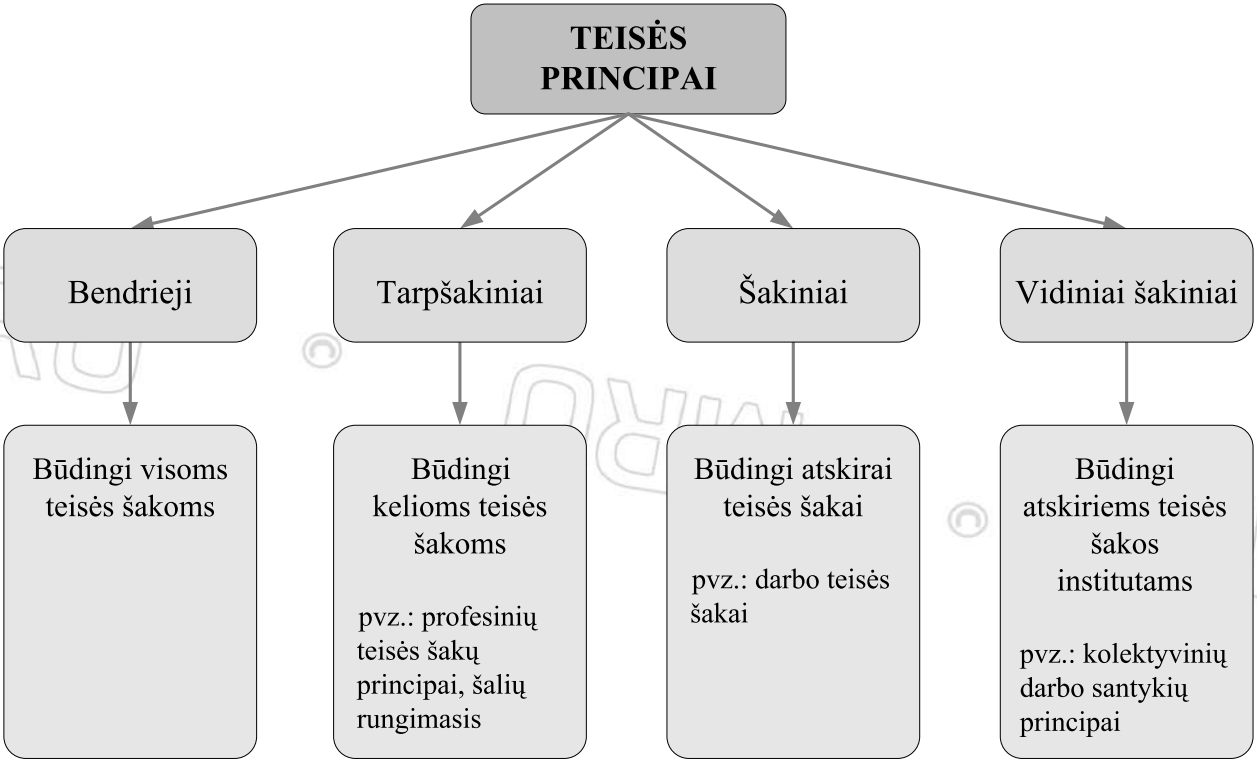
6 pav.

3 TEMA.
DARBO TEISĖS PRINCIPAI

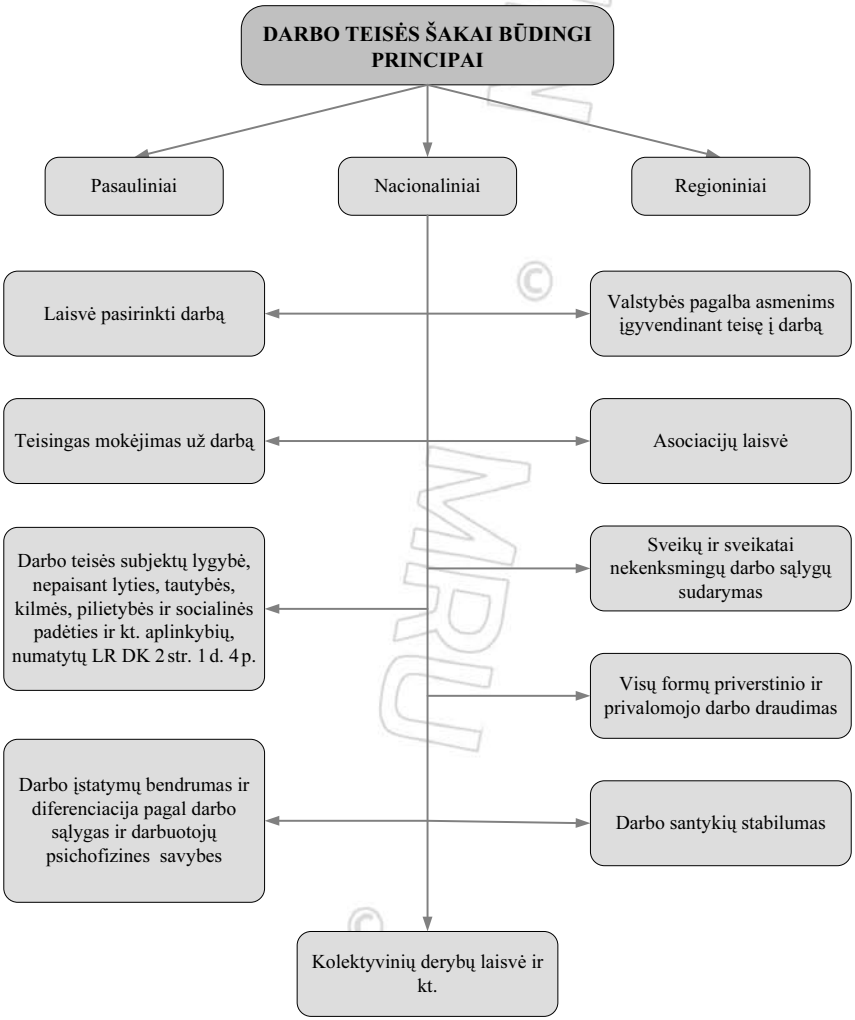
Darbo teisės principai yra bendrųjų principų sukonkretinimo ir reguliavimo forma, jie nagrinėjami atskleidžiant jų turinį. Pagrindiniai darbo teisės principai suformuluoti Lietuvos Respublikos Konstitucijoje: asociacijų laisvė – 35 str., laisvė pasirinkti darbą – 48 str., teisė į tinkamas darbo sąlygas – 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 vadovaujamasi 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.

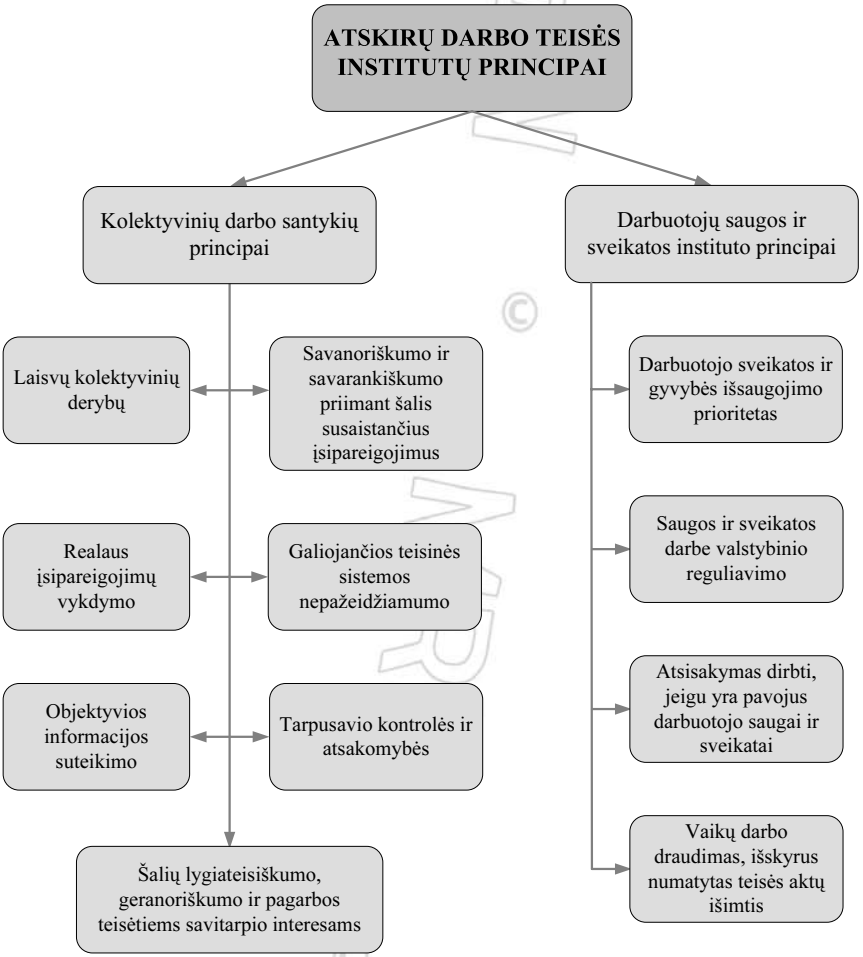
MRU ©


TEISĖS PRINCIPAI
Bendrieji
Tarpšakiniai
Šakiniai
Vidiniai šakiniai
Būdingi visoms teisės šakoms
Būdingi kelioms teisės šakoms
pvz.: profesinių teisės šakų principai, šalių rungimasis
Būdingi atskirai teisės šakai
pvz.: darbo teisės šakai
Būdingi atskiriems teisės šakos institutams
pvz.: kolektyvinių darbo santykių principai

7 pav.


DARBO TEISĖS ŠAKAI BŪDINGI PRINCIPAI
Pasauliniai
Nacionaliniai
Regioniniai
Laisvė pasirinkti darbą
Valstybės pagalba asmenims įgyvendinant teisę į darbą
Teisingas mokėjimas už darbą
Asociacijų laisvė
Darbo teisės subjektų lygybė, nepaisant lyties, tautybės, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties ir kt. aplinkybių, numatytų LR DK 2 str. 1 d. 4 p.
Sveikų ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymas
Visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimas
Darbo įstatymų bendrumas ir diferenciacija pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes
Darbo santykių stabilumas
Kolektyvinių derybų laisvė ir kt.

8 pav.


ATSKIRŲ DARBO TEISĖS INSTITUTŲ PRINCIPAI
Kolektyvinių darbo santykių principai
Darbuotojų saugos ir sveikatos instituto principai
Laisvų kolektyvinių derybų
Savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus
Realaus įsipareigojimų vykdymo
Galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo
Objektyvios informacijos suteikimo
Tarpusavio kontrolės ir atsakomybės
Šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams
Darbuotojo sveikatos ir gyvybės išsaugojimo prioritetas
Saugos ir sveikatos darbe valstybinio reguliavimo
Atsisakymas dirbti, jeigu yra pavojus darbuotojo saugai ir sveikatai
Vaikų darbo draudimas, išskyrus numatytas teisės aktų išimtis

9 pav.

4 TEMA.
TARPTAUTINĖ IR EUROPOS SĄJUNGOS 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.[1]

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.[2]

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 įsipareigojimus valstybėms, kurios sutiko tapti sutarties šalimis. Antra, dažnai skatina veikti tam tikras tarptautinės kontrolės priemones, padedančias vykdyti šiuos įsipareigojimus, 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-

[1] Аметистов Э. М. Международное право и труд. – Москва, 1982. С. 10.

[2] 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 įsipareigojimų 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.

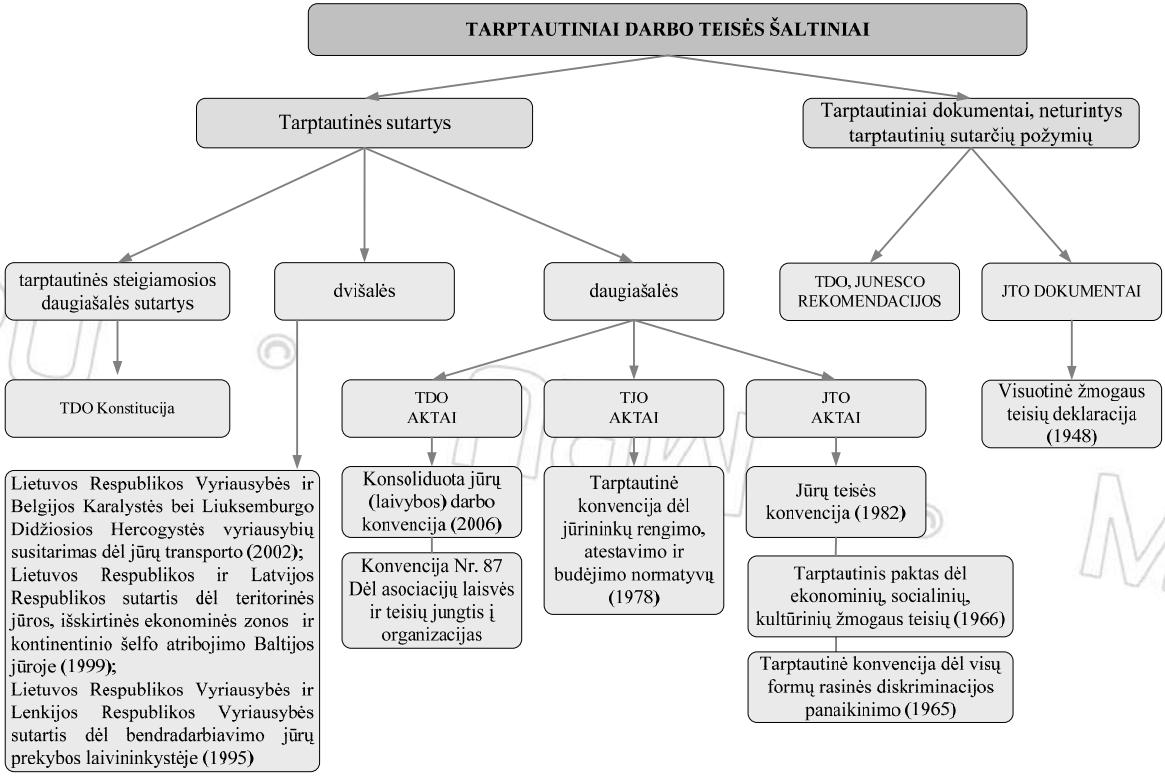
Kadangi jie privalomi visa apimtimi, jų perkelti nereikia – jie yra tiesiogiai veikiantys.

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.

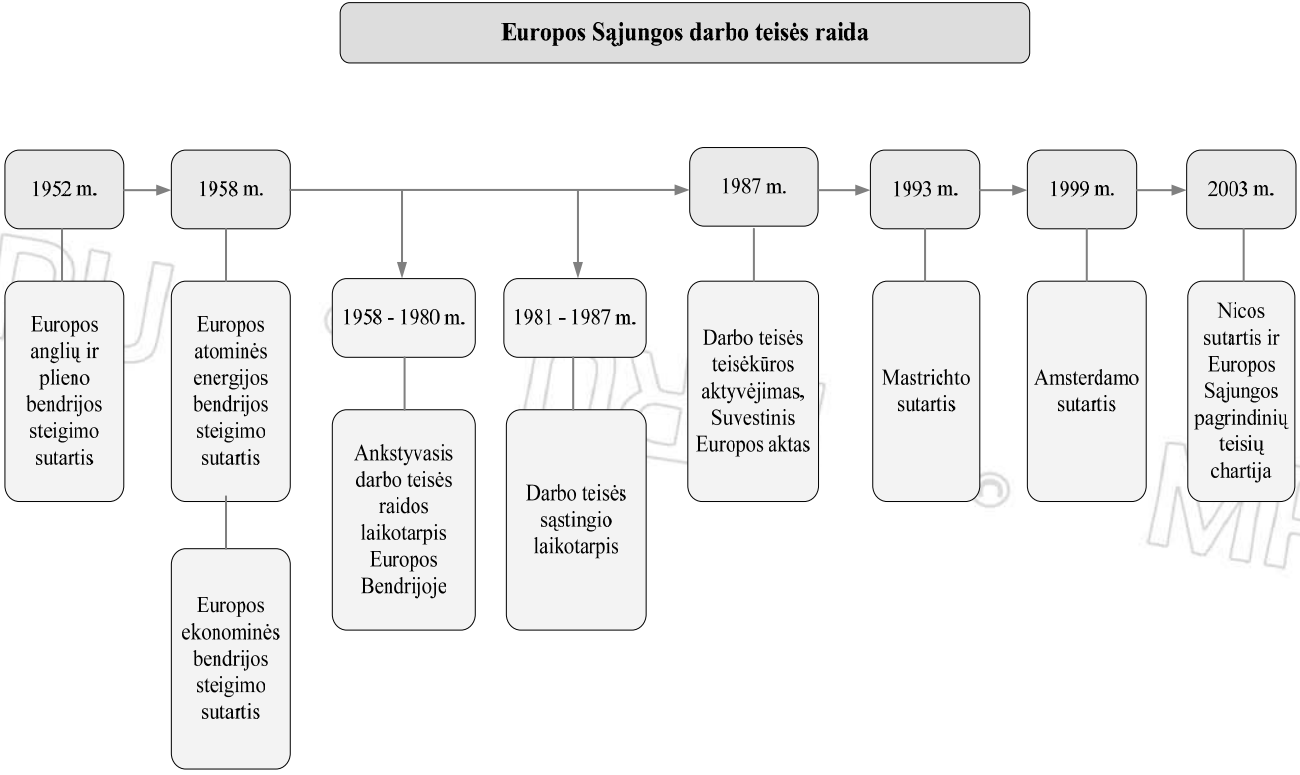
Rekomendacijos ir nuomonės nėra privalomos. ES turi teisę sudaryti *tarptautines sutartis* su valstybėmis, nepriklausančiomis ES, su tokių valstybių grupėmis, taip pat su kitomis tarptautinėmis organizacijomis. Sudarant tarptautinę sutartį gali būti nurodyta, kad sudarytoji sutartis bus tiesiogiai taikoma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

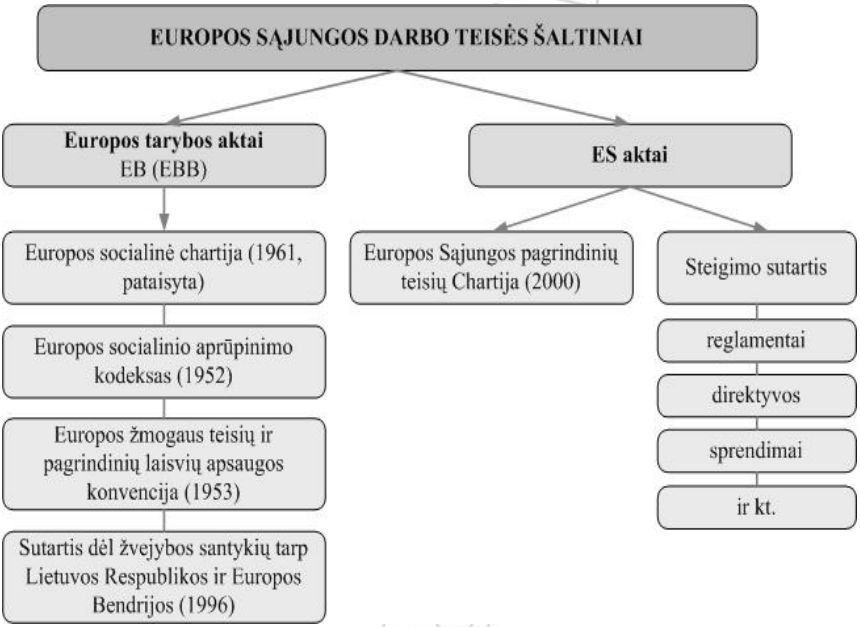
© MRU


TARPTAUTINIAI DARBO TEISĖS ŠALTINIAI
Tarptautinės sutartys
Tarptautiniai dokumentai, neturintys tarptautinių sutarčių požymių
tarptautinės steigiamosios daugiašalės sutartys
dvišalės
daugiašalės
TDO, JUNESCO REKOMENDACIJOS
JTO DOKUMENTAI
TDO Konstitucija
TDO AKTAI
TJO AKTAI
JTO AKTAI
Visuotinė žmogaus teisių deklaracija (1948)
Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Belgijos Karalystės bei Liuksemburgo Didžiosios Hercogystės vyriausybių susitarimas dėl jūrų transporto (2002);
Lietuvos Respublikos ir Latvijos Respublikos sutartis dėl teritorinės jūros, išskirtinės ekonominės zonos ir kontinentinio šelfo atribojimo Baltijos jūroje (1999);
Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Lenkijos Respublikos Vyriausybės sutartis dėl bendradarbiavimo jūrų prekybos laivininkystėje (1995)
Konsoliduota jūrų (laivybos) darbo konvencija (2006)
Konvencija Nr. 87 Dėl asociacijų laisvės ir teisių jungtis į organizacijas
Tarptautinė konvencija dėl jūrininkų rengimo, atestavimo ir budėjimo normatyvų (1978)
Jūrų teisės konvencija (1982)
Tarptautinis paktas dėl ekonominių, socialinių, kultūrinių žmogaus teisių (1966)
Tarptautinė konvencija dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo (1965)

10 pav.


Europos Sąjungos darbo teisės raida
1952 m.
1958 m.
1987 m.
1993 m.
1999 m.
2003 m.
Europos anglių ir plieno bendrijos steigimo sutartis
Europos atominės energijos bendrijos steigimo sutartis
Europos ekonominės bendrijos steigimo sutartis
1958 - 1980 m.
Ankstyvasis darbo teisės raidos laikotarpis Europos Bendrijoje
1981 - 1987 m.
Darbo teisės sąstingio laikotarpis
Darbo teisės teisėkūros aktyvėjimas, Suvestinis Europos aktas
Mastrichto sutartis
Amsterdamo sutartis
Nicos sutartis ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija

11 pav.


EUROPOS SĄJUNGOS DARBO TEISĖS ŠALTINIAI
Europos tarybos aktai
EB (EBB)
ES aktai
Europos socialinė chartija (1961, pataisyta)
Europos socialinio aprūpinimo kodeksas (1952)
Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija (1953)
Sutartis dėl žvejybos santykių tarp Lietuvos Respublikos ir Europos Bendrijos (1996)
Europos Sąjungos pagrindinių teisių Chartija (2000)
Steigimo sutartis
reglamentai
direktyvos
sprendimai
ir kt.

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 socialinį 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.

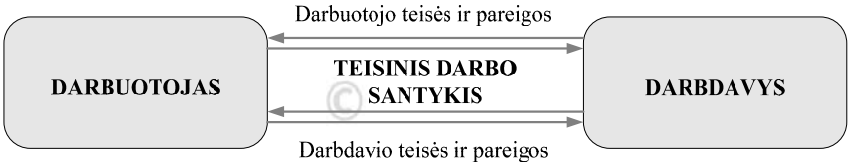
Minėti teisinių darbo santykių ypatumai padeda atskirti panašius teisinius santykius, taip pat susijusius su darbo panaudojimu, pvz., civilinius teisinius santykius, kylančius iš rangos, pavedimo, autorinės sutarties.

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 būsena. 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 visiškas 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.

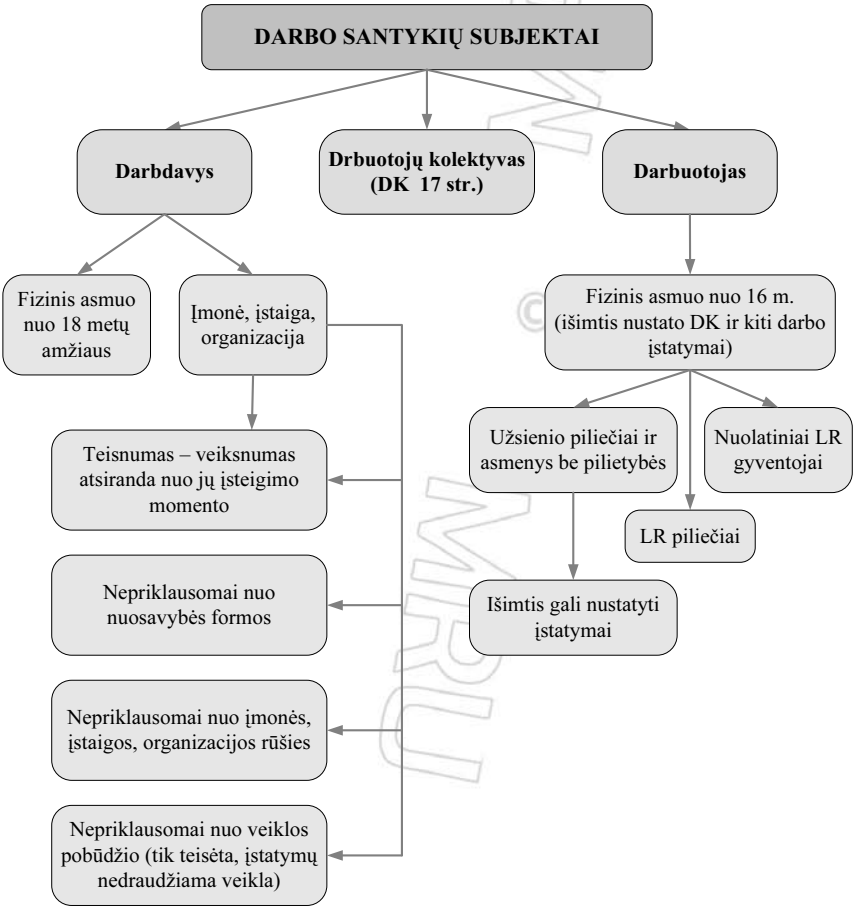
Darbdavio (ir juridinio, ir fizinio asmens), kaip darbo teisės subjekto, būdingi bruožai :

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.).


DARBO SANTYKIŲ SUBJEKTAI
Darbdavys
Drbuotojų kolektyvas (DK 17 str.)
Darbuotojas
Fizinis asmuo nuo 18 metų amžiaus
Įmonė, įstaiga, organizacija
Fizinis asmuo nuo 16 m. (išimtis nustato DK ir kiti darbo įstatymai)
Užsienio piliečiai ir asmenys be pilietybės
Nuolatiniai LR gyventojai
LR piliečiai
Teisnumas – veiksnumas atsiranda nuo jų įsteigimo momento
Nepriklausomai nuo nuosavybės formos
Išimtis gali nustatyti įstatymai
Nepriklausomai nuo įmonės, įstaigos, organizacijos rūšies
Nepriklausomai nuo veiklos pobūdžio (tik teisėta, įstatymų nedraudžiama veikla)

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 teisinių 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.

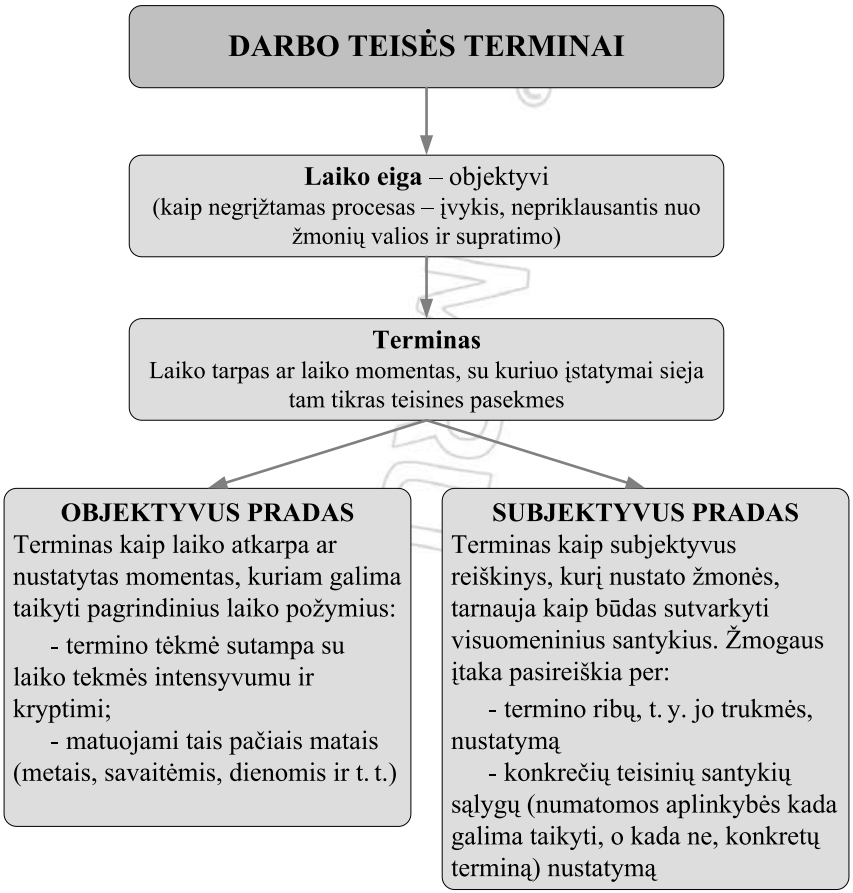
Rašytiniai prašymai ir pranešimai, įteikti paštui, telegrafui arba kitai ryšio įstaigai iki paskutinės termino dienos dvidešimt ketvirtos valandos, laikomi įteiktais laiku.

Su teismine pažeistų teisių gynyba susijęs ieškinio senaties terminas.

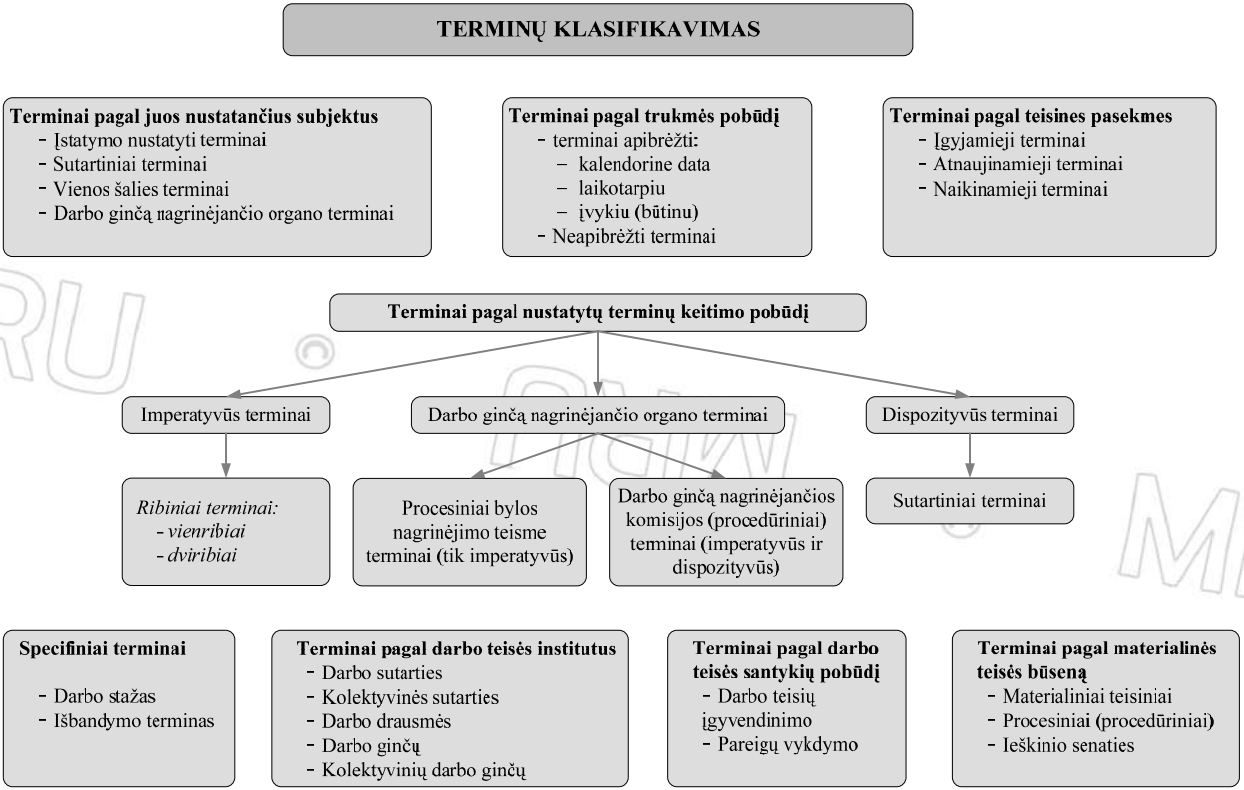
Ieškinio senatis – tai įstatymų nustatytas laiko tarpas (terminas), per kurį asmuo gali apginti savo pažeistas teises pareikšdamas ieškinį.

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
Terminai pagal juos nustatančius subjektus
- Įstatymo nustatyti terminai
- Sutartiniai terminai
- Vienos šalies terminai
- Darbo ginčą nagrinėjančio organo terminai
Terminai pagal trukmės pobūdį
- terminai apibrėžti:
– kalendorine data
– laikotarpiu
– įvykiu (būtinu)
- Neapibrėžti terminai
Terminai pagal teisines pasekmes
- Įgyjamieji terminai
- Atnaujinamieji terminai
- Naikinamieji terminai
Terminai pagal nustatytų terminų keitimo pobūdį
Imperatyvūs terminai
Darbo ginčą nagrinėjančio organo terminai
Dispozityvūs terminai
Ribiniai terminai:
- vienribiai
- dviribiai
Procesiniai bylos nagrinėjimo teisme terminai (tik imperatyvūs)
Darbo ginčą nagrinėjančios komisijos (procedūriniai) terminai (imperatyvūs ir dispozityvūs)
Sutartiniai terminai
Specifiniai terminai
- Darbo stažas
- Išbandymo terminas
Terminai pagal darbo teisės institutus
- Darbo sutarties
- Kolektyvinės sutarties
- Darbo drausmės
- Darbo ginčų
- Kolektyvinių darbo ginčų
Terminai pagal darbo teisės santykių pobūdį
- Darbo teisių įgyvendinimo
- Pareigų vykdymo
Terminai pagal materialinės teisės būseną
- Materialiniai teisiniai
- Procesiniai (procedūriniai)
- Ieškinio senaties

16 pav.

MATERIALINIŲ TEISINIŲ TERMINŲ DARBO TEISĖJE IR PROCESINIŲ TERMINŲ SKIRTUMAI

Materialiniai teisiniai terminai darbo teisėje:

- lemia subjektyvių teisių galiojimo laiką
- ilgesnė trukmė
- nustatant pradžią ir pabaigą dažnai naudojamos nuorodos į aplinkybes ar veiksmus
- pasibaigus terminui dingsta pati materialinė subjektinė teisė
- nustatomi įstatymo ir sutarties

Procesiniai terminai:

- nustato proceso trukmę
- trumpesnė trukmė
- tiksliai nustatoma pradžia ir pabaiga, vieno termino pabaiga yra kito – pradžia
- termino pabaiga pareigos nepanaikina
- nustatomi įstatymo, teismo

Procedūrinių ir procesinių terminų bruožai

Procedūriniai terminai:

- nustatyti veiksmams atlikti ne teismo tvarka
- nustatyti Darbo kodekso normomis
- sietini tik su darbo ginčų nagrinėjimu, todėl kai kurie Darbo kodekso terminai skirti tik tam tikroms procedūroms atlikti nepriskiriami prie šių terminų grupės
- pagal prigimtį artimi procesiniams terminams
- taikomos Civilinio kodekso nuostatos dėl tokių terminų taikymo ir skaičiavimo, išskyrus darbo įstatymų nustatytas išimtis

Procesiniai terminai:

- nustatyti veiksmams atlikti teisme
- nustatyti Civilinio kodekso normomis, atskirais atvejais g.b. nustatyti Darbo kodekso normomis

17 pav.

YPATUMAI TAIKANT TERMINUS

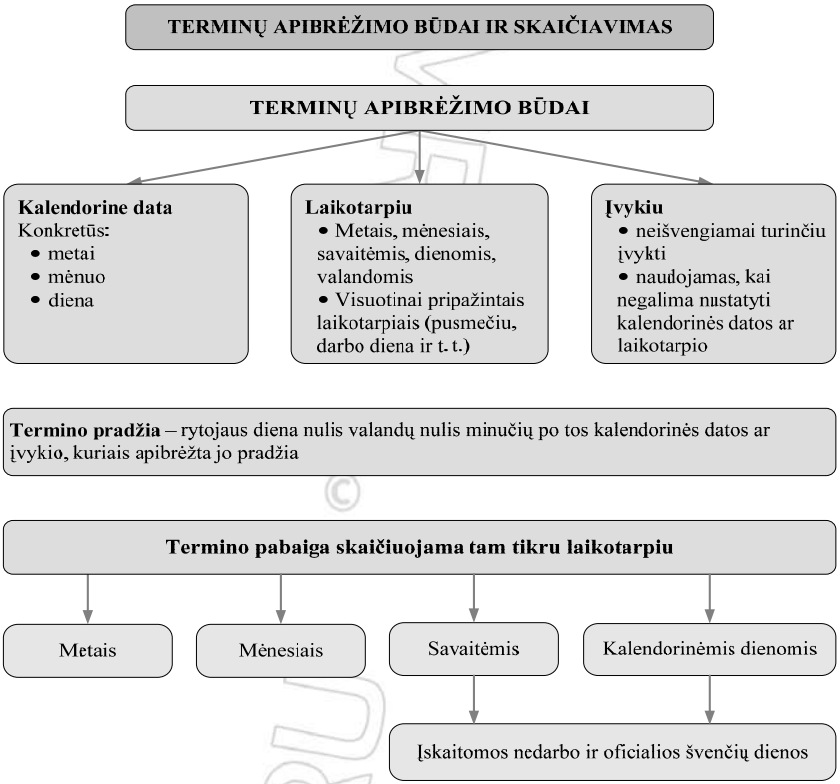
Termino praleidimo padariniai – jei jis nėra naikinamasis terminas, asmuo turi teisę kreiptis dėl jo atnaujinimo. Per vėlai paduoti dokumentai gali būti grąžinami, įrodymai – nepriimti. Termino praleidimas neatleidžia nuo pareigos atlikimo, gali būti taikomos drausminės nuobaudos.

Termino sustabdymas – kai sustabdomas darbo ginčo nagrinėjimas.

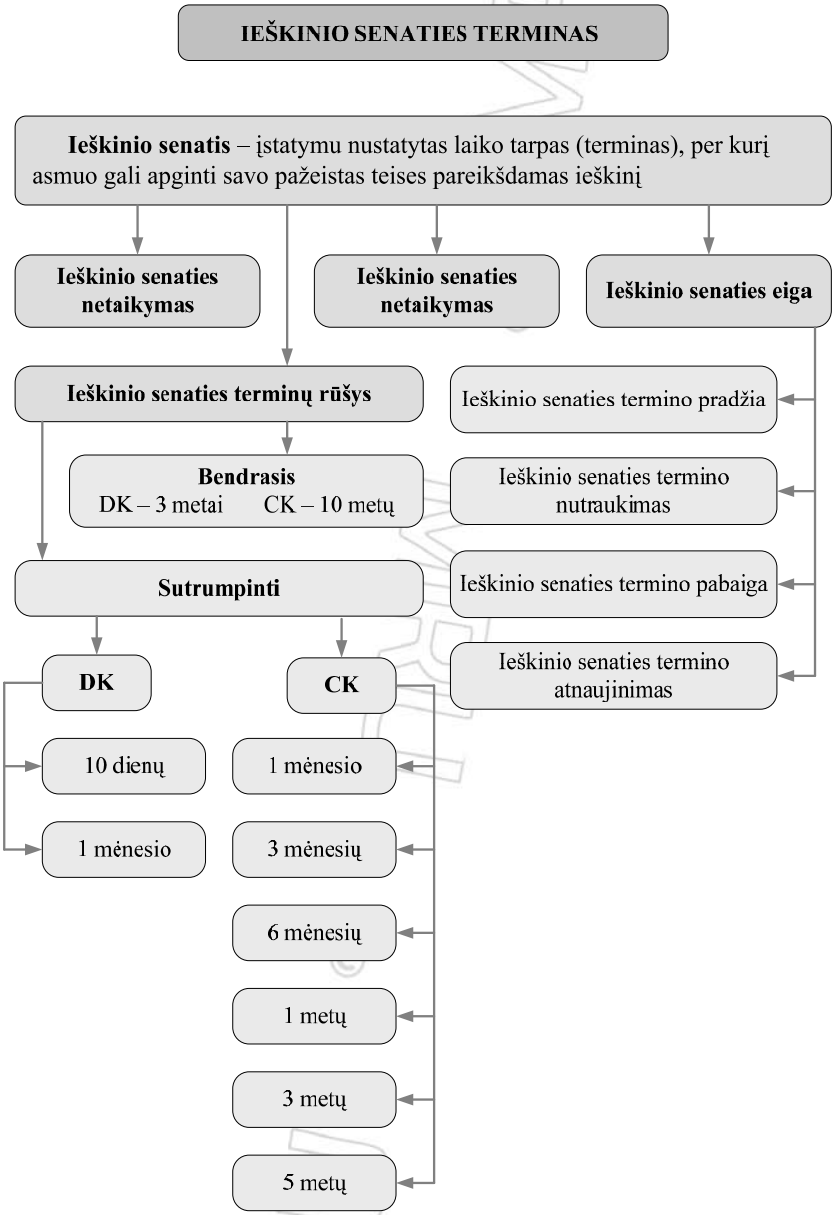
Termino pratęsimas – ilgesnio laiko tam tikriems veiksmams atlikti paskyrimas. Pratęsiami tik pasibaigę ir darbo ginčo organo nustatyti terminai.

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

18 pav.



19 pav.


IEŠKINIO SENATIES TERMINAS
Ieškinio senatis – įstatymu nustatytas laiko tarpas (terminas), per kurį asmuo gali apginti savo pažeistas teises pareikšdamas ieškinį
Ieškinio senaties netaikymas
Ieškinio senaties netaikymas
Ieškinio senaties eiga
Ieškinio senaties terminų rūšys
Ieškinio senaties termino pradžia
Bendrasis
DK – 3 metai CK – 10 metų
Ieškinio senaties termino nutraukimas
Sutrumpinti
Ieškinio senaties termino pabaiga
DK
CK
Ieškinio senaties termino atnaujinimas
10 dienų
1 mėnesio
1 mėnesio
3 mėnesių
6 mėnesių
1 metų
3 metų
5 metų

20 pav.

IEŠKINIO SENATIES TERMINO IR TERMINŲ DARBO TEISĖJE SKIRTUMAI

Ieškinio senaties terminai:
- ilgesnė termino trukmė;
- nustatyti išimtinai įstatymu;
- pasibaigus trukmei prarandama galimybė apginti pažeistą teisę

Terminai darbo teisėje:
- trumpesnė termino trukmė;
- nustatomi sutartimi, darbo ginčą nagrinėjančio organo sprendimu ir įstatymu;
- pasibaigus terminui darbo santykiai gali tęstis toliau užtikrindami nustatytas teises ir garantijas

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

- Skatinimo priemonė taikoma ilgamečiams darbuotojams
- Papildoma garantija
- Turi įtakos išeitinės pašalpos dydžiui
- Turi įtakos valstybinio socialinio draudimo išmokų dydžiui – pvz, nedarbo socialinio draudimo išmoką
- Turi įtakos suteikiant kasmetines darbo metų atostogas

22 pav.


DARBO STAŽO RŪŠYS
Bendrasis
Specialusis
Tam tikroje įmonėje, organizacijoje
Nepertraukiamas
Profesinis
Tam tikrų sąlygų
Pareiginis

23 pav.

II dalis

KOLEKTYVINIAI DARBO SANTYKIAI

MRU ©

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).

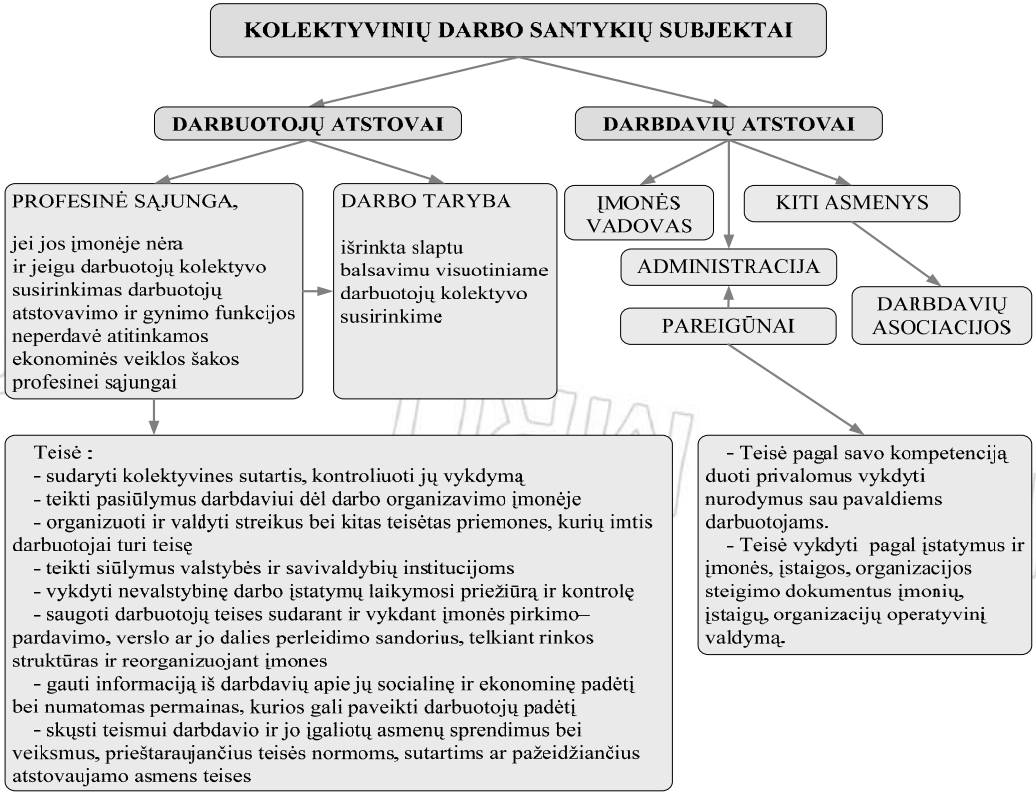
Svarbu žinoti profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos sąsajas. Darbo tarybų įstatymas numatė, kad jei nepasibaigus darbo tarybos kadencijai nustatyta tvarka įmonėje įsteigiama ir pradeda veikti įmonės profesinė sąjunga, darbo taryba tęsia savo veiklą. Jei įmonėje veikia ir profesinė sąjunga, ir darbo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

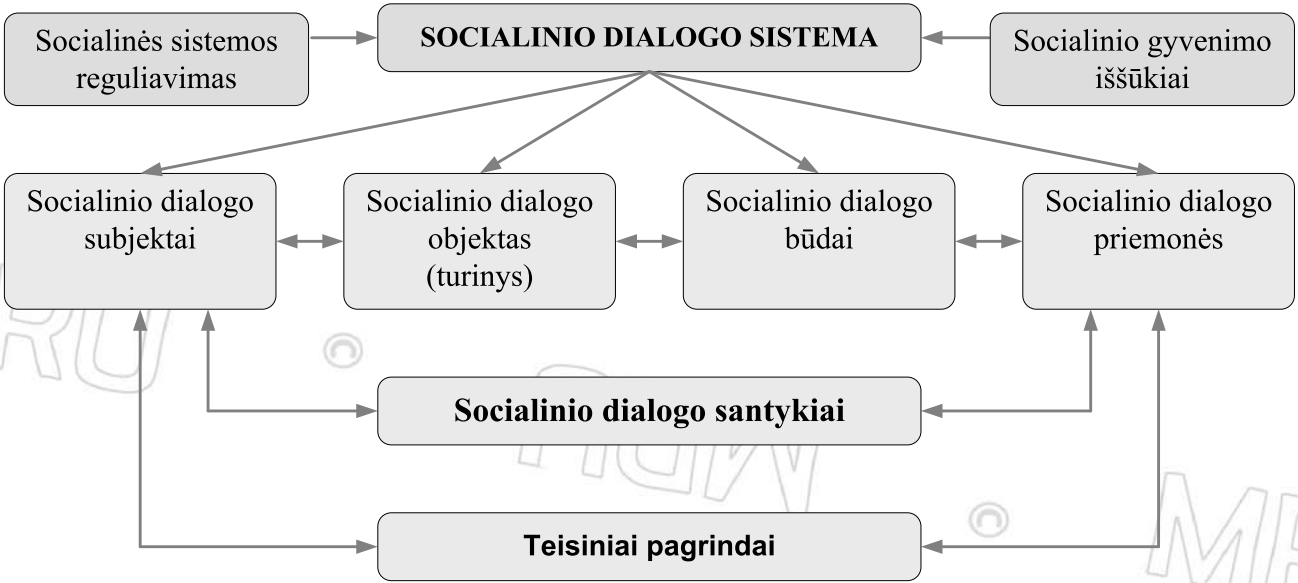
Darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas esant ir kolektyviniams, ir individualiems darbo santykiams. Tačiau aukštesniu nei įmonė, įstaiga ar organizacija lygmeniu darbdaviams atstovauja jų organizacijos – asociacijos, konfederacijos ir pan.

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.

MRU ©


KOLEKTYVINIŲ DARBO SANTYKIŲ SUBJEKTAI
DARBUOTOJŲ ATSTOVAI
DARBDAVIŲ ATSTOVAI
PROFESINĖ SĄJUNGA,
jei jos įmonėje nėra
ir jeigu darbuotojų kolektyvo
susirinkimas darbuotojų
atstovavimo ir gynimo funkcijos
neperdavė atitinkamos
ekonominės veiklos šakos
profesinei sąjungai
DARBO TARYBA
išrinkta slaptu
balsavimu visuotiniame
darbuotojų kolektyvo
susirinkime
ĮMONĖS VADOVAS
KITI ASMENYS
ADMINISTRACIJA
PAREIGŪNAI
DARBDAVIŲ ASOCIACIJOS
Teisė :
- sudaryti kolektyvines sutartis, kontroliuoti jų vykdymą
- teikti pasiūlymus darbdaviui dėl darbo organizavimo įmonėje
- organizuoti ir valdyti streikus bei kitas teisėtas priemones, kurių imtis darbuotojai turi teisę
- teikti siūlymus valstybės ir savivaldybių institucijoms
- vykdyti nevalstybinę darbo įstatymų laikymosi priežiūrą ir kontrolę
- saugoti darbuotojų teises sudarant ir vykdant įmonės pirkimo–pardavimo, verslo ar jo dalies perleidimo sandorius, telkiant rinkos struktūras ir reorganizuojant įmones
- gauti informaciją iš darbdavių apie jų socialinę ir ekonominę padėtį bei numatomas permainas, kurios gali paveikti darbuotojų padėtį
- skųsti teismui darbdavio ir jo įgaliotų asmenų sprendimus bei veiksmus, prieštaraujančius teisės normoms, sutartims ar pažeidžiančius atstovaujamo asmens teises
- Teisė pagal savo kompetenciją duoti privalomus vykdyti nurodymus sau pavaldiems darbuotojams.
- Teisė vykdyti pagal įstatymus ir įmonės, įstaigos, organizacijos steigimo dokumentus įmonių, įstaigų, organizacijų operatyvinį valdymą.

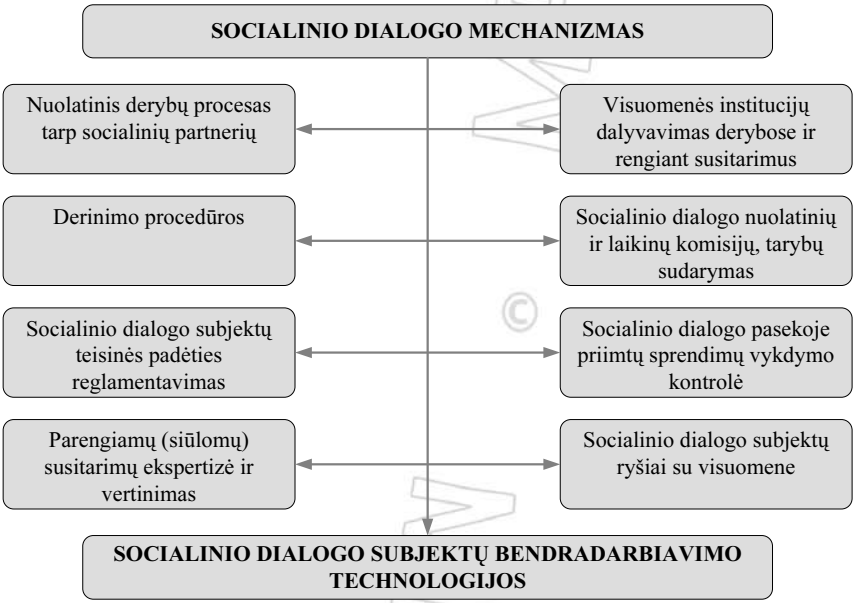
24 pav.


Socialinės sistemos reguliavimas
SOCIALINIO DIALOGO SISTEMA
Socialinio gyvenimo iššūkiai
Socialinio dialogo subjektai
Socialinio dialogo objektas (turinys)
Socialinio dialogo būdai
Socialinio dialogo priemonės
Socialinio dialogo santykiai
Teisiniai pagrindai

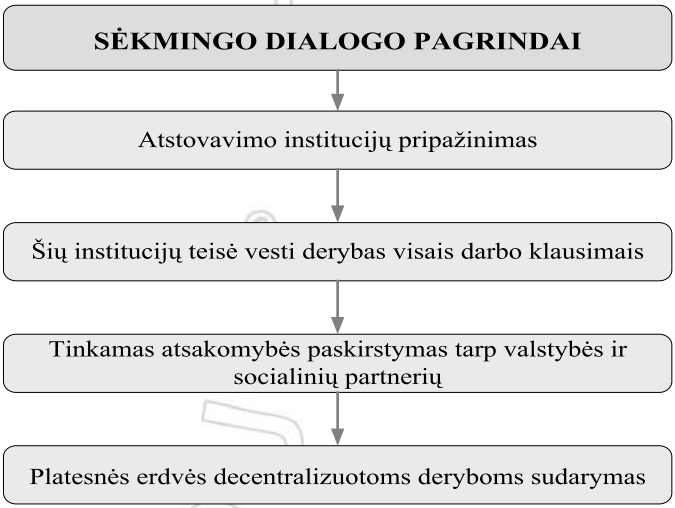
25 pav.


SOCIALINĖS PARTNERYSTĖS LYGIAI LIETUVOJE
Lietuvos trišalė tarnyba
Nacionalinis lygmuo
Kitos trišalės tarybos ir komisijos
Šakos (paslaugų) profesinių sąjungų organizacijos
Šakos (paslaugų) lygmuo
Teritorinis lygmuo
Šakos (paslaugų) darbdavių organizacijos
Profesinė sąjunga (arba) darbo taryba
Įmonės lygmuo
Darbdavys

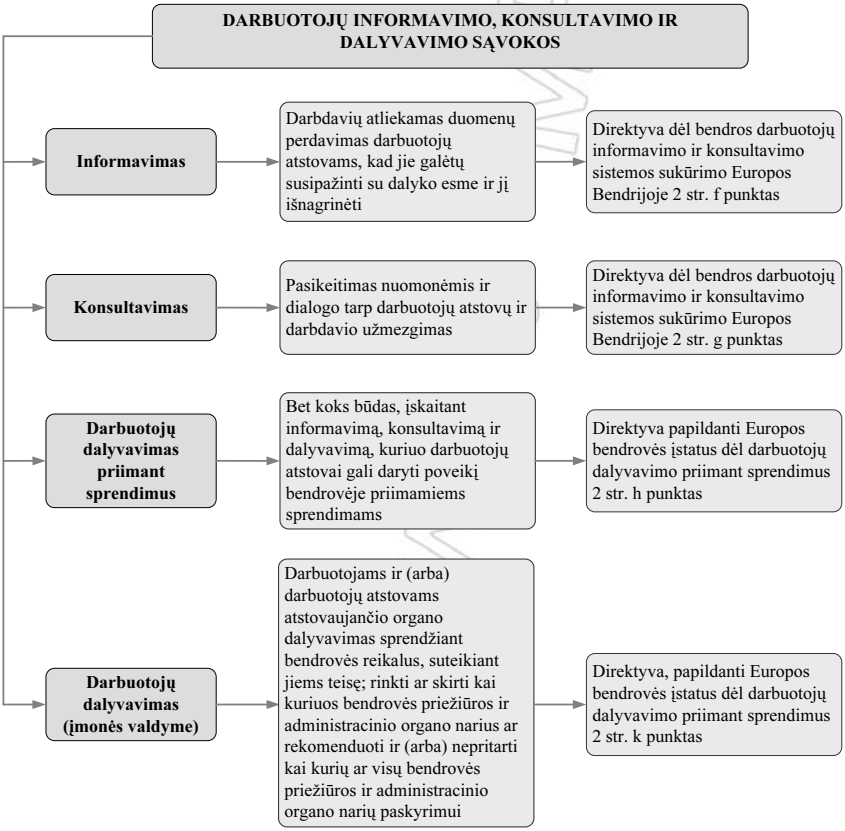
26 pav.


SOCIALINIO DIALOGO MECHANIZMAS
Nuolatinis derybų procesas tarp socialinių partnerių
Visuomenės institucijų dalyvavimas derybose ir rengiant susitarimus
Derinimo procedūros
Socialinio dialogo nuolatinių ir laikinų komisijų, tarybų sudarymas
Socialinio dialogo subjektų teisinės padėties reglamentavimas
Socialinio dialogo pasekoje priimtų sprendimų vykdymo kontrolė
Parengiamų (siūlomų) susitarimų ekspertizė ir vertinimas
Socialinio dialogo subjektų ryšiai su visuomene
SOCIALINIO DIALOGO SUBJEKTŲ BENDRADARBIAVIMO TECHNOLOGIJOS

27 pav.


SĖKMINGO DIALOGO PAGRINDAI
Atstovavimo institucijų pripažinimas
Šių institucijų teisė vesti derybas visais darbo klausimais
Tinkamas atsakomybės paskirstymas tarp valstybės ir socialinių partnerių
Platesnės erdvės decentralizuotoms deryboms sudarymas

28 pav.


DARBUOTOJŲ INFORMAVIMO, KONSULTAVIMO IR DALYVAVIMO SĄVOKOS
Informavimas
Darbdavių atliekamas duomenų perdavimas darbuotojų atstovams, kad jie galėtų susipažinti su dalyko esme ir jį išnagrinėti
Direktyva dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje 2 str. f punktas
Konsultavimas
Pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimas
Direktyva dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje 2 str. g punktas
Darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus
Bet koks būdas, įskaitant informavimą, konsultavimą ir dalyvavimą, kuriuo darbuotojų atstovai gali daryti poveikį bendrovėje priimamiems sprendimams
Direktyva papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus 2 str. h punktas
Darbuotojų dalyvavimas (įmonės valdyme)
Darbuotojams ir (arba) darbuotojų atstovams atstovaujančio organo dalyvavimas sprendžiant bendrovės reikalus, suteikiant jiems teisę; rinkti ar skirti kai kuriuos bendrovės priežiūros ir administracinio organo narius ar rekomenduoti ir (arba) nepritarti kai kurių ar visų bendrovės priežiūros ir administracinio organo narių paskyrimui
Direktyva, papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus 2 str. k punktas

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

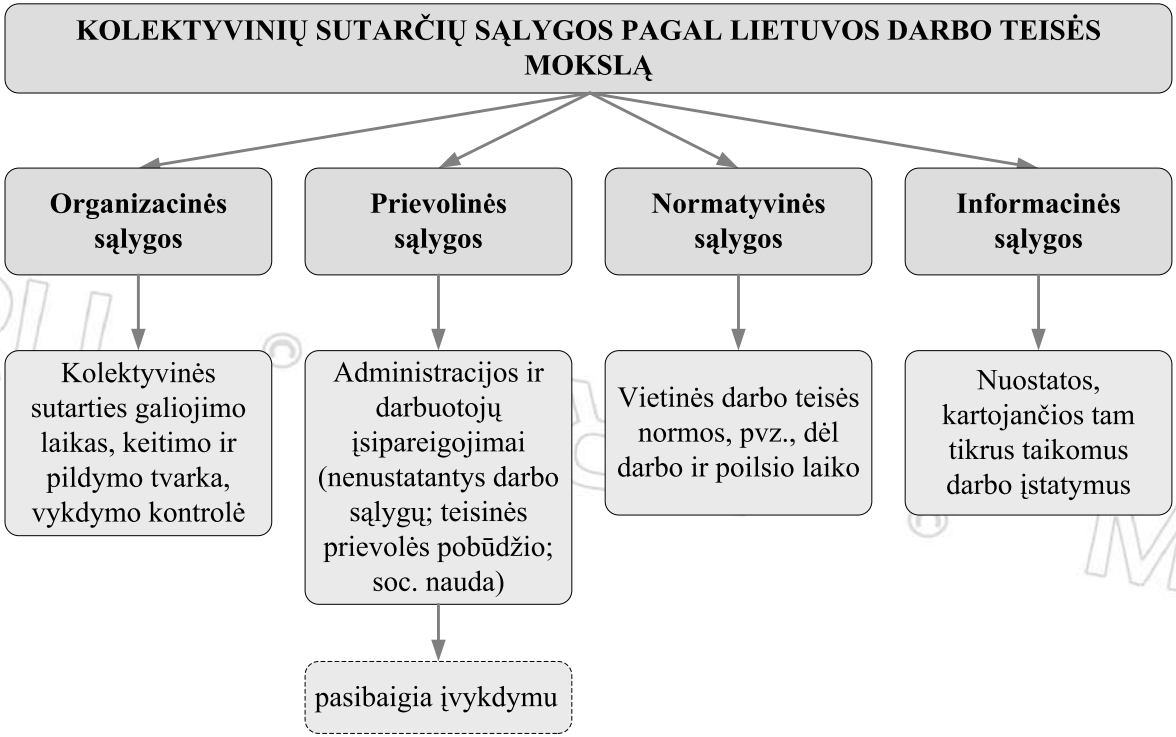
svarbiausias yra kolektyvinių derybų etapas. Tai demokratinė procedūra, kurios metu suderinami darbuotojų ir darbdavio (-ių) interesai, sumažinama socialinė įtampa. Darbo kodekse nenumatytas detalus kolektyvinių derybų proceso reglamentavimas.

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.

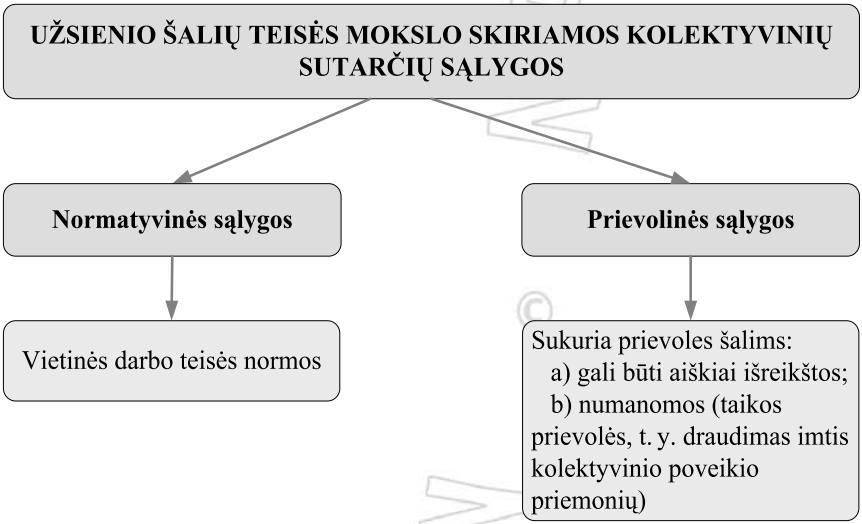
Kolektyvinės sutarties teisinė prigimtis lemia jos taikymo ir galiojimo sričių ypatumus. Jeigu kolektyvinė sutartis laikoma norminiu aktu, ji taikoma tiems darbuotojams ir darbdaviams, kurie prie jos sudarymo net nebuvo prisidėję. Jei kolektyvinė sutartis vertinama kaip sutartis (privatinės teisės samprata), 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 rezultatų, bet ir nuo įmonės finansinės veiklos rezultatų.


KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ SĄLYGOS PAGAL LIETUVOS DARBO TEISĖS MOKSLĄ
Organizacinės sąlygos
Prievolinės sąlygos
Normatyvinės sąlygos
Informacinės sąlygos
Kolektyvinės sutarties galiojimo laikas, keitimo ir pildymo tvarka, vykdymo kontrolė
Administracijos ir darbuotojų įsipareigojimai (nenustatantys darbo sąlygų; teisinės prievolės pobūdžio; soc. nauda)
pasibaigia įvykdymu
Vietinės darbo teisės normos, pvz., dėl darbo ir poilsio laiko
Nuostatos, kartojančios tam tikrus taikomus darbo įstatymus

30 pav.



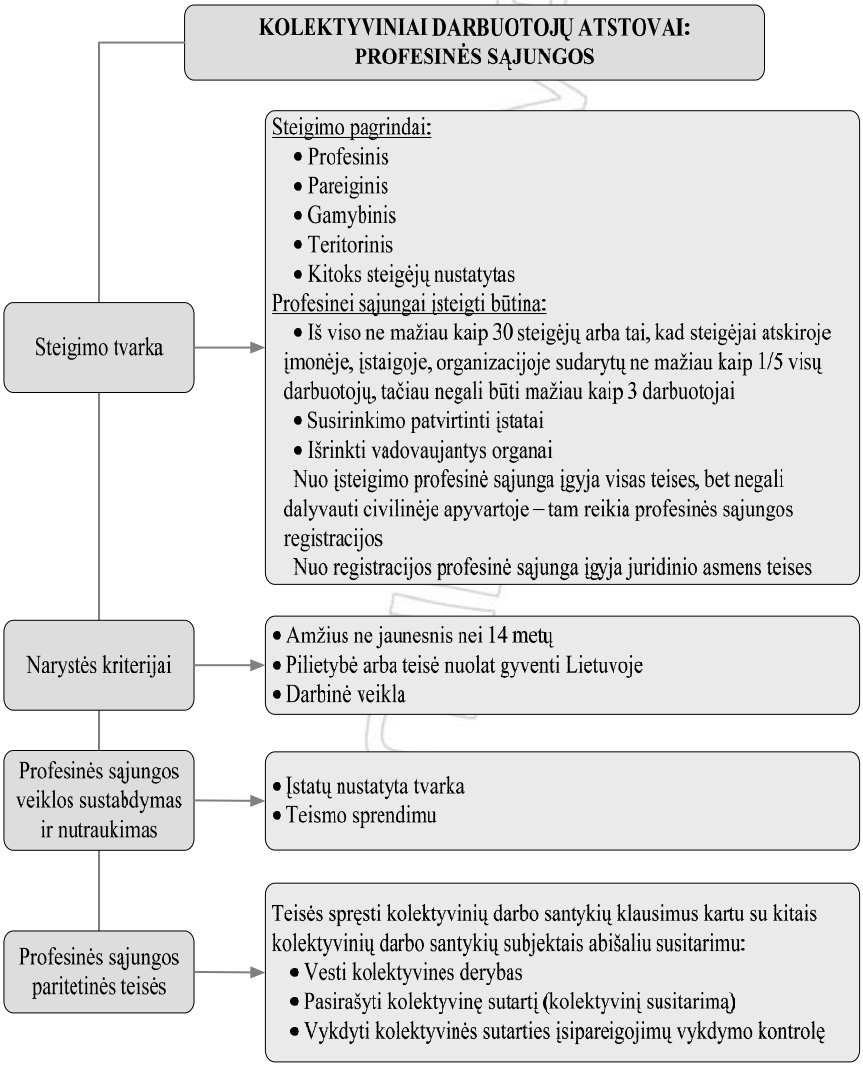
31 pav.

Išvados:

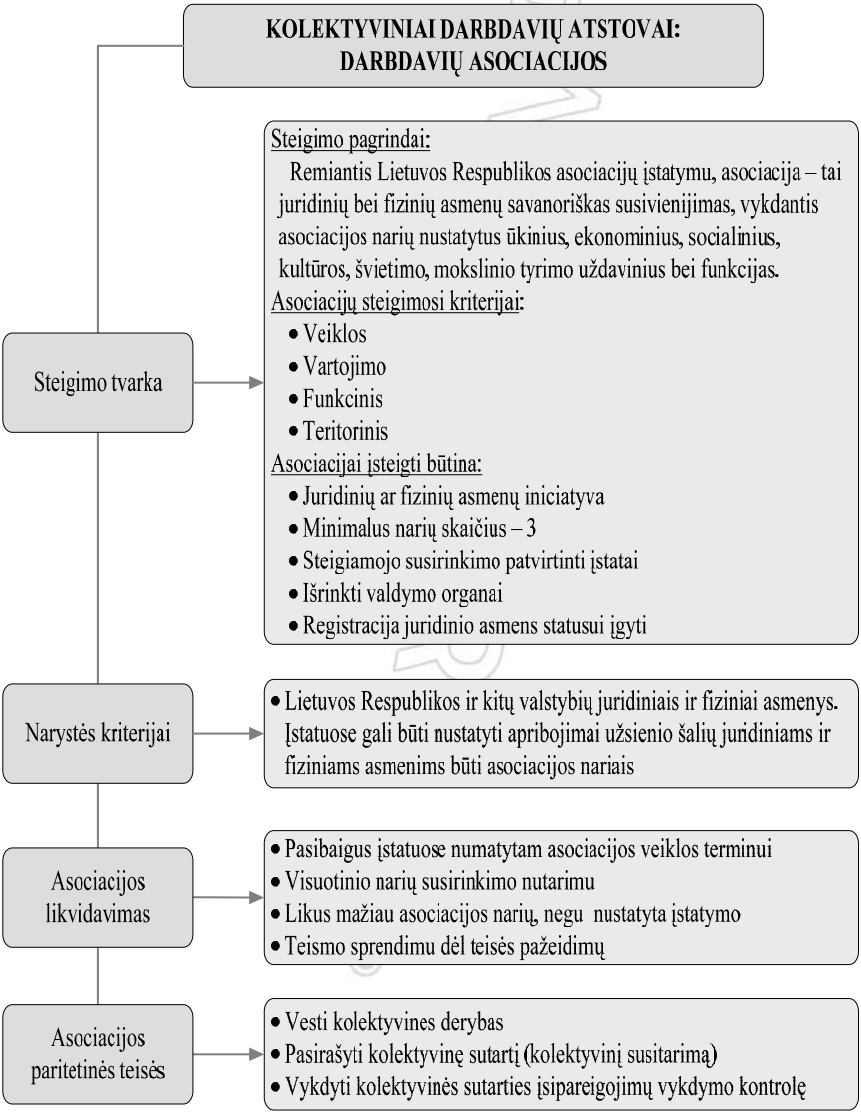
1. Kolektyvinė sutartis valstybės lygiu (nacionalinė) turėtų apimti svarbiausius darbo, darbo užmokesčio ir socialinius klausimus.

2. Kolektyvinės sutarties, sudarytos aukštesniu nei įmonės lygiu, nuostatos turi būti įmonės kolektyvinių sutarčių pagrindas.

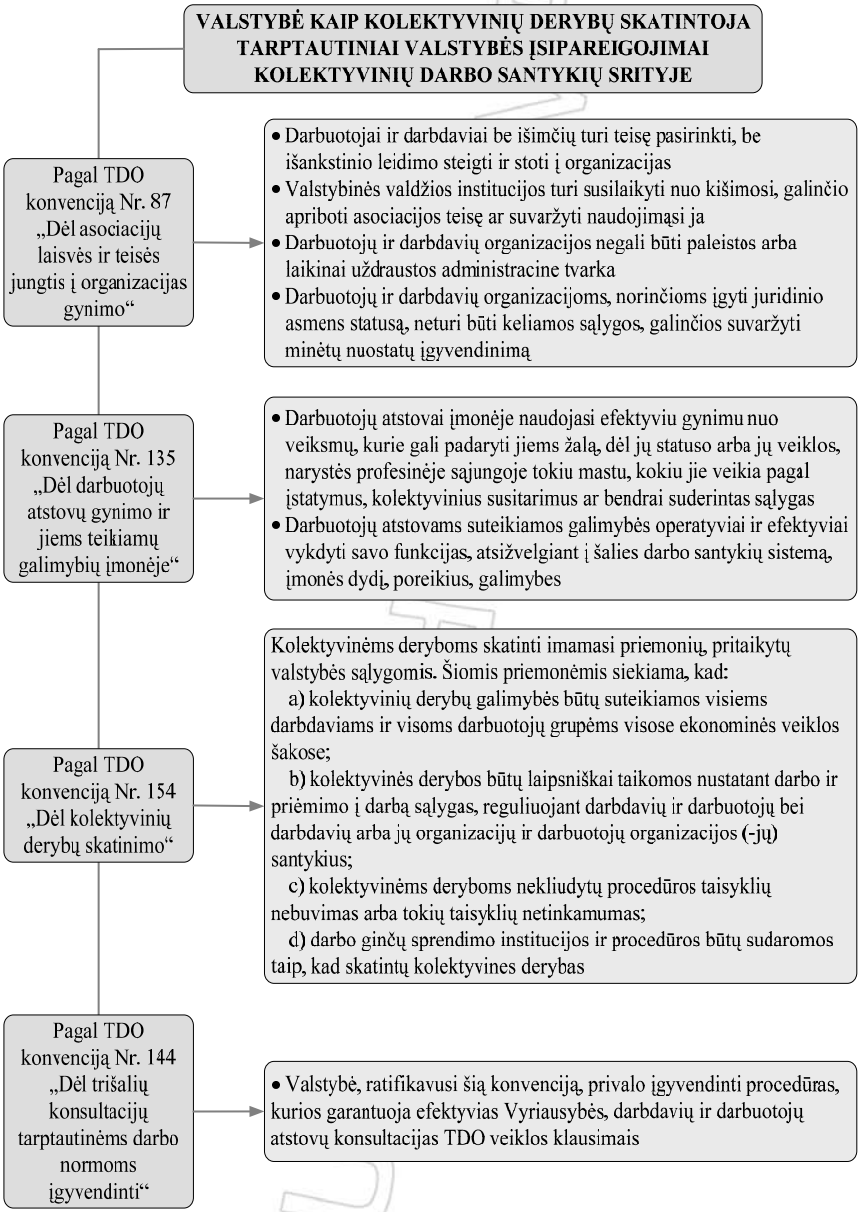
3. Įmonės kolektyvinės sutarties turinys turėtų apimti pagrindines įmonės gyvenimo sritis ir interesus.


KOLEKTYVINIAI DARBUOTOJŲ ATSTOVAI: PROFESINĖS SĄJUNGOS
Steigimo tvarka
Steigimo pagrindai:
• Profesinis
• Pareiginis
• Gamybinis
• Teritorinis
• Kitoks steigėjų nustatytas
Profesinei sąjungai įsteigti būtina:
• Iš viso ne mažiau kaip 30 steigėjų arba tai, kad steigėjai atskiroje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje sudarytų ne mažiau kaip 1/5 visų darbuotojų, tačiau negali būti mažiau kaip 3 darbuotojai
• Susirinkimo patvirtinti įstatai
• Išrinkti vadovaujantys organai
Nuo įsteigimo profesinė sąjunga įgyja visas teises, bet negali dalyvauti civilinėje apyvartoje – tam reikia profesinės sąjungos registracijos
Nuo registracijos profesinė sąjunga įgyja juridinio asmens teises
Narystės kriterijai
• Amžius ne jaunesnis nei 14 metų
• Pilietybė arba teisė nuolat gyventi Lietuvoje
• Darbinė veikla
Profesinės sąjungos veiklos sustabdymas ir nutraukimas
• Įstatų nustatyta tvarka
• Teismo sprendimu
Profesinės sąjungos paritetinės teisės
Teisės spręsti kolektyvinių darbo santykių klausimus kartu su kitais kolektyvinių darbo santykių subjektais abišaliu susitarimu:
• Vesti kolektyvines derybas
• Pasirašyti kolektyvinę sutartį (kolektyvinį susitarimą)
• Vykdyti kolektyvinės sutarties įsipareigojimų vykdymo kontrolę

32 pav.


KOLEKTYVINIAI DARBDAVIŲ ATSTOVAI:
DARBDAVIŲ ASOCIACIJOS
Steigimo tvarka
Steigimo pagrindai:
Remiantis Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymu, asociacija – tai juridinių bei fizinių asmenų savanoriškas susivienijimas, vykdantis asociacijos narių nustatytus ūkinius, ekonominius, socialinius, kultūros, švietimo, mokslinio tyrimo uždavinius bei funkcijas.
Asociacijų steigimosi kriterijai:
• Veiklos
• Vartojimo
• Funkcinis
• Teritorinis
Asociacijai įsteigti būtina:
• Juridinių ar fizinių asmenų iniciatyva
• Minimalus narių skaičius – 3
• Steigiamojo susirinkimo patvirtinti įstatai
• Išrinkti valdymo organai
• Registracija juridinio asmens statusui įgyti
Narystės kriterijai
• Lietuvos Respublikos ir kitų valstybių juridiniais ir fiziniai asmenys. Įstatuose gali būti nustatyti apribojimai užsienio šalių juridiniams ir fiziniams asmenims būti asociacijos nariais
Asociacijos likvidavimas
• Pasibaigus įstatuose numatytam asociacijos veiklos terminui
• Visuotinio narių susirinkimo nutarimu
• Likus mažiau asociacijos narių, negu nustatyta įstatymo
• Teismo sprendimu dėl teisės pažeidimų
Asociacijos paritetinės teisės
• Vesti kolektyvines derybas
• Pasirašyti kolektyvinę sutartį (kolektyvinį susitarimą)
• Vykdyti kolektyvinės sutarties įsipareigojimų vykdymo kontrolę

33 pav.


VALSTYBĖ KAIP KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ SKATINTOJA TARPTAUTINIAI VALSTYBĖS ĮSIPAREIGOJIMAI KOLEKTYVINIŲ DARBO SANTYKIŲ SRITYJE
Pagal TDO konvenciją Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“
• Darbuotojai ir darbdaviai be išimčių turi teisę pasirinkti, be išankstinio leidimo steigti ir stoti į organizacijas
• Valstybinės valdžios institucijos turi susilaikyti nuo kišimosi, galinčio apriboti asociacijos teisę ar suvaržyti naudojimąsi ja
• Darbuotojų ir darbdavių organizacijos negali būti paleistos arba laikinai uždraustos administracine tvarka
• Darbuotojų ir darbdavių organizacijoms, norinčioms įgyti juridinio asmens statusą, neturi būti keliamos sąlygos, galinčios suvaržyti minėtų nuostatų įgyvendinimą
Pagal TDO konvenciją Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“
• Darbuotojų atstovai įmonėje naudojasi efektyviu gynimu nuo veiksmų, kurie gali padaryti jiems žalą, dėl jų statuso arba jų veiklos, narystės profesinėje sąjungoje tokiu mastu, kokiu jie veikia pagal įstatymus, kolektyvinius susitarimus ar bendrai suderintas sąlygas
• Darbuotojų atstovams suteikiamos galimybės operatyviai ir efektyviai vykdyti savo funkcijas, atsižvelgiant į šalies darbo santykių sistemą, įmonės dydį, poreikius, galimybes
Pagal TDO konvenciją Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“
Kolektyvinėms deryboms skatinti imamasi priemonių, pritaikytų valstybės sąlygomis. Šiomis priemonėmis siekiama, kad:
a) kolektyvinių derybų galimybės būtų suteikiamos visiems darbdaviams ir visoms darbuotojų grupėms visose ekonominės veiklos šakose;
b) kolektyvinės derybos būtų laipsniškai taikomos nustatant darbo ir priėmimo į darbą sąlygas, reguliuojant darbdavių ir darbuotojų bei darbdavių arba jų organizacijų ir darbuotojų organizacijos (-jų) santykius;
c) kolektyvinėms deryboms nekliudytų procedūros taisyklių nebuvimas arba tokių taisyklių netinkamumas;
d) darbo ginčų sprendimo institucijos ir procedūros būtų sudaromos taip, kad skatintų kolektyvines derybas
Pagal TDO konvenciją Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“
• Valstybė, ratifikavusi šią konvenciją, privalo įgyvendinti procedūras, kurios garantuoja efektyvias Vyriausybės, darbdavių ir darbuotojų atstovų konsultacijas TDO veiklos klausimais

34 pav.

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.

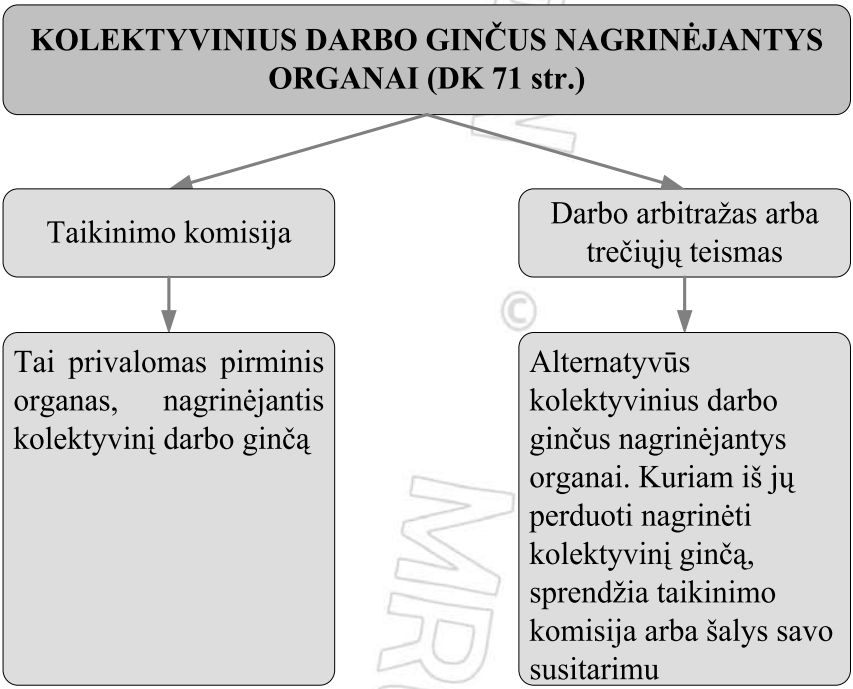
Streikas – tai vienos įmonės ar kelių įmonių darbuotojų ar jų grupės laikinas darbo nutraukimas, kai kolektyvinis ginčas neišspręstas arba darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos, darbo arbitražo ar trečiųjų teismo sprendimas nevykdomas. Streikui vadovauja profesinės sąjungos atstovaujamasis organas 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.

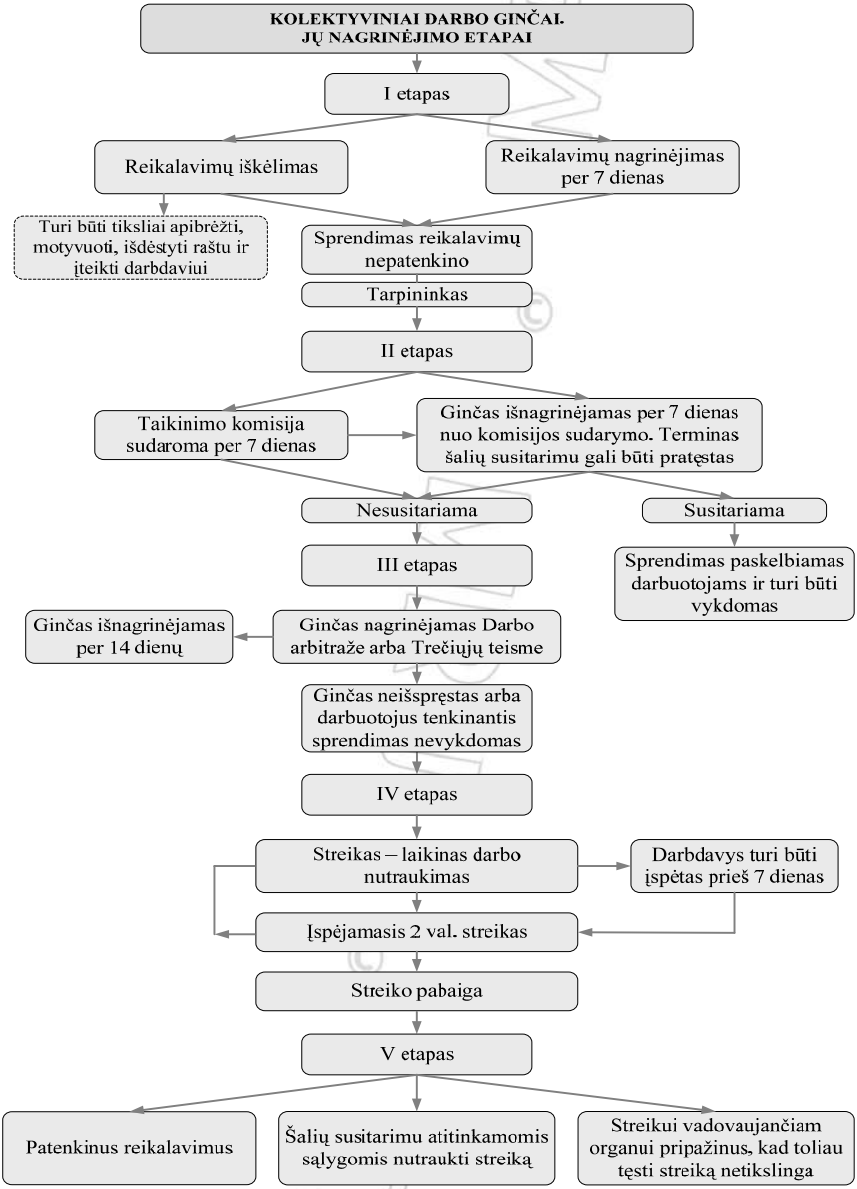
Streikas pasibaigia:

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

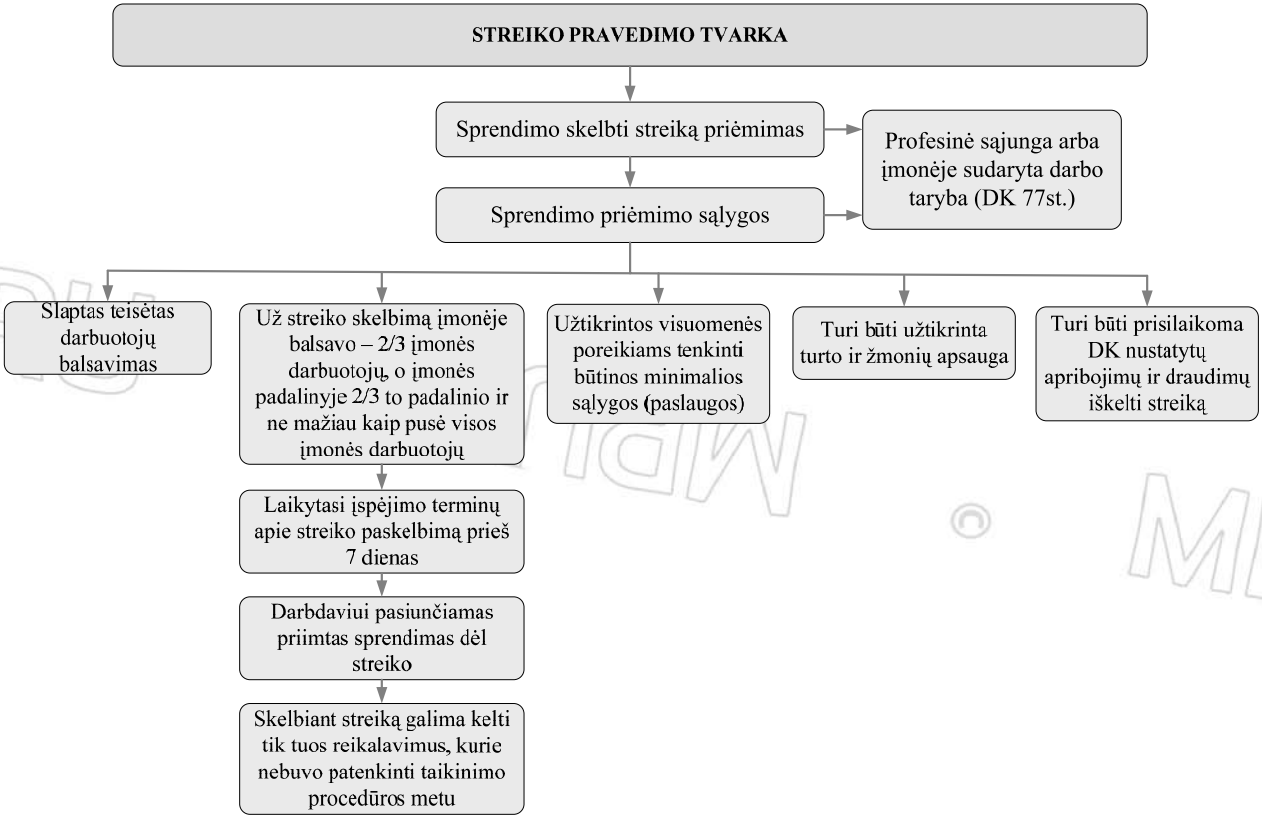
Neteisėto streiko atveju nuostolius darbdaviui savo lėšomis ir turtu privalo atlyginti profesinė sąjunga, jeigu ji šį streiką skelbė ir jam vadovavo arba jeigu streikui vadovavo jos sudarytas streiko komitetas.


KOLEKTYVINIUS DARBO GINČUS NAGRINĖJANTYS ORGANAI (DK 71 str.)
Taikinimo komisija
Darbo arbitražas arba trečiųjų teismas
Tai privalomas pirminis organas, nagrinėjantis kolektyvinį darbo ginčą
Alternatyvūs kolektyvinius darbo ginčus nagrinėjantys organai. Kuriam iš jų perduoti nagrinėti kolektyvinį ginčą, sprendžia taikinimo komisija arba šalys savo susitarimu

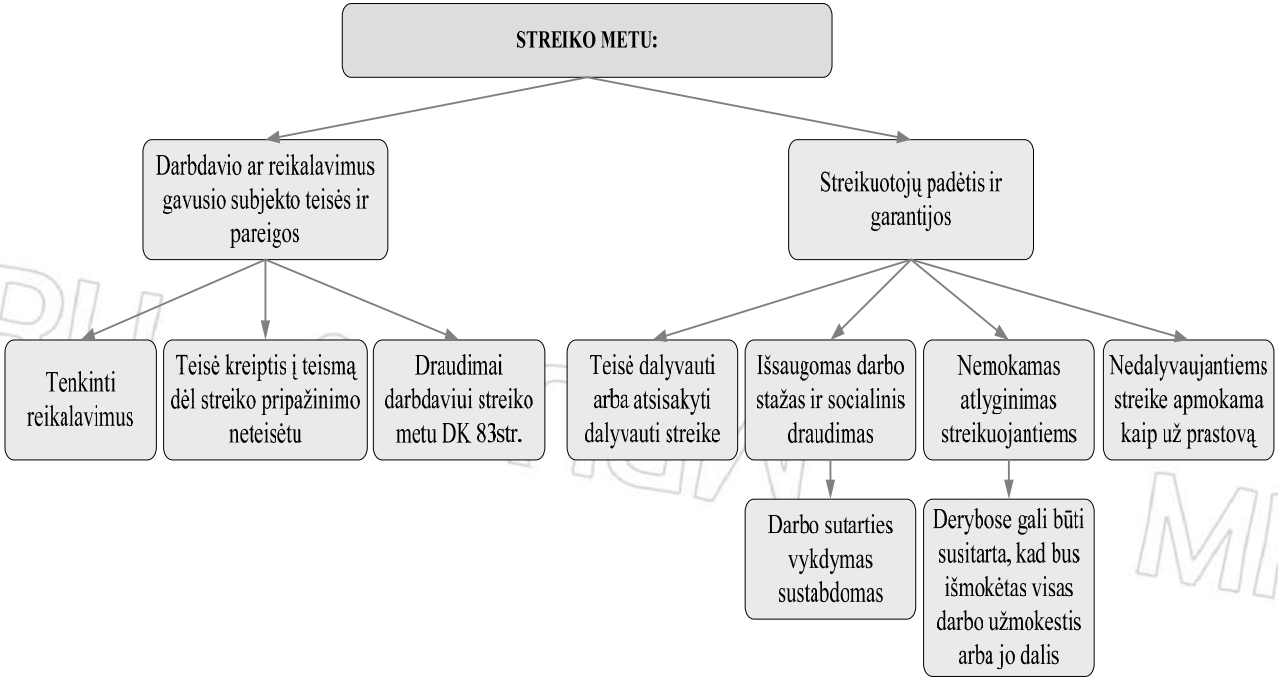
35 pav.


KOLEKTYVINIAI DARBO GINČAI.
JŲ NAGRINĖJIMO ETAPAI
I etapas
Reikalavimų iškėlimas
Reikalavimų nagrinėjimas per 7 dienas
Turi būti tiksliai apibrėžti, motyvuoti, išdėstyti raštu ir įteikti darbdaviui
Sprendimas reikalavimų nepatenkino
Tarpininkas
II etapas
Taikinimo komisija sudaroma per 7 dienas
Ginčas išnagrinėjamas per 7 dienas nuo komisijos sudarymo. Terminas šalių susitarimu gali būti pratęstas
Nesusitariama
Susitariama
III etapas
Sprendimas paskelbiamas darbuotojams ir turi būti vykdomas
Ginčas išnagrinėjamas per 14 dienų
Ginčas nagrinėjamas Darbo arbitraže arba Trečiųjų teisme
Ginčas neišspręstas arba darbuotojus tenkinantis sprendimas nevykdomas
IV etapas
Streikas – laikinas darbo nutraukimas
Darbdavys turi būti įspėtas prieš 7 dienas
Įspėjamasis 2 val. streikas
Streiko pabaiga
V etapas
Patenkinus reikalavimus
Šalių susitarimu atitinkamomis sąlygomis nutraukti streiką
Streikui vadovaujančiam organui pripažinus, kad toliau tęsti streiką netikslinga

36 pav.


STREIKO PRAVEDIMO TVARKA
Sprendimo skelbti streiką priėmimas
Profesinė sąjunga arba įmonėje sudaryta darbo taryba (DK 77st.)
Sprendimo priėmimo sąlygos
Slaptas teisėtas darbuotojų balsavimas
Už streiko skelbimą įmonėje balsavo – 2/3 įmonės darbuotojų, o įmonės padalinyje 2/3 to padalinio ir ne mažiau kaip pusė visos įmonės darbuotojų
Užtikrintos visuomenės poreikiams tenkinti būtinos minimalios sąlygos (paslaugos)
Turi būti užtikrinta turto ir žmonių apsauga
Turi būti prisilaikoma DK nustatytų apribojimų ir draudimų iškelti streiką
Laikytasi įspėjimo terminų apie streiko paskelbimą prieš 7 dienas
Darbdaviui pasiunčiamas priimtas sprendimas dėl streiko
Skelbiant streiką galima kelti tik tuos reikalavimus, kurie nebuvo patenkinti taikinimo procedūros metu

37 pav.


STREIKO METU:
Darbdavio ar reikalavimus gavusio subjekto teisės ir pareigos
Streikuotojų padėtis ir garantijos
Tenkinti reikalavimus
Teisė kreiptis į teismą dėl streiko pripažinimo neteisėtu
Draudimai darbdaviui streiko metu DK 83str.
Teisė dalyvauti arba atsisakyti dalyvauti streike
Išsaugomas darbo stažas ir socialinis draudimas
Nemokamas atlyginimas streikuojantiems
Nedalyvaujantiems streike apmokama kaip už prastovą
Darbo sutarties vykdymas sustabdomas
Derybose gali būti susitarta, kad bus išmokėtas visas darbo užmokestis arba jo dalis

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.

Atkreipiamas dėmesys į užsieniečių įdarbinimo ypatumus ir darbdavio pareigas įdarbinimo santykiuose.

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., 2006, Nr. 73-2762).

Ieškančių darbo 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 konsultuodamosis su socialiniais partneriais.

Darbuotojų interesams atstovauja Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, Lietuvos darbo federacija ir Lietuvos profesinės sąjunga „Solidarumas“. Darbdavių organizacijoms atstovauja Lietuvos pramonininkų konfederacija ir Lietuvos verslo darbdavių konfederacija. Vyriausybei atstovauja Socialinės apsaugos ir darbo, Teisingumo, Ūkio ministerijų valstybės sekretoriai, Žemės ūkio ministerijos sekretorius bei Finansų viceministras.

Siekiant abipusiu susitarimu išspręsti socialines, ekonomines ir darbo problemas sudaroma Trišalė taryba, kurios pagrindinės funkcijos yra: anali-

zuoti 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 ieškančių darbo 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 ieškančių darbo 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 įgyvendinant žmonių išteklių plėtros politiką ir atlieka kitas teisės aktų jai nustatytas užimtumo rėmimo funkcijas.

Kitos ministerijos, įgyvendindamos užimtumo rėmimą, turi tikslą mažinti socialinę atskirtį ir stiprinti socialinę sanglaudą, derinti darbo pasiūlą ir paklausą siekdamos išlaikyti darbo rinkos pusiausvyrą; didinti darbo ieškančių darbingo amžiaus asmenų užimtumo galimybes. Užimtumo rėmimo bendrąsias paslaugas, aktyvios darbo rinkos politikos priemones ir užimtumo rėmimo programas įgyvendina vykdydamos įstatymų ir kitų teisės aktų joms pavestos srities valstybės valdymo funkcijas.

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 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 aptarnauja jai priskirstose savivaldybių teritorijose gyvenančius ir darbo ieškančius asmenis, taip pat įmones, įstaigas ir organizacijas.

Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, įgyvendindama užimtumo rėmimo priemones, konsultuoja ieškančius darbo asmenis ir bedarbius, koordinuoja bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinį mokymą, kontroliuoja neformalaus švietimo kokybę; užtikrina kvalifikacijų ir

ūkio poreikių atitiktį; rengia kvalifikacijų poreikio prognozę; rengia ir tvirtina profesinės reabilitacijos paslaugas teikiančių įstaigų profesinio mokymo programas ir dalyvauja organizuojant šių paslaugų teikimą; dalyvauja įgyvendinant mokymosi visą gyvenimą strategiją; steigia, likviduoja ar reorganizuoja mokymo centrus ieškantiems darbo asmenims mokyti; 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 pasiųsto asmens įdarbinimas, negrąžintinai 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 reabilitacija – asmens darbingumo, profesinės kompetencijos ir pajėgumo dalyvauti darbo rinkoje atkūrimas arba didinimas ugdymo, socialinio, psichologinio, reabilitacijos ir kitomis poveikio priemonėmis;

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

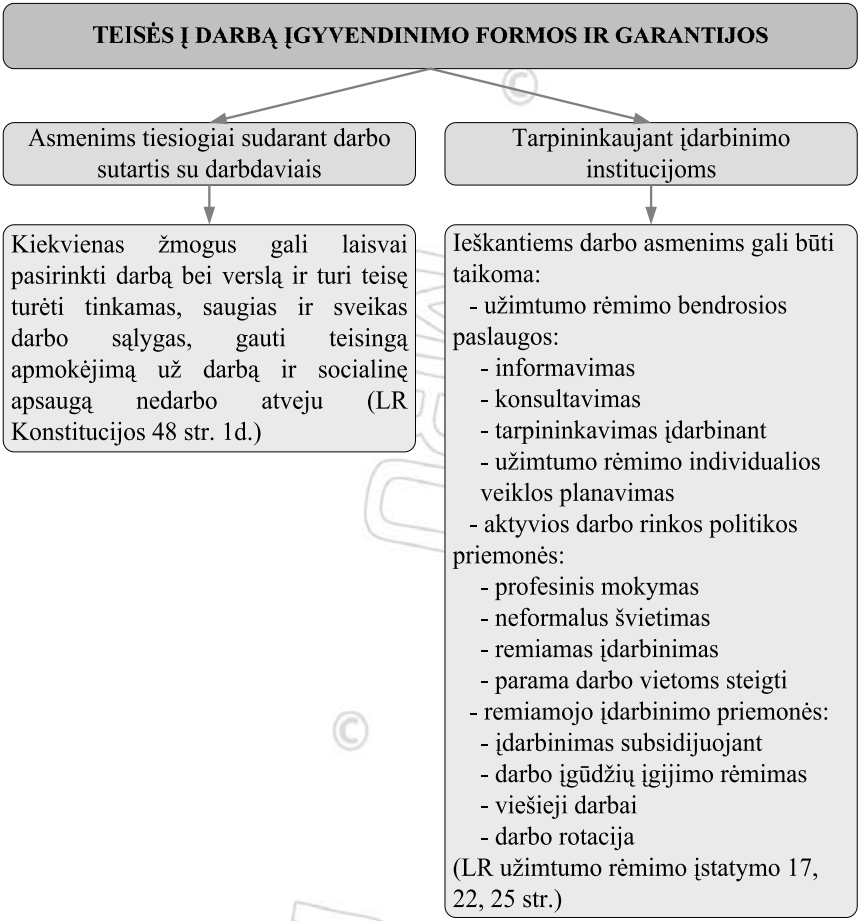
Tinkamas darbuotojas – tam tikros profesijos, specialybės ar kvalifikacijos asmuo, atitinkantis nustatytus reikalavimus konkrečiam darbui atlikti (pareigoms eiti).

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

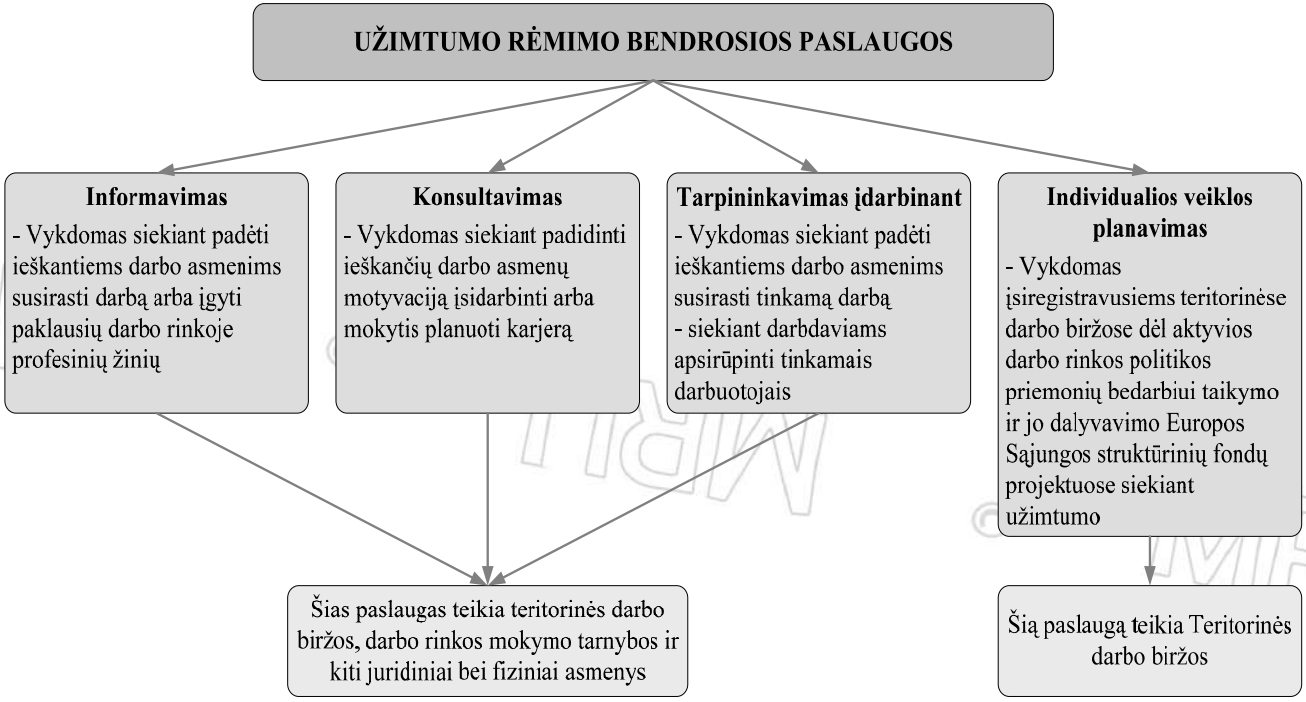
Užimtumo rėmimo sistema – ieškančių darbo asmenų užimtumui remti taikomų teisinių, ekonominių, socialinių ir organizacinių priemonių visuma.

Vietinės užimtumo iniciatyvos – naujų darbo vietų steigimo bedarbiams įdarbinti projektai, padedantys sutelkti vietos bendruomenės ir socialinių partnerių pastangas didinti atskirų savivaldybių (seniūnijų) gyventojų užimtumą.

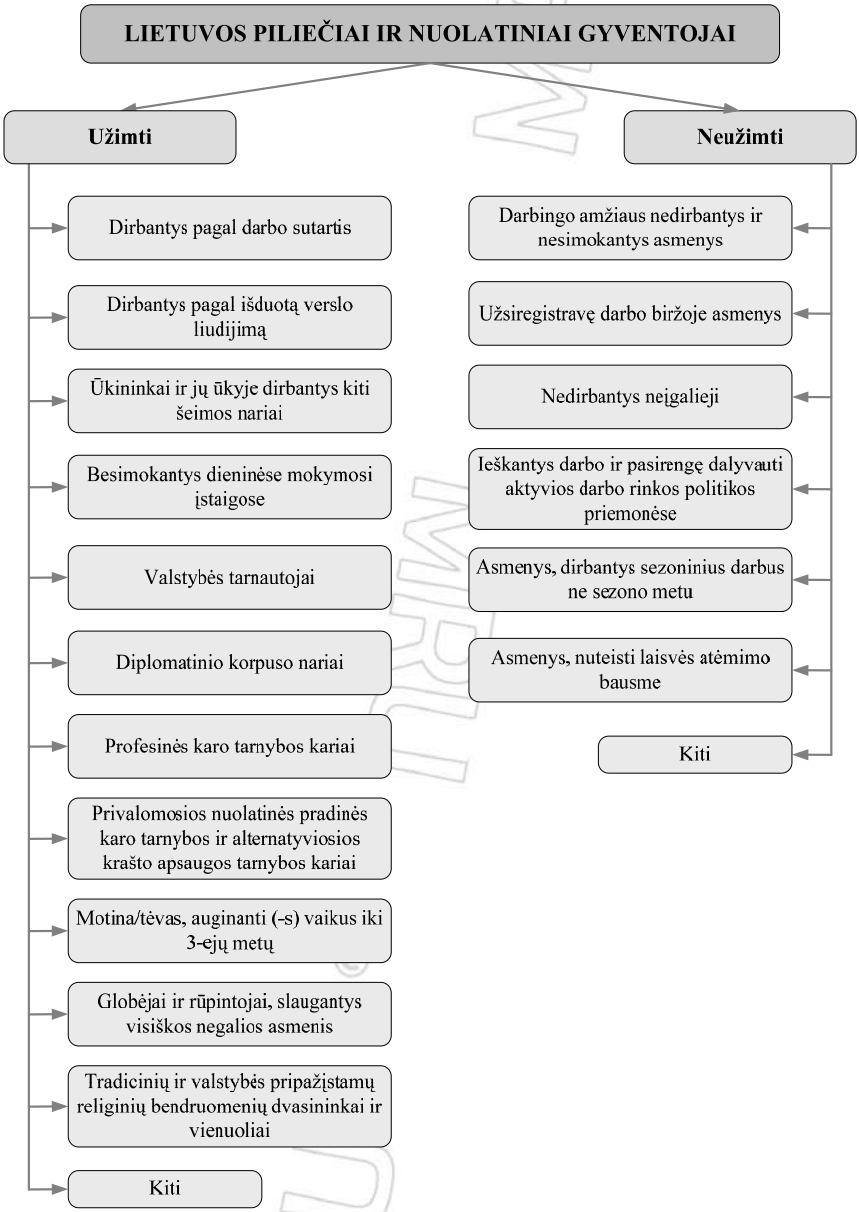
Bedarbiais laikomi nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, nesimokantys pagal dieninę mokymo formą, įstatymų nustatyta tvarka įsiregistravę teritorinėje darbo biržoje kaip ieškantys darbo ir pasirengę dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse.



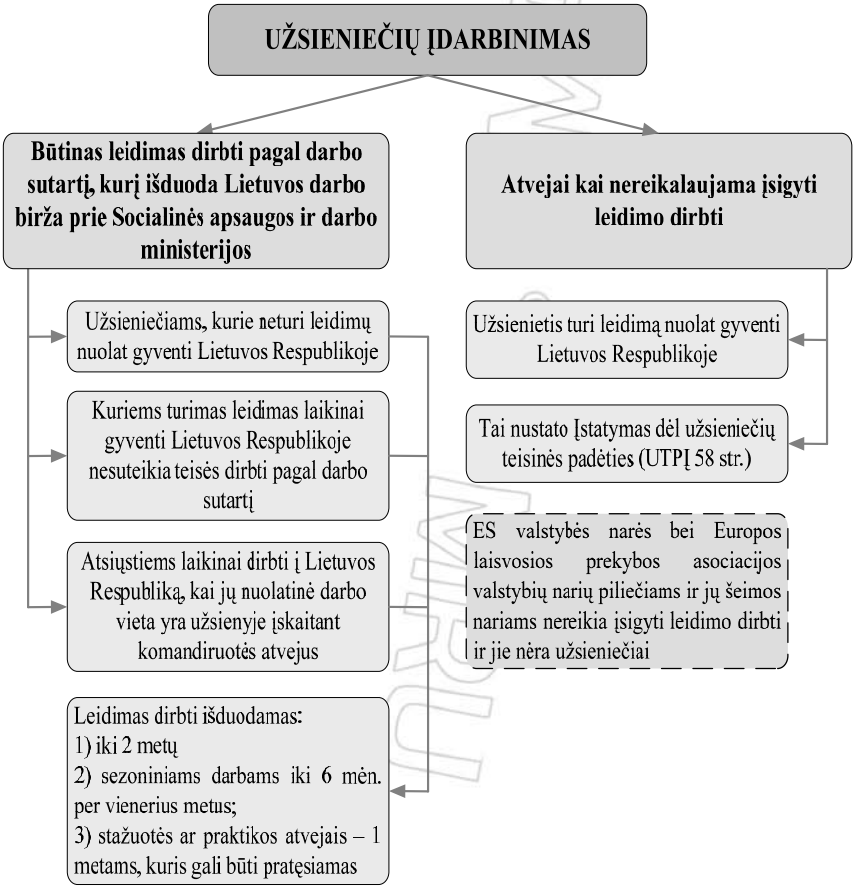
39 pav.


UŽIMTUMO RĖMIMO BENDROSIOS PASLAUGOS
Informavimas
- Vykdomas siekiant padėti ieškantiems darbo asmenims susirasti darbą arba įgyti paklausių darbo rinkoje profesinių žinių
Konsultavimas
- Vykdomas siekiant padidinti ieškančių darbo asmenų motyvaciją įsidarbinti arba mokytis planuoti karjerą
Tarpininkavimas įdarbinant
- Vykdomas siekiant padėti ieškantiems darbo asmenims susirasti tinkamą darbą
- siekiant darbdaviams apsirūpinti tinkamais darbuotojais
Individualios veiklos planavimas
- Vykdomas įsiregistravusiems teritorinėse darbo biržose dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių bedarbiui taikymo ir jo dalyvavimo Europos Sąjungos struktūrinių fondų projektuose siekiant užimtumo
Šias paslaugas teikia teritorinės darbo biržos, darbo rinkos mokymo tarnybos ir kiti juridiniai bei fiziniai asmenys
Šią paslaugą teikia Teritorinės darbo biržos

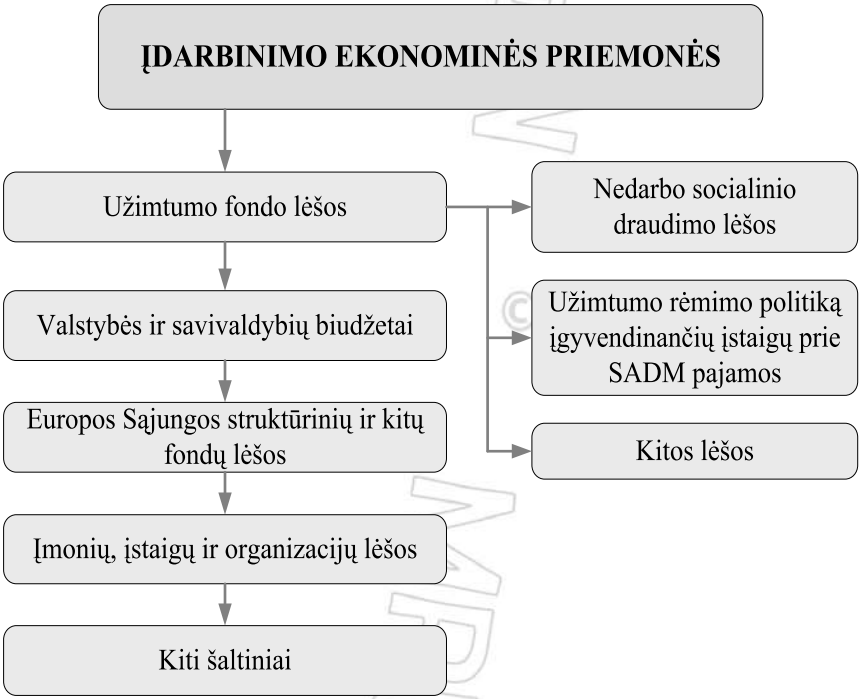
40 pav.


LIETUVOS PILIEČIAI IR NUOLATINIAI GYVENTOJAI
Užimti
Neužimti
Dirbantys pagal darbo sutartis
Dirbantys pagal išduotą verslo liudijimą
Ūkininkai ir jų ūkyje dirbantys kiti šeimos nariai
Besimokantys dieninėse mokymosi įstaigose
Valstybės tarnautojai
Diplomatinio korpuso nariai
Profesinės karo tarnybos kariai
Privalomosios nuolatinės pradinės karo tarnybos ir alternatyviosios krašto apsaugos tarnybos kariai
Motina/tėvas, auginanti (-s) vaikus iki 3-ejų metų
Globėjai ir rūpintojai, slaugantys visiškos negalios asmenis
Tradicinių ir valstybės pripažįstamų religinių bendruomenių dvasininkai ir vienuoliai
Kiti
Darbingo amžiaus nedirbantys ir nesimokantys asmenys
Užsiregistravę darbo biržoje asmenys
Nedirbantys neįgalieji
Ieškantys darbo ir pasirengę dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse
Asmenys, dirbantys sezoninius darbus ne sezono metu
Asmenys, nuteisti laisvės atėmimo bausme
Kiti

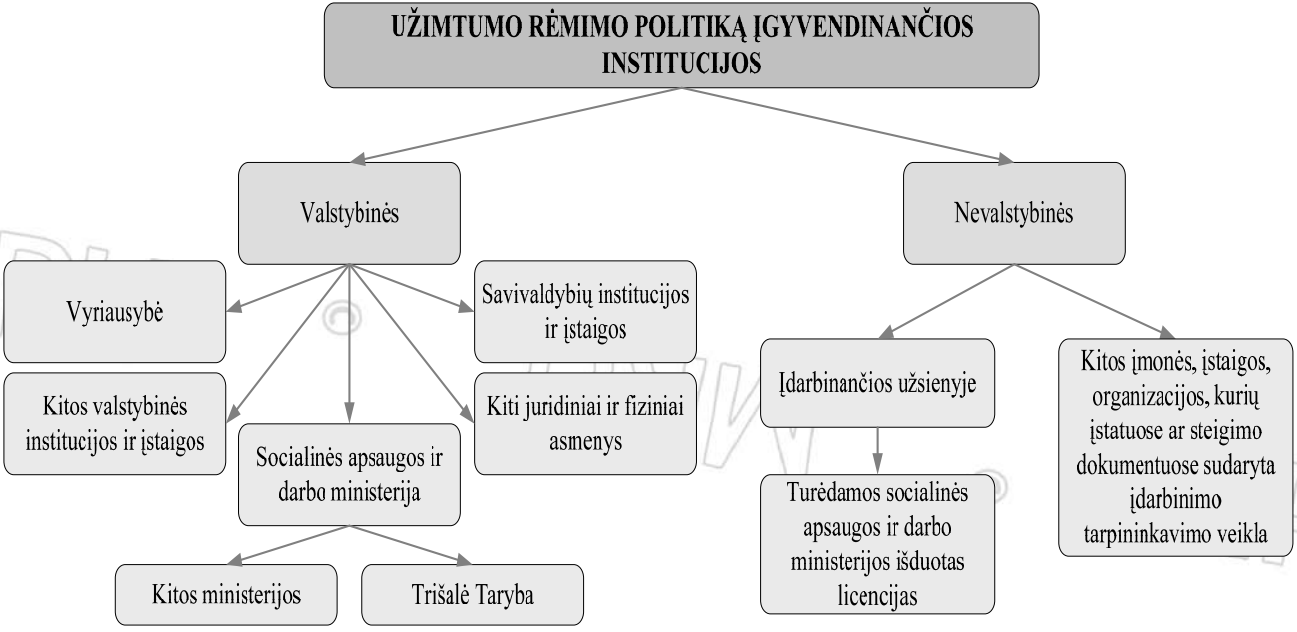
41 pav.


UŽSIENIEČIŲ ĮDARBINIMAS
Būtinas leidimas dirbti pagal darbo sutartį, kurį išduoda Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos
Atvejai kai nereikalaujama įsigyti leidimo dirbti
Užsieniečiams, kurie neturi leidimų nuolat gyventi Lietuvos Respublikoje
Kuriems turimas leidimas laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje nesuteikia teisės dirbti pagal darbo sutartį
Atsiųstiems laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką, kai jų nuolatinė darbo vieta yra užsienyje įskaitant komandiruotės atvejus
Leidimas dirbti išduodamas:
1) iki 2 metų
2) sezoniniams darbams iki 6 mėn. per vienerius metus;
3) stažuotės ar praktikos atvejais – 1 metams, kuris gali būti pratęsiamas
Užsienietis turi leidimą nuolat gyventi Lietuvos Respublikoje
Tai nustato Įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties (UTPĮ 58 str.)
ES valstybės narės bei Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybių narių piliečiams ir jų šeimos nariams nereikia įsigyti leidimo dirbti ir jie nėra užsieniečiai

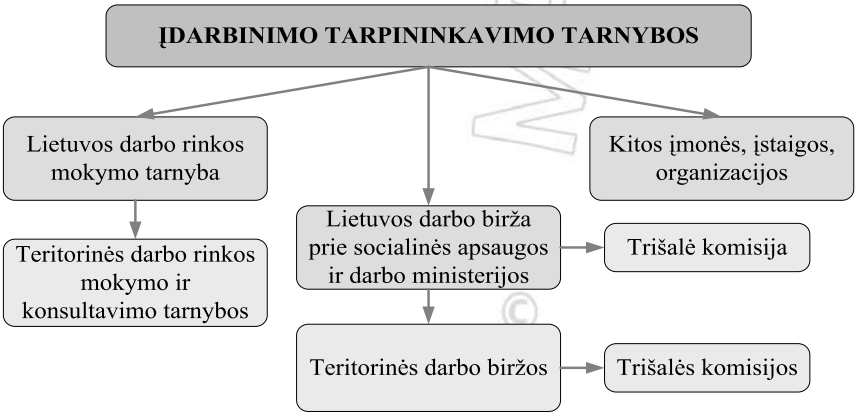
42 pav.


ĮDARBINIMO EKONOMINĖS PRIEMONĖS
Užimtumo fondo lėšos
Valstybės ir savivaldybių biudžetai
Europos Sąjungos struktūrinių ir kitų fondų lėšos
Įmonių, įstaigų ir organizacijų lėšos
Kiti šaltiniai
Nedarbo socialinio draudimo lėšos
Užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių įstaigų prie SADM pajamos
Kitos lėšos

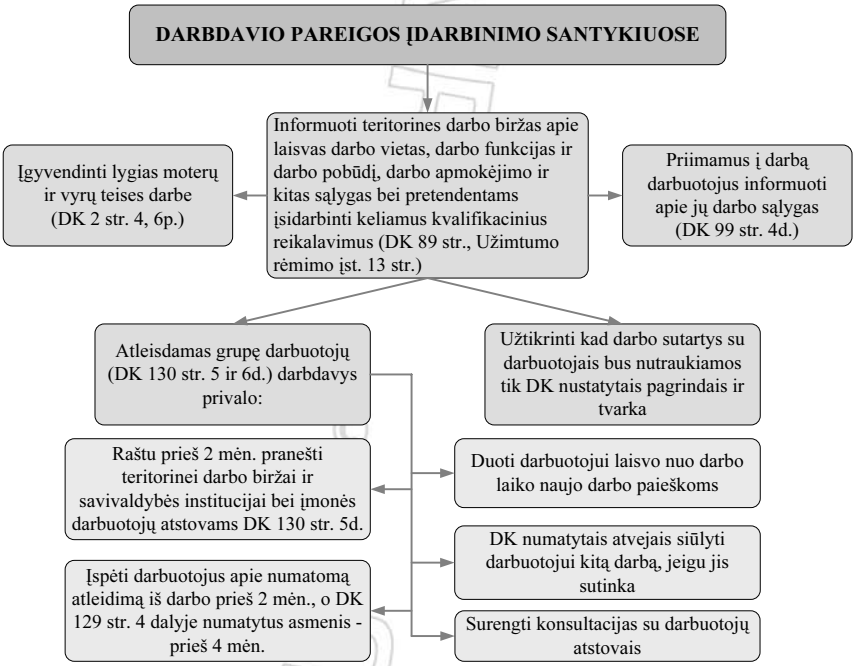
43 pav.


UŽIMTUMO RĖMIMO POLITIKĄ ĮGYVENDINANČIOS INSTITUCIJOS
Valstybinės
Nevalstybinės
Vyriausybė
Savivaldybių institucijos ir įstaigos
Kitos valstybinės institucijos ir įstaigos
Socialinės apsaugos ir darbo ministerija
Kiti juridiniai ir fiziniai asmenys
Kitos ministerijos
Trišalė Taryba
Įdarbinančios užsienyje
Turėdamos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išduotas licencijas
Kitos įmonės, įstaigos, organizacijos, kurių įstatuose ar steigimo dokumentuose sudaryta įdarbinimo tarpininkavimo veikla

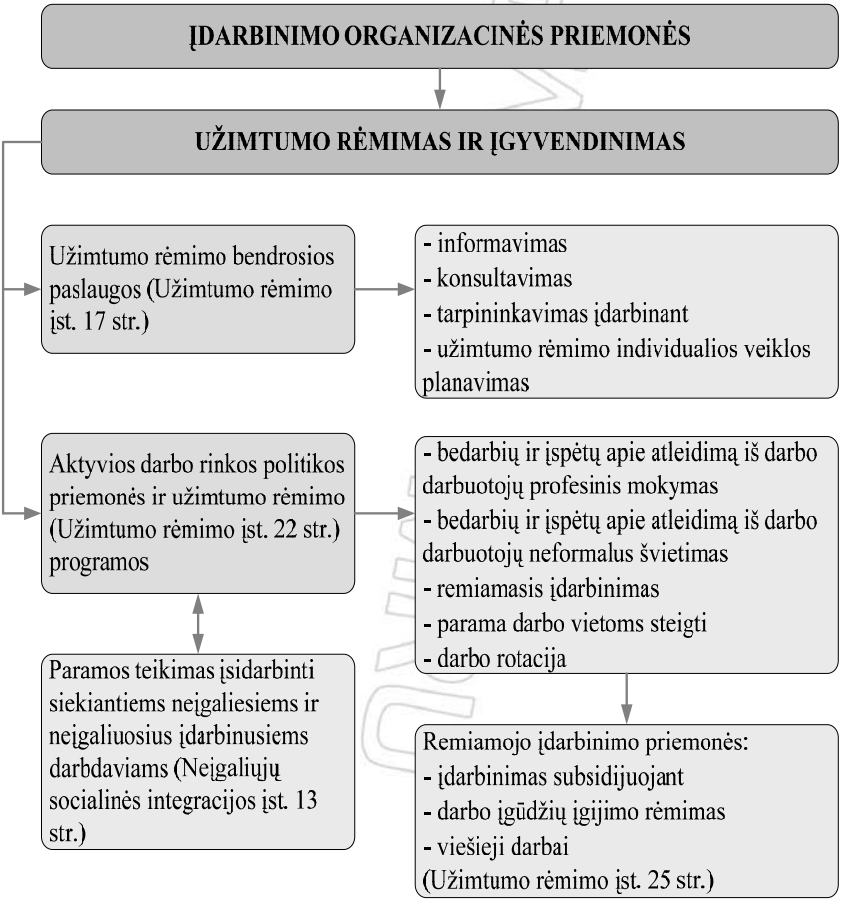
44 pav.


ĮDARBINIMO TARPININKAVIMO TARNYBOS
Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba
Kitos įmonės, įstaigos, organizacijos
Lietuvos darbo birža prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos
Teritorinės darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybos
Trišalė komisija
Teritorinės darbo biržos
Trišalės komisijos

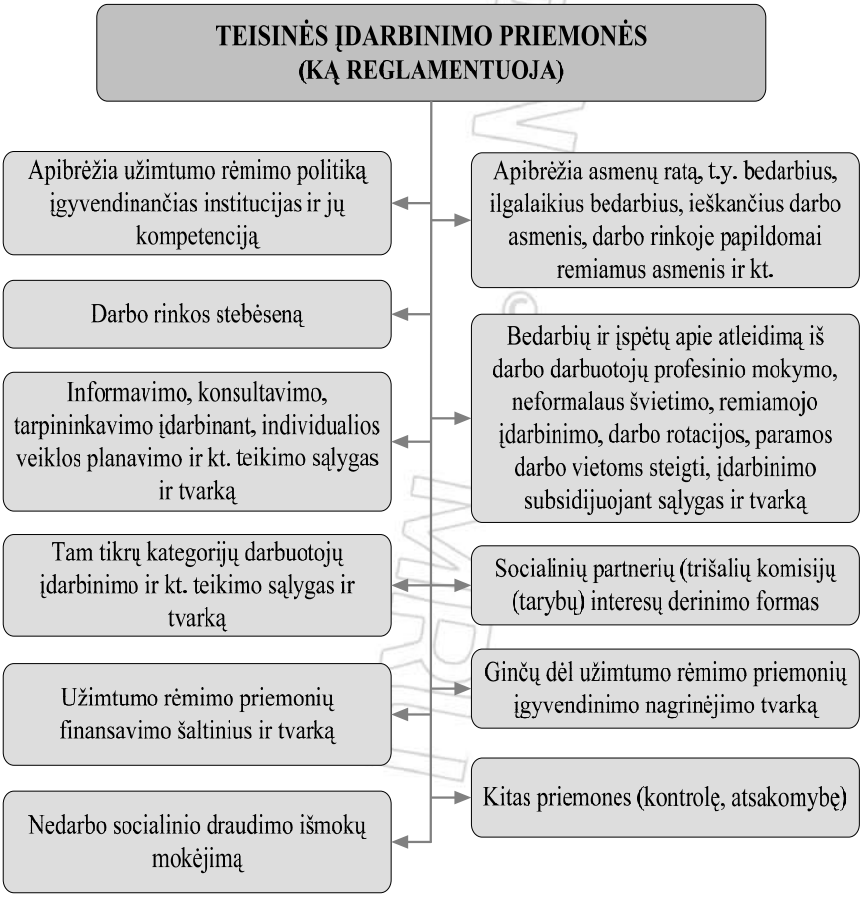
45 pav.


DARBDAVIO PAREIGOS ĮDARBINIMO SANTYKIUOSE
Informuoti teritorines darbo biržas apie laisvas darbo vietas, darbo funkcijas ir darbo pobūdį, darbo apmokėjimo ir kitas sąlygas bei pretendentams įsidarbinti keliamus kvalifikacinius reikalavimus (DK 89 str., Užimtumo rėmimo įst. 13 str.)
Įgyvendinti lygias moterų ir vyrų teises darbe (DK 2 str. 4, 6p.)
Priimamus į darbą darbuotojus informuoti apie jų darbo sąlygas (DK 99 str. 4d.)
Atleisdamas grupę darbuotojų (DK 130 str. 5 ir 6d.) darbdavys privalo:
Užtikrinti kad darbo sutartys su darbuotojais bus nutraukiamos tik DK nustatytais pagrindais ir tvarka
Raštu prieš 2 mėn. pranešti teritorinei darbo biržai ir savivaldybės institucijai bei įmonės darbuotojų atstovams DK 130 str. 5d.
Duoti darbuotojui laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškoms
DK numatytais atvejais siūlyti darbuotojui kitą darbą, jeigu jis sutinka
Įspėti darbuotojus apie numatomą atleidimą iš darbo prieš 2 mėn., o DK 129 str. 4 dalyje numatytus asmenis - prieš 4 mėn.
Surengti konsultacijas su darbuotojų atstovais

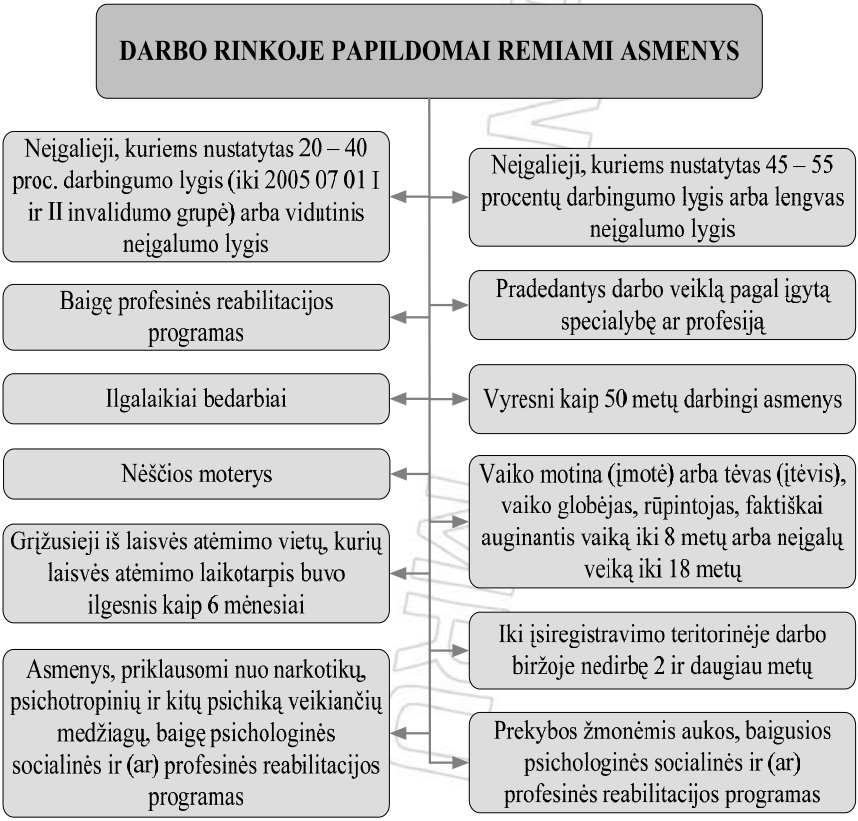
46 pav.


ĮDARBINIMO ORGANIZACINĖS PRIEMONĖS
UŽIMTUMO RĖMIMAS IR ĮGYVENDINIMAS
Užimtumo rėmimo bendrosios paslaugos (Užimtumo rėmimo įst. 17 str.)
- informavimas
- konsultavimas
- tarpininkavimas įdarbinant
- užimtumo rėmimo individualios veiklos planavimas
Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės ir užimtumo rėmimo (Užimtumo rėmimo įst. 22 str.) programos
- bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinis mokymas
- bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų neformalus švietimas
- remiamasis įdarbinimas
- parama darbo vietoms steigti
- darbo rotacija
Paramos teikimas įsidarbinti siekiantiems neįgaliesiems ir neįgaliuosius įdarbinusiems darbdaviams (Neįgaliųjų socialinės integracijos įst. 13 str.)
Remiamojo įdarbinimo priemonės:
- įdarbinimas subsidijuojant
- darbo įgūdžių įgijimo rėmimas
- viešieji darbai
(Užimtumo rėmimo įst. 25 str.)

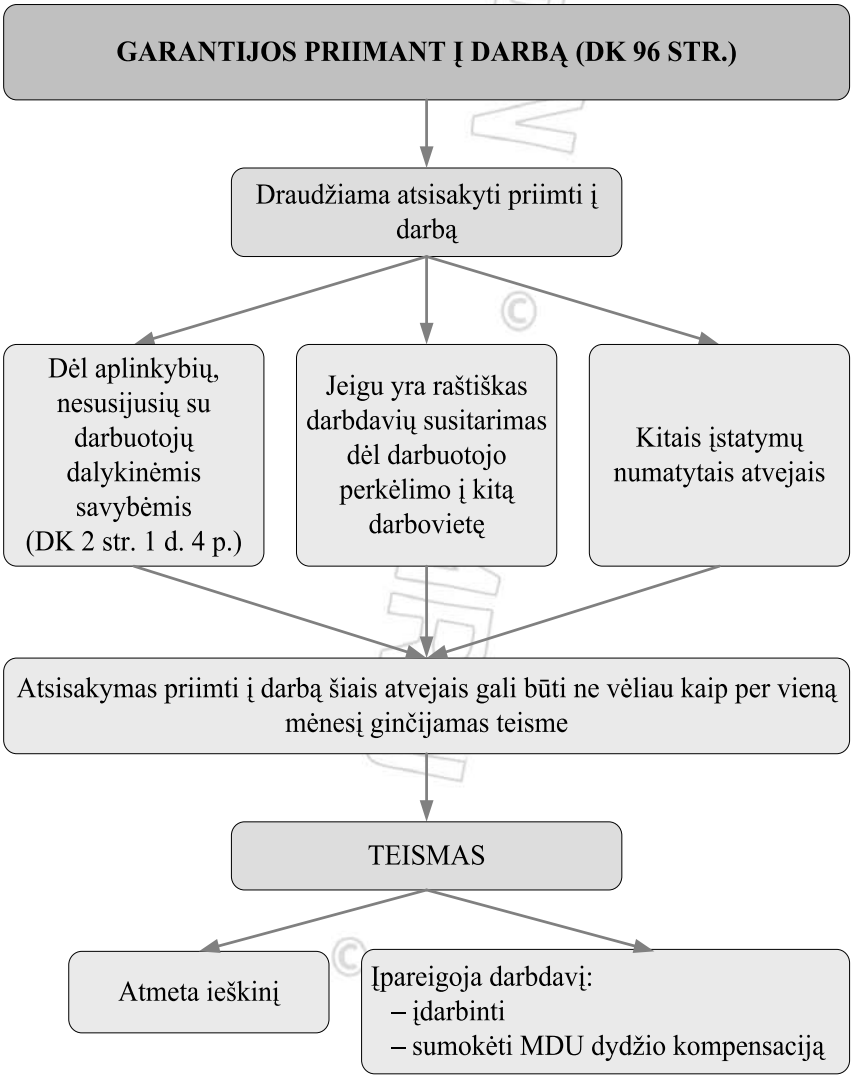
47 pav.


TEISINĖS ĮDARBINIMO PRIEMONĖS
(KĄ REGLAMENTUOJA)
Apibrėžia užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančias institucijas ir jų kompetenciją
Darbo rinkos stebėseną
Informavimo, konsultavimo, tarpininkavimo įdarbinant, individualios veiklos planavimo ir kt. teikimo sąlygas ir tvarką
Tam tikrų kategorijų darbuotojų įdarbinimo ir kt. teikimo sąlygas ir tvarką
Užimtumo rėmimo priemonių finansavimo šaltinius ir tvarką
Nedarbo socialinio draudimo išmokų mokėjimą
Apibrėžia asmenų ratą, t.y. bedarbius, ilgalaikius bedarbius, ieškančius darbo asmenis, darbo rinkoje papildomai remiamus asmenis ir kt.
Bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinio mokymo, neformalaus švietimo, remiamojo įdarbinimo, darbo rotacijos, paramos darbo vietoms steigti, įdarbinimo subsidijuojant sąlygas ir tvarką
Socialinių partnerių (trišalių komisijų (tarybų) interesų derinimo formas
Ginčų dėl užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo nagrinėjimo tvarką
Kitas priemones (kontrolę, atsakomybę)

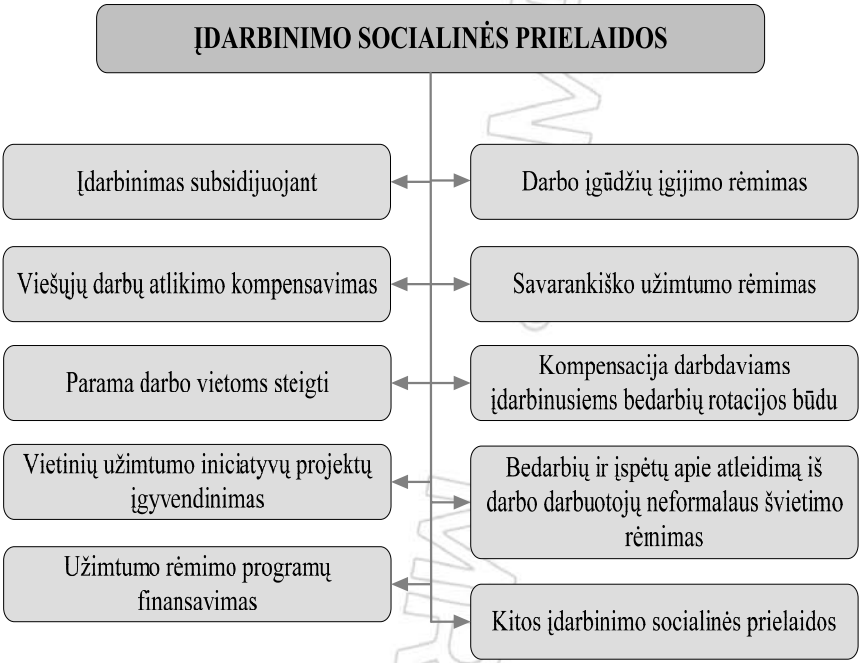
48 pav.


DARBO RINKOJE PAPILDOMAI REMIAMI ASMENYS
Neįgalieji, kuriems nustatytas 20 – 40 proc. darbingumo lygis (iki 2005 07 01 I ir II invalidumo grupė) arba vidutinis neįgalumo lygis
Neįgalieji, kuriems nustatytas 45 – 55 procentų darbingumo lygis arba lengvas neįgalumo lygis
Baigę profesinės reabilitacijos programas
Pradedantys darbo veiklą pagal įgytą specialybę ar profesiją
Ilgalaikiai bedarbiai
Vyresni kaip 50 metų darbingi asmenys
Nėščios moterys
Vaiko motina (įmotė) arba tėvas (įtėvis), vaiko globėjas, rūpintojas, faktiškai auginantis vaiką iki 8 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų
Grįžusieji iš laisvės atėmimo vietų, kurių laisvės atėmimo laikotarpis buvo ilgesnis kaip 6 mėnesiai
Iki įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje nedirbę 2 ir daugiau metų
Asmenys, priklausomi nuo narkotikų, psichotropinių ir kitų psichiką veikiančių medžiagų, baigę psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas
Prekybos žmonėmis aukos, baigusios psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas

49 pav.


GARANTIJOS PRIIMANT Į DARBĄ (DK 96 STR.)
Draudžiama atsisakyti priimti į darbą
Dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis (DK 2 str. 1 d. 4 p.)
Jeigu yra raštiškas darbdavių susitarimas dėl darbuotojo perkėlimo į kitą darbovietę
Kitais įstatymų numatytais atvejais
Atsisakymas priimti į darbą šiais atvejais gali būti ne vėliau kaip per vieną mėnesį ginčijamas teisme
TEISMAS
Atmeta ieškinį
Įpareigoja darbdavį:
– įdarbinti
– sumokėti MDU dydžio kompensaciją

50 pav.


ĮDARBINIMO SOCIALINĖS PRIELAIDOS
Įdarbinimas subsidijuojant
Viešųjų darbų atlikimo kompensavimas
Parama darbo vietoms steigti
Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas
Užimtumo rėmimo programų finansavimas
Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas
Savarankiško užimtumo rėmimas
Kompensacija darbdaviams įdarbinusiems bedarbių rotacijos būdu
Bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų neformalaus švietimo rėmimas
Kitos įdarbinimo socialinės prielaidos

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:

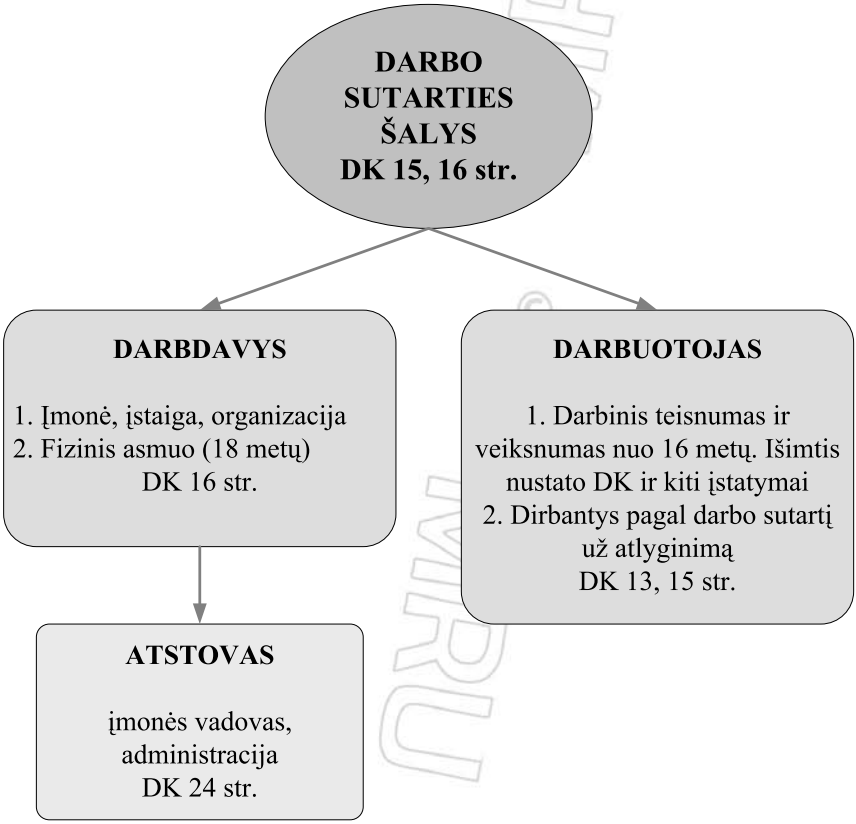
1) savarankiškai, be kieno nors pagalbos ar tarpininkavimo sudaryti darbo sutartį;
2) sudaryti darbo sutartį tarpininkaujant tam tikroms valstybinėms ar nevalstybinėms įdarbinimo institucijoms.

Reguliuojantis darbo sutarties vaidmuo pasireiškia kiekvieno darbuotojo individualių darbo sąlygų konkretinimu. 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).

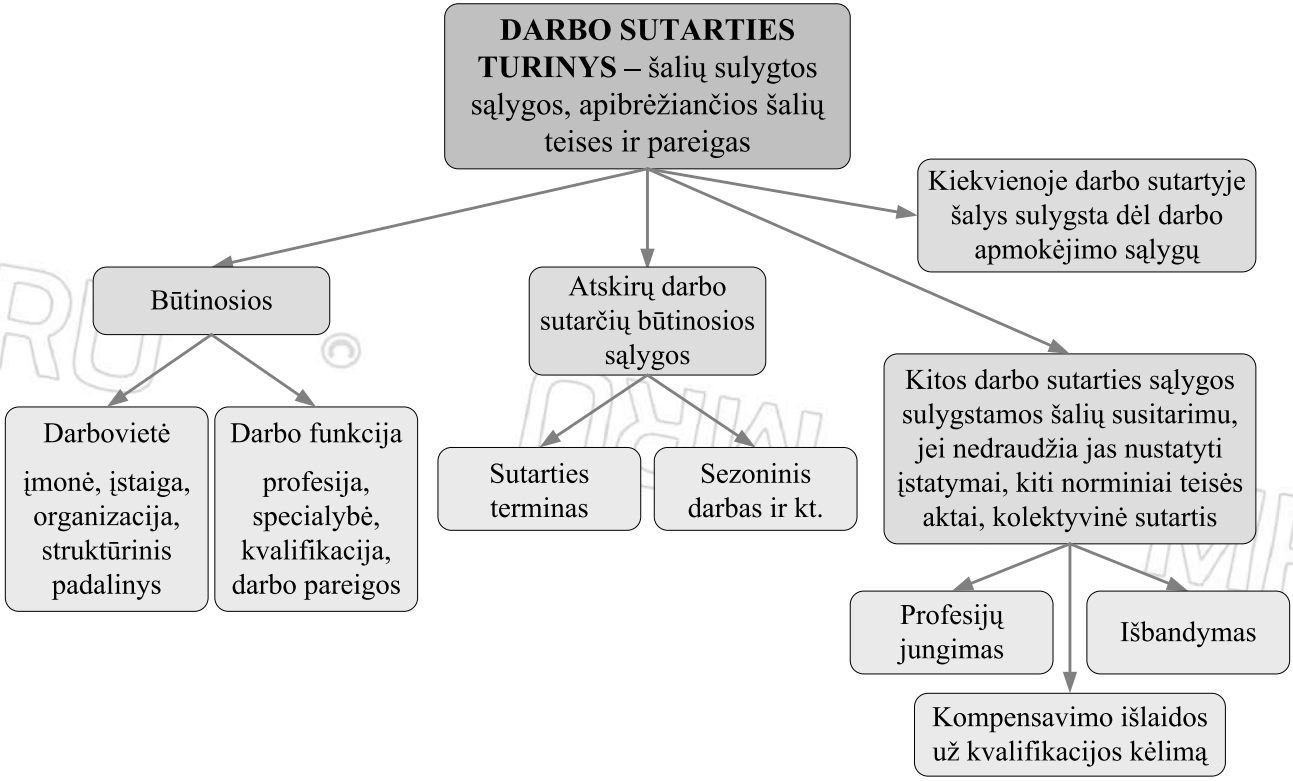
Darbo sutartis yra vienas svarbiausių darbo teisės institutų Lietuvos darbo teisės sistemoje. Šis institutas apima teisės normas, reglamentuojančias darbo sutarties sudarymą, keitimą ir nutraukimą, t. y. darbuotojų priėmimą į darbą, darbo sąlygų pakeitimą ir atleidimą iš darbo.

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

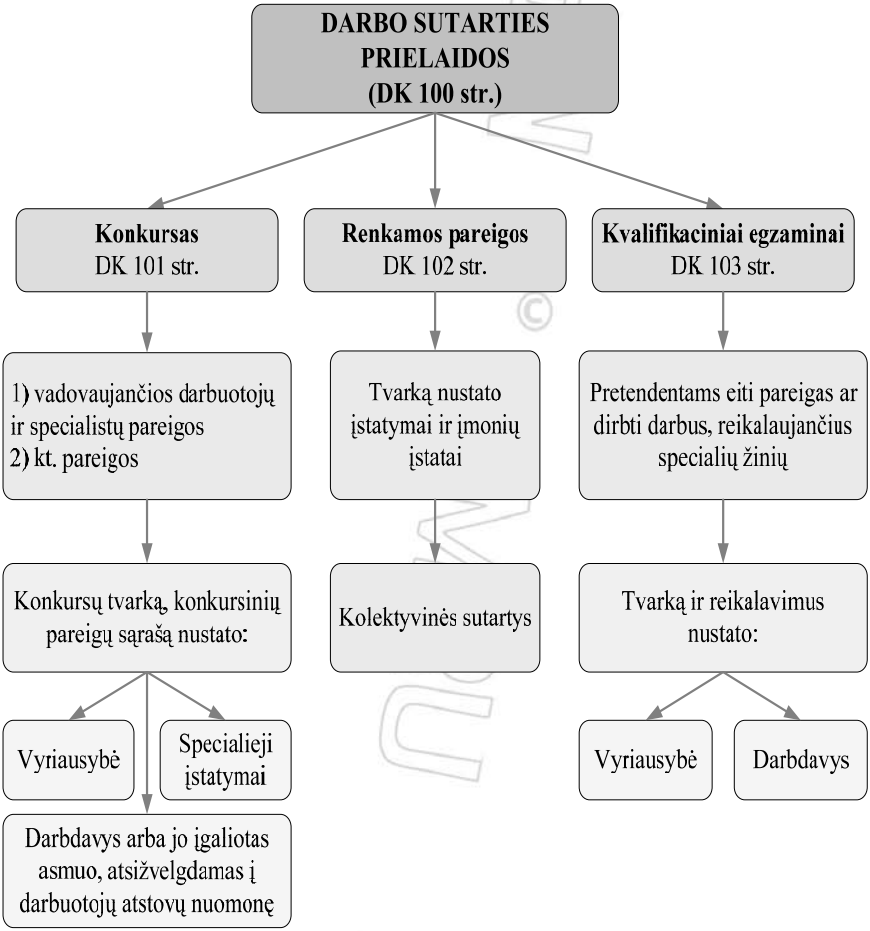
Darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, 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 SUTARTIES ŠALYS
DK 15, 16 str.
DARBDAVYS
1. Įmonė, įstaiga, organizacija
2. Fizinis asmuo (18 metų)
DK 16 str.
DARBUOTOJAS
1. Darbinis teisnumas ir veiksnumas nuo 16 metų. Išimtis nustato DK ir kiti įstatymai
2. Dirbantys pagal darbo sutartį už atlyginimą
DK 13, 15 str.
ATSTOVAS
įmonės vadovas, administracija
DK 24 str.

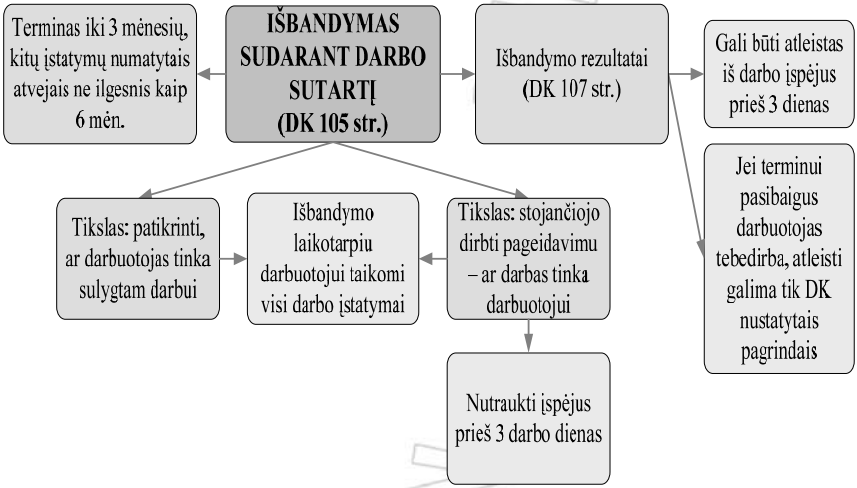
52 pav.


DARBO SUTARTIES TURINYS – šalių sulygtos sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas
Kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygsta dėl darbo apmokėjimo sąlygų
Būtinosios
Atskirų darbo sutarčių būtinosios sąlygos
Kitos darbo sutarties sąlygos sulygstamos šalių susitarimu, jei nedraudžia jas nustatyti įstatymai, kiti norminiai teisės aktai, kolektyvinė sutartis
Darbovietė
įmonė, įstaiga, organizacija, struktūrinis padalinys
Darbo funkcija
profesija, specialybė, kvalifikacija, darbo pareigos
Sutarties terminas
Sezoninis darbas ir kt.
Profesijų jungimas
Išbandymas
Kompensavimo išlaidos už kvalifikacijos kėlimą

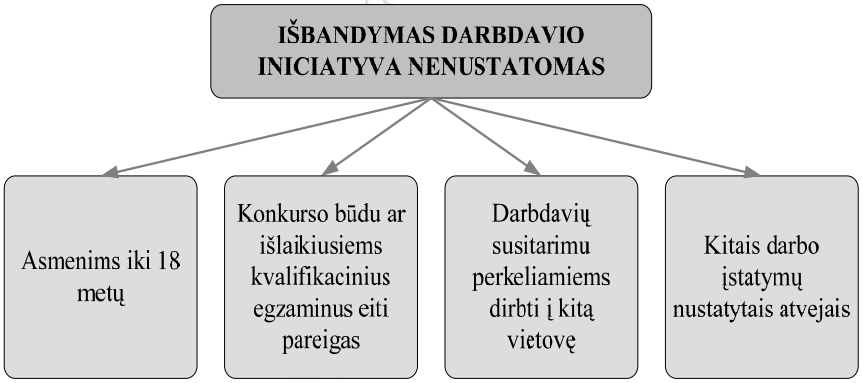
53 pav.


DARBO SUTARTIES PRIELAIDOS (DK 100 str.)
Konkursas DK 101 str.
Renkamos pareigos DK 102 str.
Kvalifikaciniai egzaminai DK 103 str.
1) vadovaujančios darbuotojų ir specialistų pareigos
2) kt. pareigos
Tvarką nustato įstatymai ir įmonių įstatai
Pretendentams eiti pareigas ar dirbti darbus, reikalaujančius specialių žinių
Konkursų tvarką, konkursinių pareigų sąrašą nustato:
Kolektyvinės sutartys
Tvarką ir reikalavimus nustato:
Vyriausybė
Specialieji įstatymai
Darbdavys arba jo įgaliotas asmuo, atsižvelgdamas į darbuotojų atstovų nuomonę
Vyriausybė
Darbdavys

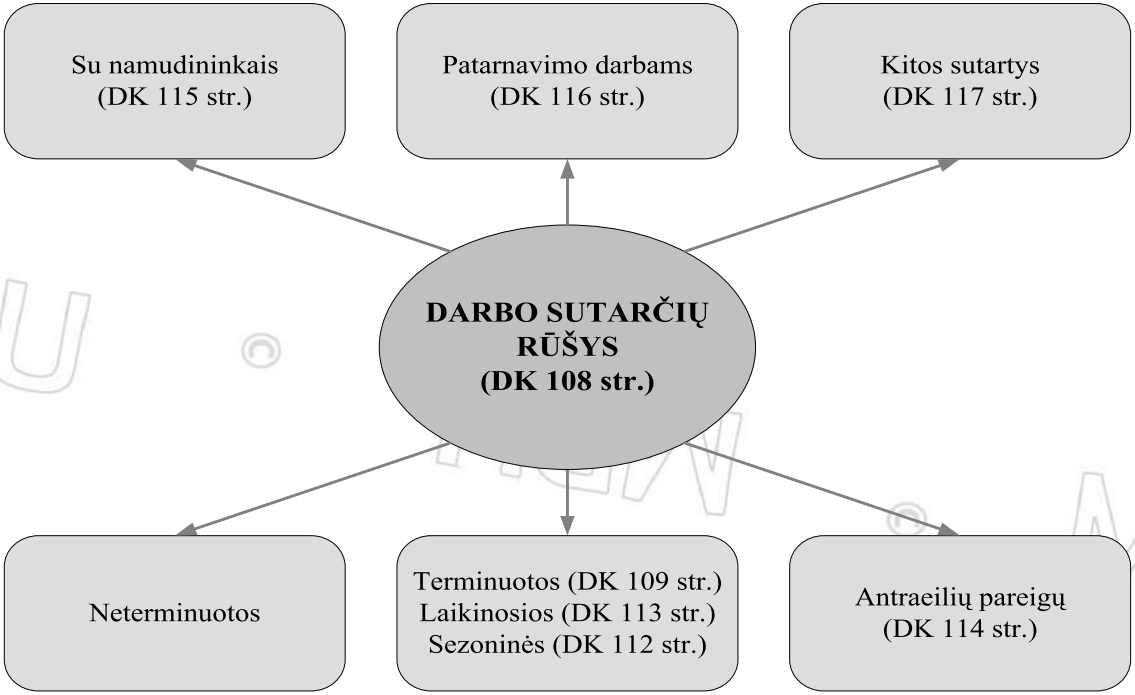
54 pav.


Terminas iki 3 mėnesių, kitų įstatymų numatytais atvejais ne ilgesnis kaip 6 mėn.
IŠBANDYMAS SUDARANT DARBO SUTARTĮ (DK 105 str.)
Išbandymo rezultatai (DK 107 str.)
Gali būti atleistas iš darbo įspėjus prieš 3 dienas
Jei terminui pasibaigus darbuotojas tebedirba, atleisti galima tik DK nustatytais pagrindais
Tikslas: patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui
Išbandymo laikotarpiu darbuotojui taikomi visi darbo įstatymai
Tikslas: stojančiojo dirbti pageidavimu – ar darbas tinka darbuotojui
Nutraukti įspėjus prieš 3 darbo dienas

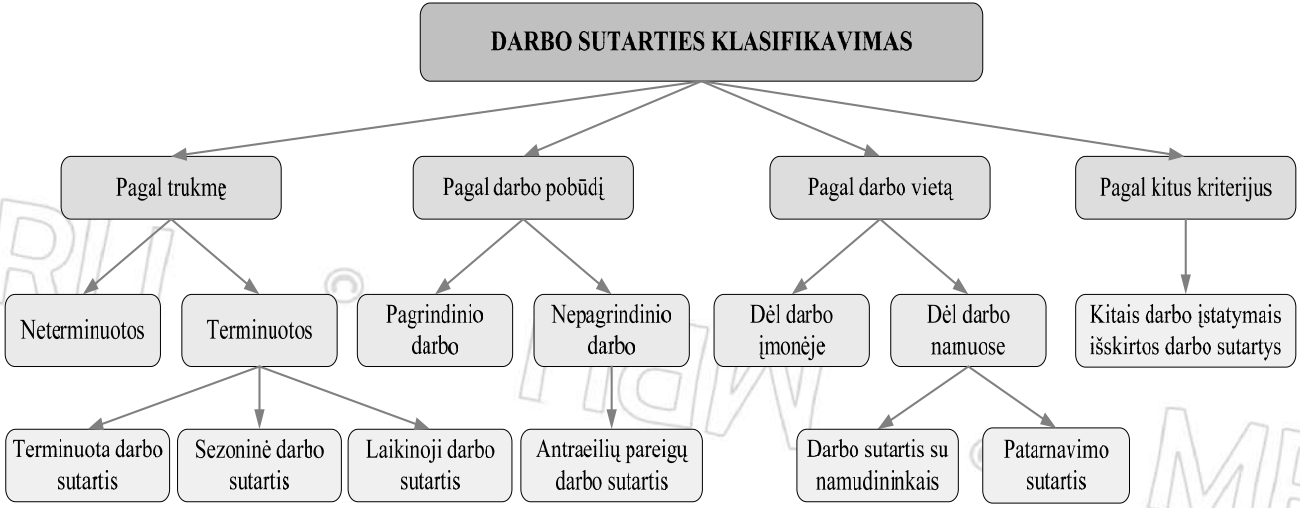
55 pav.


IŠBANDYMAS DARBDAVIO INICIATYVA NENUSTATOMAS
Asmenims iki 18 metų
Konkurso būdu ar išlaikiusiems kvalifikacinius egzaminus eiti pareigas
Darbdavių susitarimu perkeliamiems dirbti į kitą vietovę
Kitais darbo įstatymų nustatytais atvejais

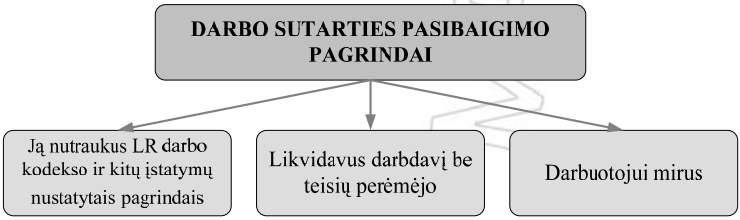
56 pav.


Su namudininkais
(DK 115 str.)
Patarnavimo darbams
(DK 116 str.)
Kitos sutartys
(DK 117 str.)
DARBO SUTARČIŲ
RŪŠYS
(DK 108 str.)
Neterminuotos
Terminuotos (DK 109 str.)
Laikinosios (DK 113 str.)
Sezoninės (DK 112 str.)
Antraeilių pareigų
(DK 114 str.)

57 pav.


DARBO SUTARTIES KLASIFIKAVIMAS
Pagal trukmę
Pagal darbo pobūdį
Pagal darbo vietą
Pagal kitus kriterijus
Neterminuotos
Terminuotos
Pagrindinio darbo
Nepagrindinio darbo
Dėl darbo įmonėje
Dėl darbo namuose
Kitais darbo įstatymais išskirtos darbo sutartys
Terminuota darbo sutartis
Sezoninė darbo sutartis
Laikinoji darbo sutartis
Antraeilių pareigų darbo sutartis
Darbo sutartis su namudininkais
Patarnavimo sutartis

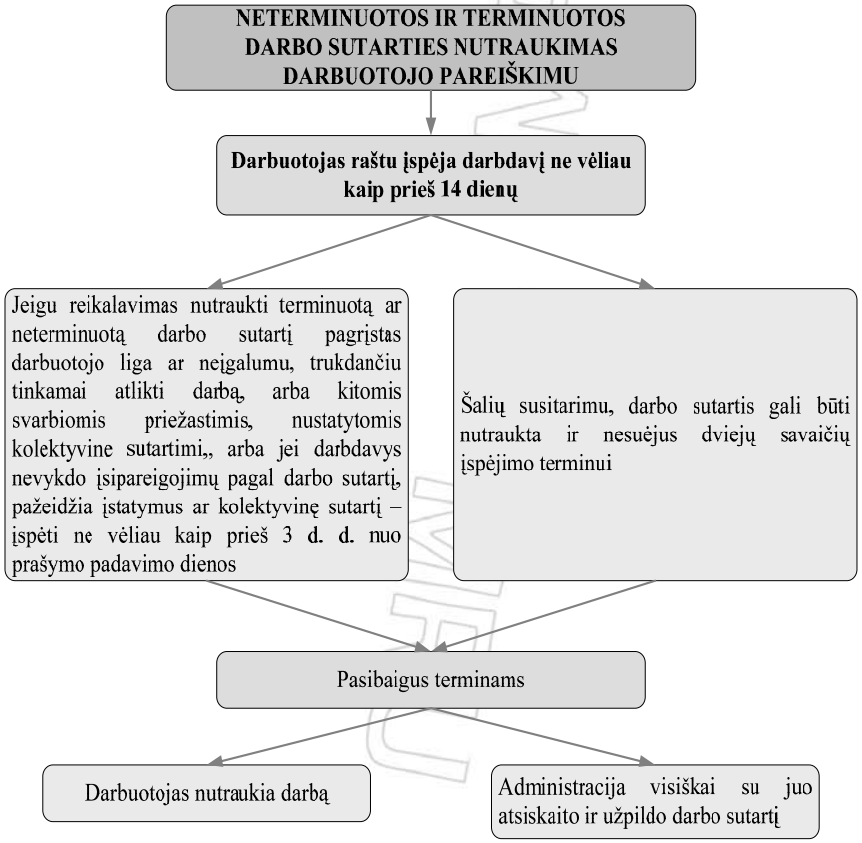
58 pav.


DARBO SUTARTIES PASIBAIGIMO PAGRINDAI
Ją nutraukus LR darbo kodekso ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais
Likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo
Darbuotojui mirus

59 pav.


DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS BE ĮSPĖJIMO
Esant darbuotojo kaltei
Kai nėra darbuotojo kaltės
Įsiteisėjusiu teismo sprendimu ar nuosprendžiu, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios jis negali tęsti darbo
Kai darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą
Įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu
Kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius 12 mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos
Kai darbuotojas vieną kartai šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas (LR DK 235 str.)
Kai darbuotojas pagal medicinos ar neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie SADM išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo
Kai darbuotojas nuo 14 iki 16 metų, vienas iš tėvų arba vaiko atstovas pagal įstatymą, arba vaiko sveikatą prižiūrintis gydytojas, arba mokykla, kurioje vaikas mokosi, reikalauja nutraukti darbo sutartį
Likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievoles nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo
Darbdaviui mirus darbo sutartis pasibaigia, jeigu ji buvo sudaryta patarnavimo darbams asmeniškai jam atlikti, taip pat kai nėra jo teisių perėmėjo

60 pav.



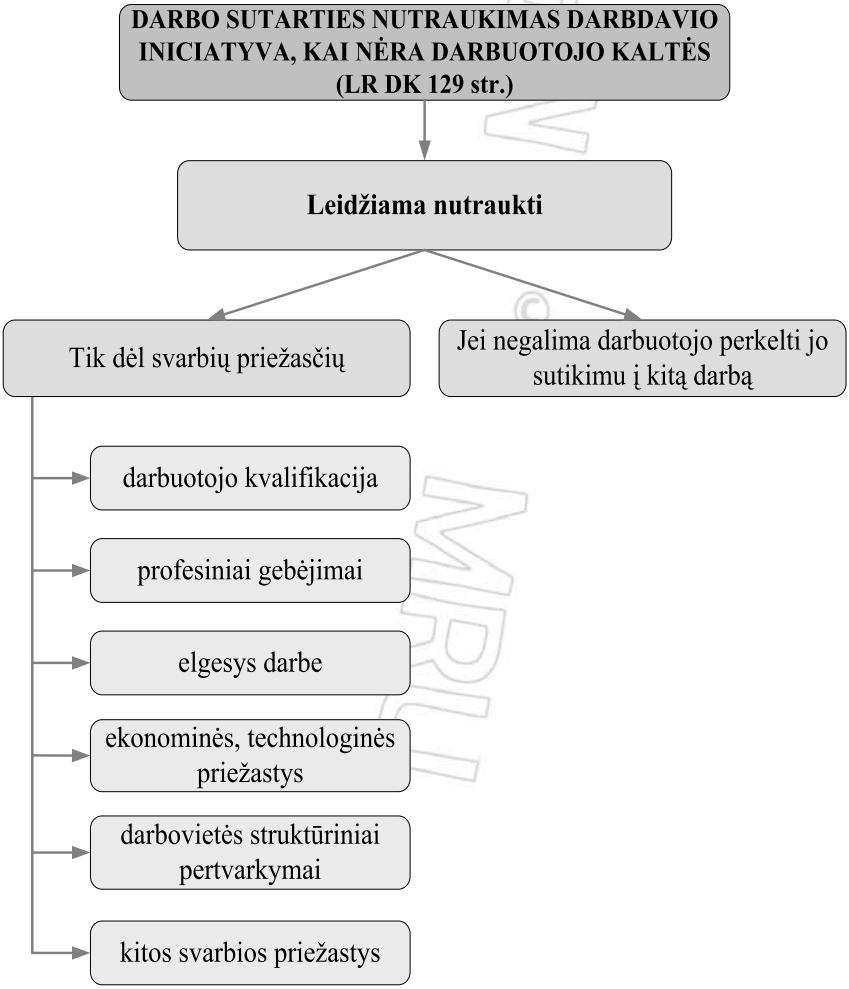
61 pav.

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 paskutiniuosius vienerius darbo metus darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms.

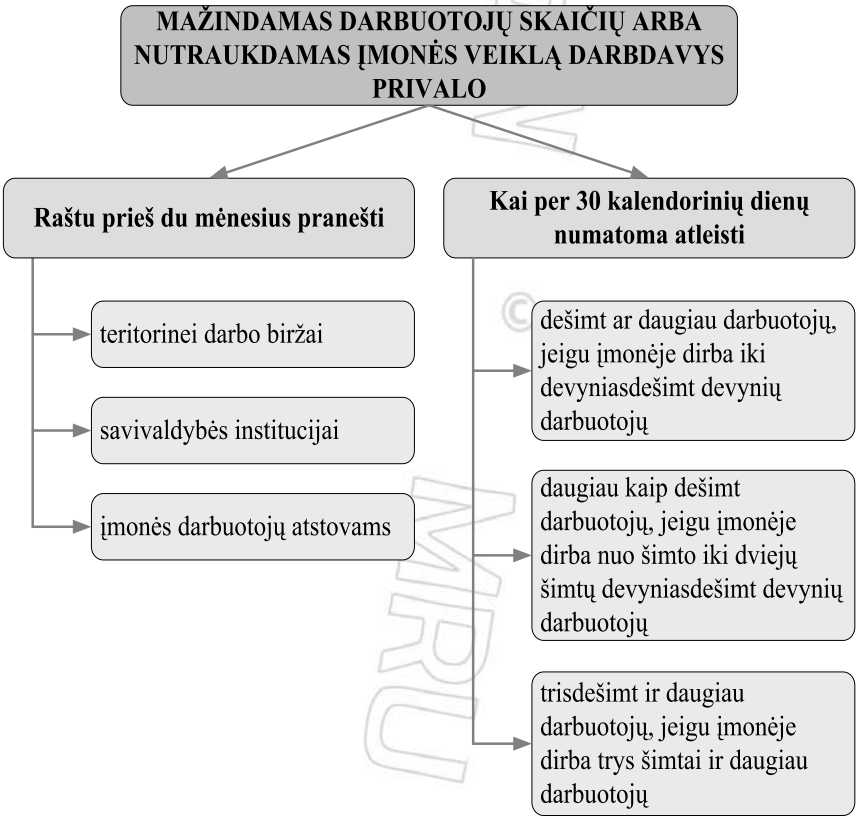
3. Jeigu pasibaigus įspėjimo terminams sutartis nebuvo nutraukta ir darbuotojas nereikalauja jo atleisti, teisiniai darbo santykiai tęsiasi.



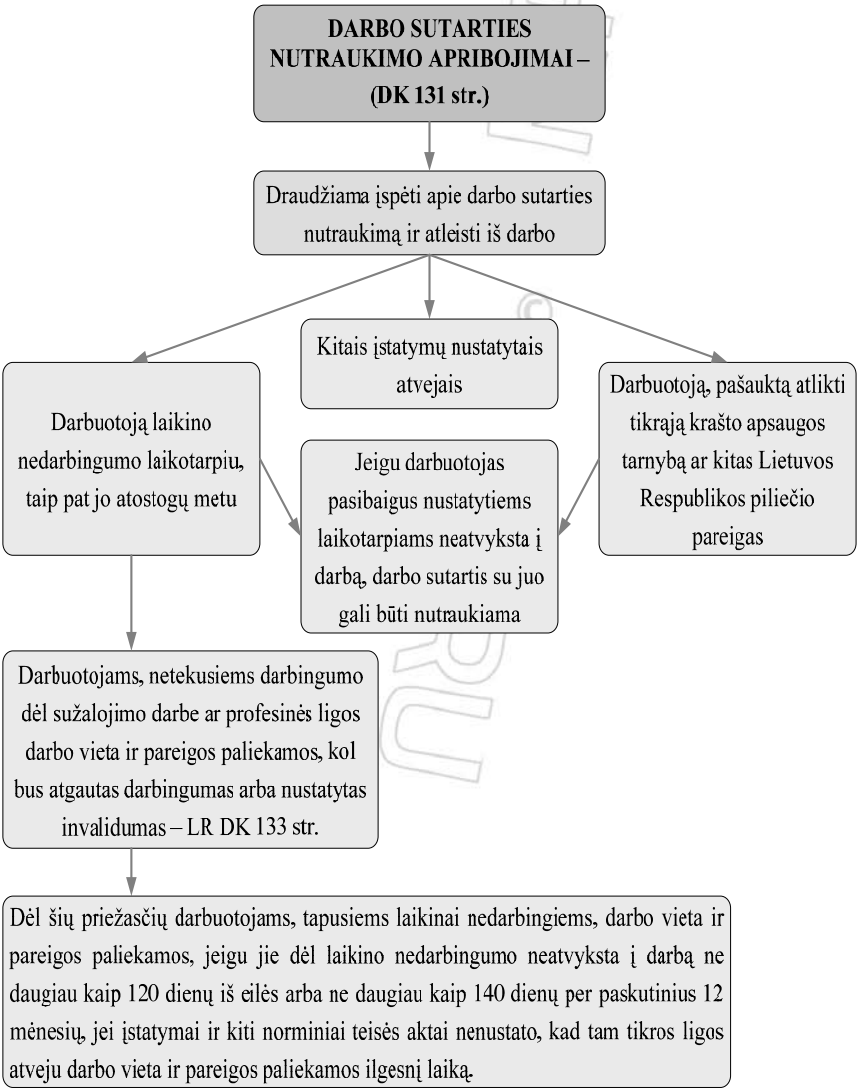
62 pav.

Pastaba:

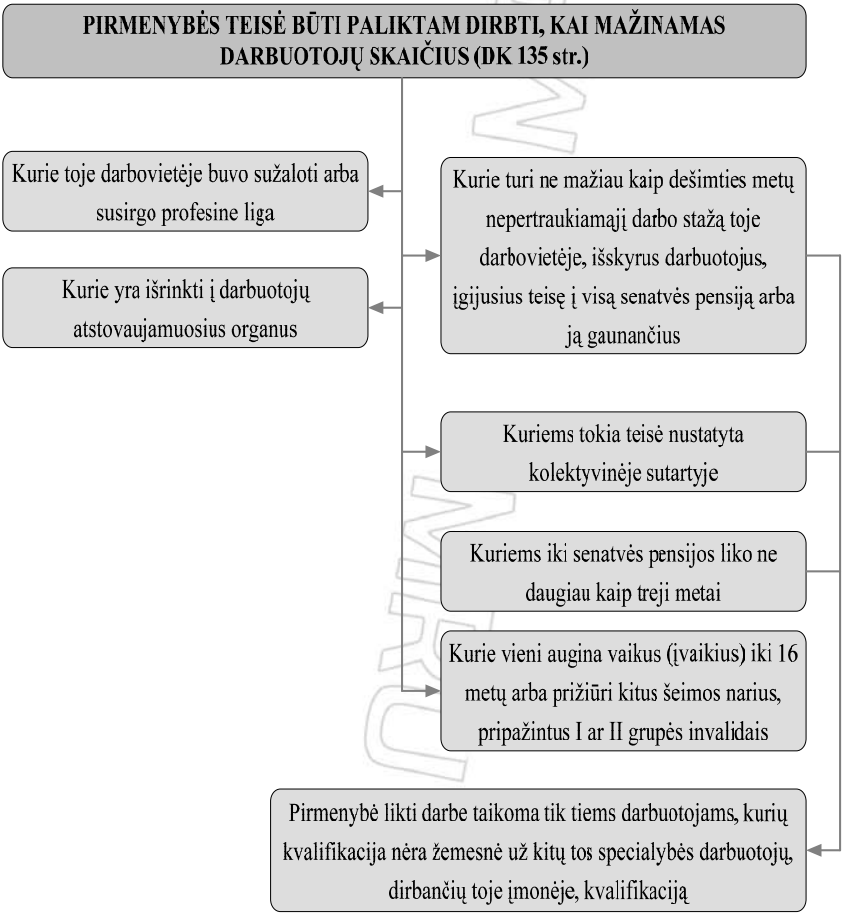
Nutraukdamas terminuotą sutartį iki jos termino pabaigos darbdavys laikosi DK 129 str. ir 130 str. nuostatų arba sumoka darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį.


MAŽINDAMAS DARBUOTOJŲ SKAIČIŲ ARBA NUTRAUKDAMAS ĮMONĖS VEIKLĄ DARBDAVYS PRIVALO
Raštu prieš du mėnesius pranešti
Kai per 30 kalendorinių dienų numatoma atleisti
teritorinei darbo biržai
savivaldybės institucijai
įmonės darbuotojų atstovams
dešimt ar daugiau darbuotojų, jeigu įmonėje dirba iki devyniasdešimt devynių darbuotojų
daugiau kaip dešimt darbuotojų, jeigu įmonėje dirba nuo šimto iki dviejų šimtų devyniasdešimt devynių darbuotojų
trisdešimt ir daugiau darbuotojų, jeigu įmonėje dirba trys šimtai ir daugiau darbuotojų

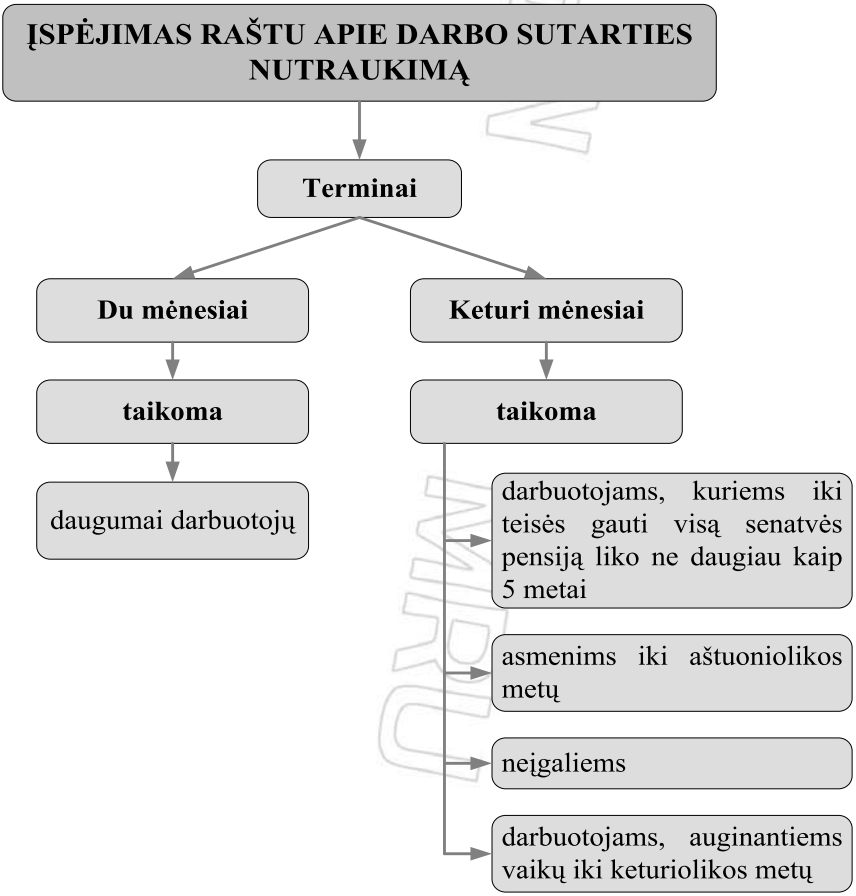
63 pav.


DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO APRIBOJIMAI – (DK 131 str.)
Draudžiama įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo
Kitais įstatymų nustatytais atvejais
Darbuotoją laikino nedarbingumo laikotarpiu, taip pat jo atostogų metu
Jeigu darbuotojas pasibaigus nustatytiems laikotarpiams neatvyksta į darbą, darbo sutartis su juo gali būti nutraukiama
Darbuotoją, pašauktą atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą ar kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas
Darbuotojams, netekusiems darbingumo dėl sužalojimo darbe ar profesinės ligos darbo vieta ir pareigos paliekamos, kol bus atgautas darbingumas arba nustatytas invalidumas – LR DK 133 str.
Dėl šių priežasčių darbuotojams, tapusiems laikinai nedarbingiems, darbo vieta ir pareigos paliekamos, jeigu jie dėl laikino nedarbingumo neatvyksta į darbą ne daugiau kaip 120 dienų iš eilės arba ne daugiau kaip 140 dienų per paskutinius 12 mėnesių, jei įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai nenustato, kad tam tikros ligos atveju darbo vieta ir pareigos paliekamos ilgesnį laiką.

64 pav.


PIRMENYBĖS TEISĖ BŪTI PALIKTAM DIRBTI, KAI MAŽINAMAS DARBUOTOJŲ SKAIČIUS (DK 135 str.)
Kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga
Kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus
Kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, įgijusius teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunančius
Kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje
Kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip treji metai
Kurie vieni augina vaikus (įvaikius) iki 16 metų arba prižiūri kitus šeimos narius, pripažintus I ar II grupės invalidais
Pirmenybė likti darbe taikoma tik tiems darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos specialybės darbuotojų, dirbančių toje įmonėje, kvalifikaciją

65 pav.

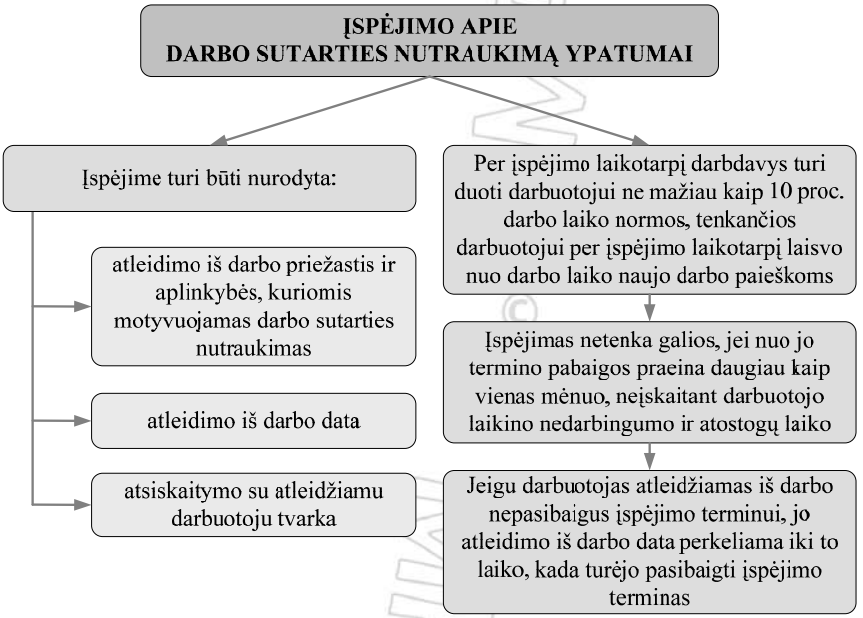


66 pav.

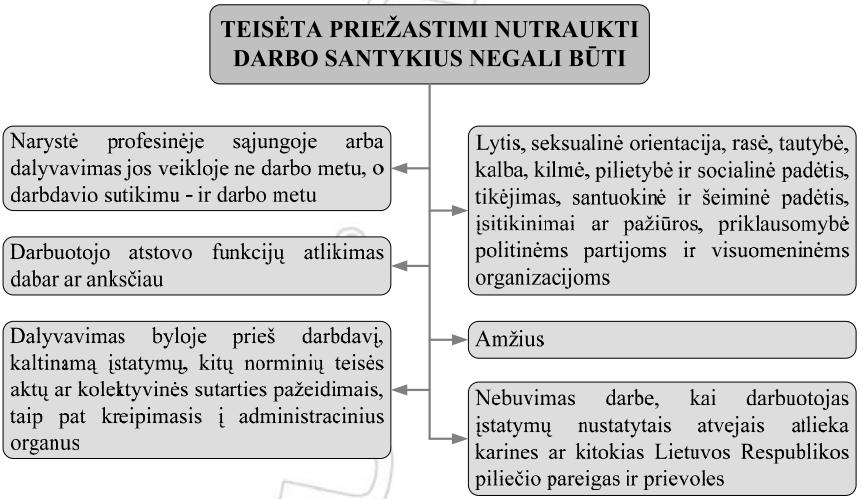
Pastaba:

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

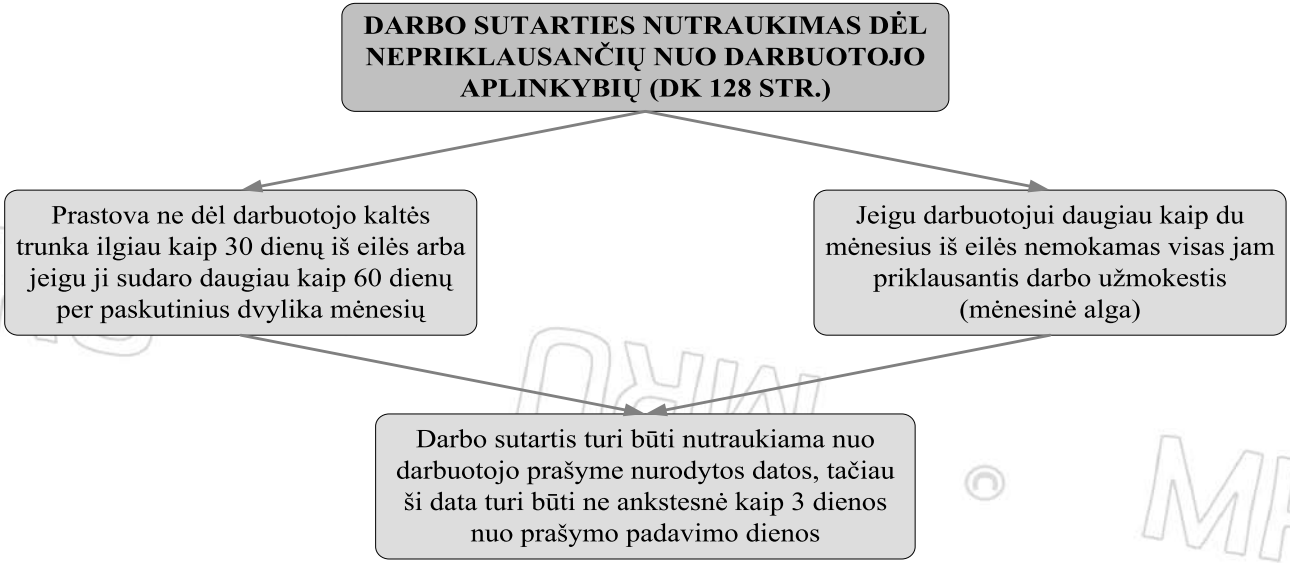
2. Su darbuotojais, kurie įspėjami ne vėliau kaip prieš keturis mėnesius, darbo sutartis gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus.


ĮSPĖJIMO APIE
DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMĄ YPATUMAI
Įspėjime turi būti nurodyta:
atleidimo iš darbo priežastis ir aplinkybės, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas
atleidimo iš darbo data
atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka
Per įspėjimo laikotarpį darbdavys turi duoti darbuotojui ne mažiau kaip 10 proc. darbo laiko normos, tenkančios darbuotojui per įspėjimo laikotarpį laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškoms
Įspėjimas netenka galios, jei nuo jo termino pabaigos praeina daugiau kaip vienas mėnuo, neįskaitant darbuotojo laikino nedarbingumo ir atostogų laiko
Jeigu darbuotojas atleidžiamas iš darbo nepasibaigus įspėjimo terminui, jo atleidimo iš darbo data perkeliama iki to laiko, kada turėjo pasibaigti įspėjimo terminas

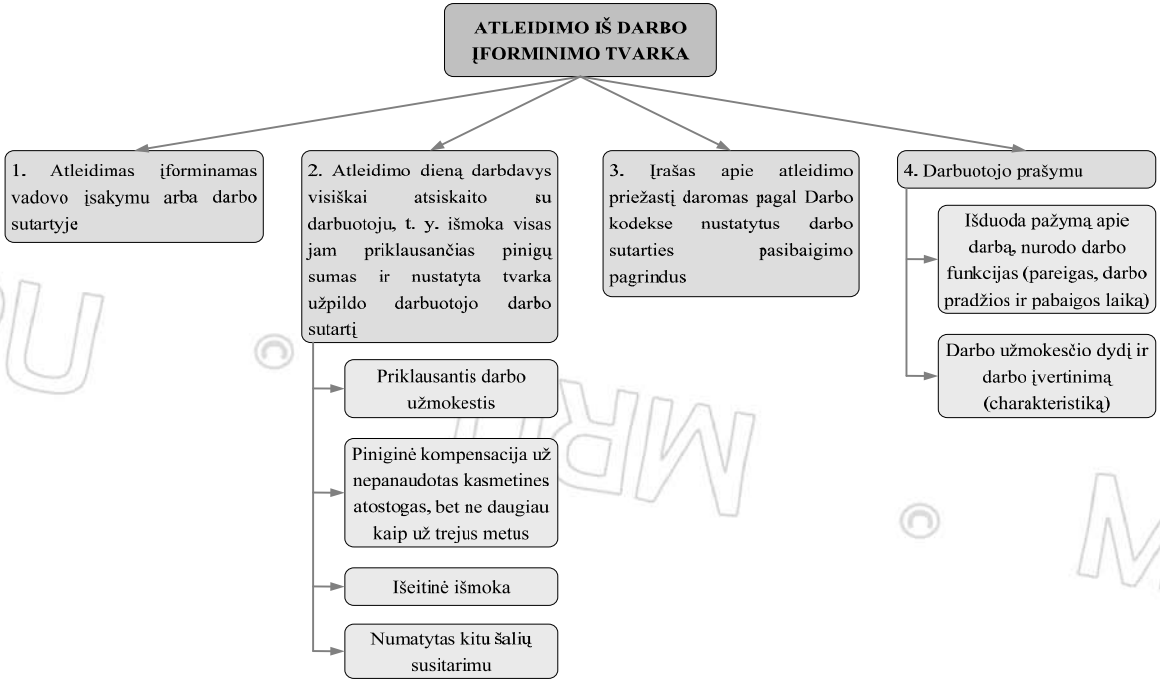
67 pav.


TEISĖTA PRIEŽASTIMI NUTRAUKTI
DARBO SANTYKIUS NEGALI BŪTI
Narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas jos veikloje ne darbo metu, o darbdavio sutikimu - ir darbo metu
Darbuotojo atstovo funkcijų atlikimas dabar ar anksčiau
Dalyvavimas byloje prieš darbdavį, kaltinamą įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar kolektyvinės sutarties pažeidimais, taip pat kreipimasis į administracinius organus
Lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis, tikėjimas, santuokinė ir šeiminė padėtis, įsitikinimai ar pažiūros, priklausomybė politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms
Amžius
Nebuvimas darbe, kai darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais atlieka karines ar kitokias Lietuvos Respublikos piliečio pareigas ir prievoles

68 pav.


DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS DĖL NEPRIKLAUSANČIŲ NUO DARBUOTOJO APLINKYBIŲ (DK 128 STR.)
Prastova ne dėl darbuotojo kaltės trunka ilgiau kaip 30 dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip 60 dienų per paskutinius dvylika mėnesių
Jeigu darbuotojui daugiau kaip du mėnesius iš eilės nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga)
Darbo sutartis turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos datos, tačiau ši data turi būti ne ankstesnė kaip 3 dienos nuo prašymo padavimo dienos

69 pav.



70 pav.

Pastaba:
Išeitinė išmoka išmokama nutraukus sutartį darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės.

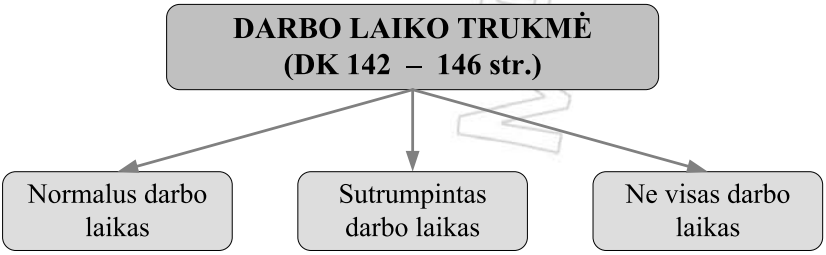
13 TEMA.
DARBO IR POILSIO LAIKAS

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 įsivyravusios konkurencijos užtikrinant geresnes darbo sąlygas darbuotojams.

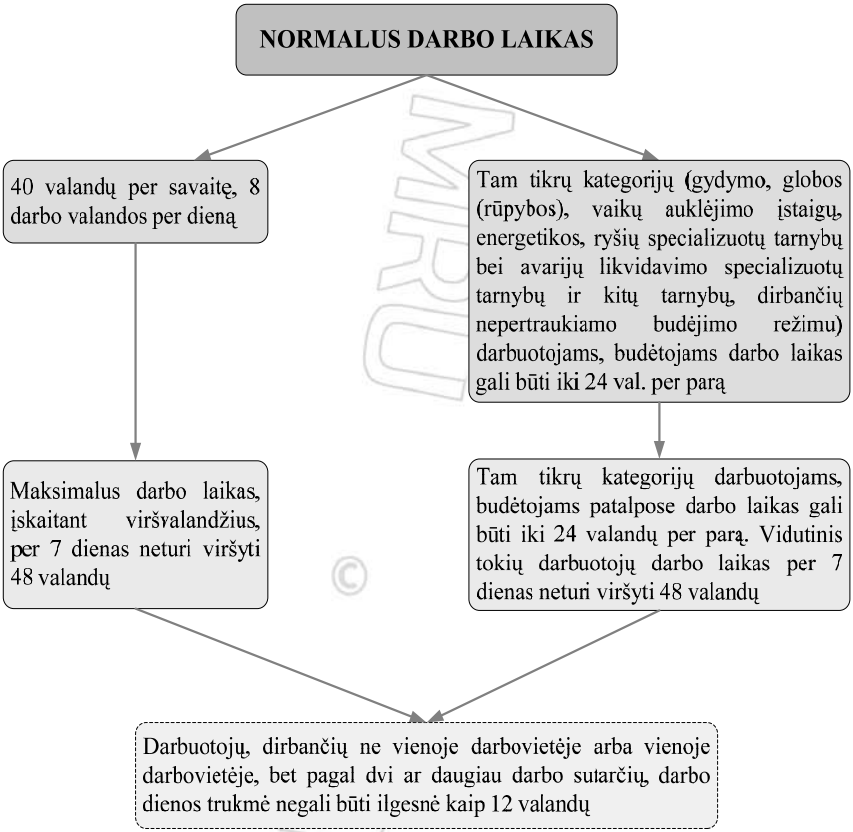
Pasaulyje, taip pat ir Lietuvoje vis populiaresnis tampa lankstaus darbo laiko organizavimas. Darbo kodekse įtvirtinta galimybė dirbti ne visą darbo laiką, suskaidant darbo dieną, darbo savaitę arba pasirenkant vieną ir kitą būdą dirbti trumpiau nei normalus darbo laikas. Įstatymų nustatytais atvejais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

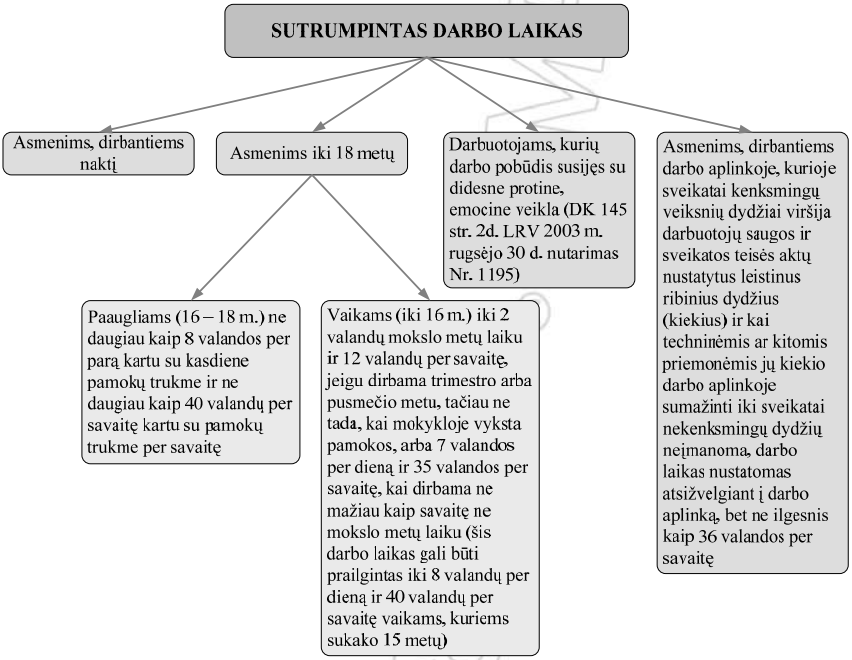
Be to, labai svarbu išlaikyti minimalaus poilsio reikalavimus darbuotojui. Schemose numatytos poilsio laiko rūšys, kurios privalo būti suteiktos darbuotojui dirbant. Iš jų – metinis poilsis – kasmetinės atostogos, kurios taip pat yra skirtingos trukmės. Jos suteikiamos atsižvelgiant į darbuotojų amžių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


DARBO LAIKO TRUKMĖ
(DK 142 – 146 str.)
Normalus darbo laikas
Sutrumpintas darbo laikas
Ne visas darbo laikas

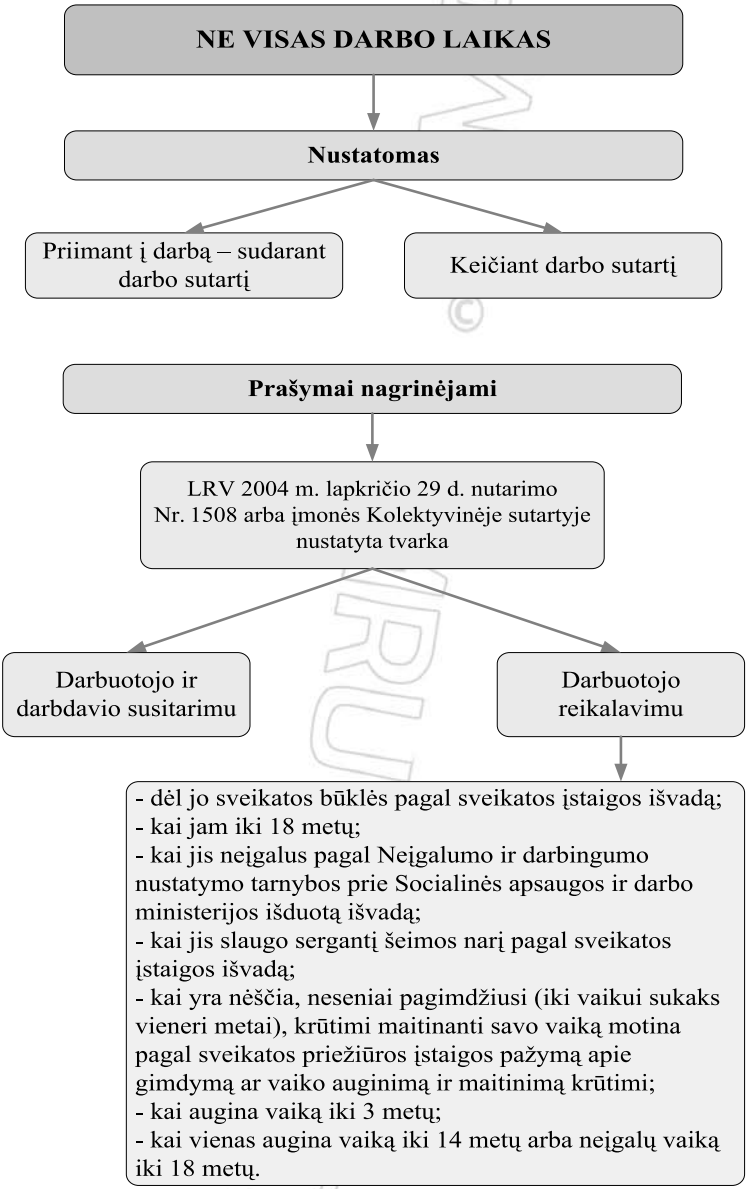
71 pav.


NORMALUS DARBO LAIKAS
40 valandų per savaitę, 8 darbo valandos per dieną
Tam tikrų kategorijų (gydymo, globos (rūpybos), vaikų auklėjimo įstaigų, energetikos, ryšių specializuotų tarnybų bei avarijų likvidavimo specializuotų tarnybų ir kitų tarnybų, dirbančių nepertraukiamo budėjimo režimu) darbuotojams, budėtojams darbo laikas gali būti iki 24 val. per parą
Maksimalus darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per 7 dienas neturi viršyti 48 valandų
Tam tikrų kategorijų darbuotojams, budėtojams patalpose darbo laikas gali būti iki 24 valandų per parą. Vidutinis tokių darbuotojų darbo laikas per 7 dienas neturi viršyti 48 valandų
Darbuotojų, dirbančių ne vienoje darbovietėje arba vienoje darbovietėje, bet pagal dvi ar daugiau darbo sutarčių, darbo dienos trukmė negali būti ilgesnė kaip 12 valandų

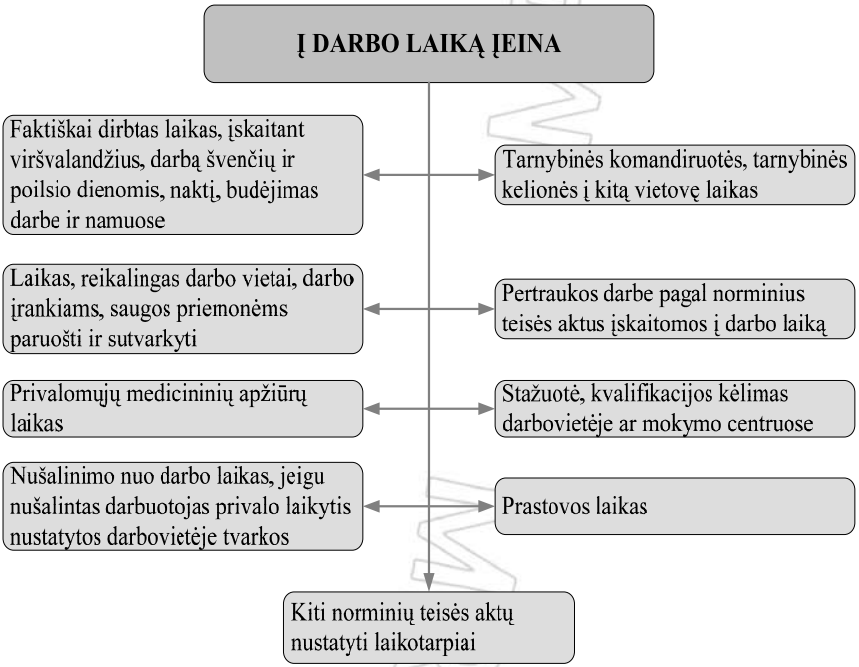
72 pav.


SUTRUMPINTAS DARBO LAIKAS
Asmenims, dirbantiems naktį
Asmenims iki 18 metų
Darbuotojams, kurių darbo pobūdis susijęs su didesne protine, emocine veikla (DK 145 str. 2d. LRV 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1195)
Asmenims, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytus leistinus ribinius dydžius (kiekius) ir kai techninėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma, darbo laikas nustatomas atsižvelgiant į darbo aplinką, bet ne ilgesnis kaip 36 valandos per savaitę
Paaugliams (16 – 18 m.) ne daugiau kaip 8 valandos per parą kartu su kasdiene pamokų trukme ir ne daugiau kaip 40 valandų per savaitę kartu su pamokų trukme per savaitę
Vaikams (iki 16 m.) iki 2 valandų mokslo metų laiku ir 12 valandų per savaitę, jeigu dirbama trimestro arba pusmečio metu, tačiau ne tada, kai mokykloje vyksta pamokos, arba 7 valandos per dieną ir 35 valandos per savaitę, kai dirbama ne mažiau kaip savaitę ne mokslo metų laiku (šis darbo laikas gali būti prailgintas iki 8 valandų per dieną ir 40 valandų per savaitę vaikams, kuriems sukako 15 metų)

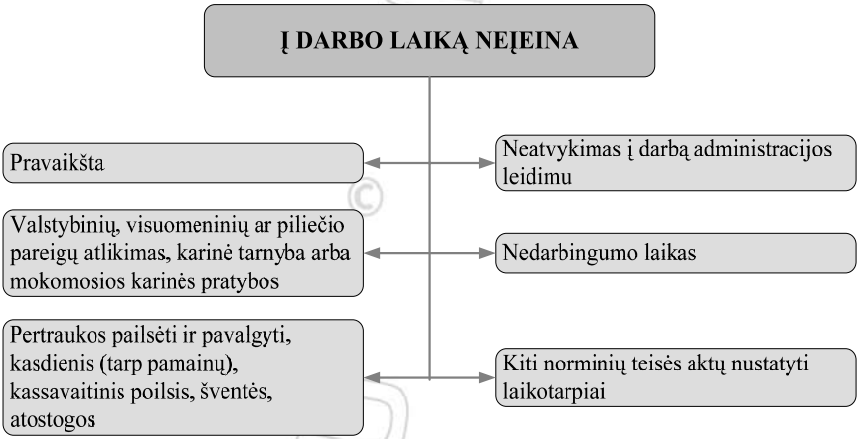
73 pav.


NE VISAS DARBO LAIKAS
Nustatomas
Priimant į darbą – sudarant darbo sutartį
Keičiant darbo sutartį
Prašymai nagrinėjami
LRV 2004 m. lapkričio 29 d. nutarimo Nr. 1508 arba įmonės Kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka
Darbuotojo ir darbdavio susitarimu
Darbuotojo reikalavimu
- dėl jo sveikatos būklės pagal sveikatos įstaigos išvadą;
- kai jam iki 18 metų;
- kai jis neįgalus pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išduotą išvadą;
- kai jis slaugo sergantį šeimos narį pagal sveikatos įstaigos išvadą;
- kai yra nėščia, neseniai pagimdžiusi (iki vaikui sukaks vieneri metai), krūtimi maitinanti savo vaiką motina pagal sveikatos priežiūros įstaigos pažymą apie gimdymą ar vaiko auginimą ir maitinimą krūtimi;
- kai augina vaiką iki 3 metų;
- kai vienas augina vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų.

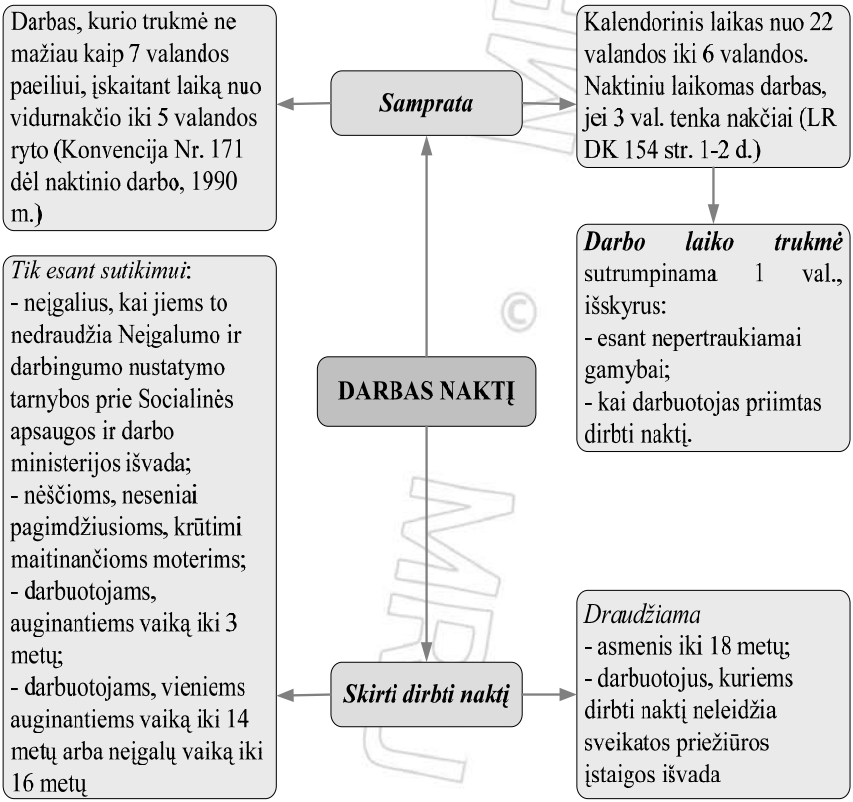
74 pav.


Į DARBO LAIKĄ ĮEINA
Faktiškai dirbtas laikas, įskaitant viršvalandžius, darbą švenčių ir poilsio dienomis, naktį, budėjimas darbe ir namuose
Tarnybinės komandiruotės, tarnybinės kelionės į kitą vietovę laikas
Laikas, reikalingas darbo vietai, darbo įrankiams, saugos priemonėms paruošti ir sutvarkyti
Pertraukos darbe pagal norminius teisės aktus įskaitomos į darbo laiką
Privalomųjų medicininių apžiūrų laikas
Stažuotė, kvalifikacijos kėlimas darbovietėje ar mokymo centruose
Nušalinimo nuo darbo laikas, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos
Prastovos laikas
Kiti norminių teisės aktų nustatyti laikotarpiai

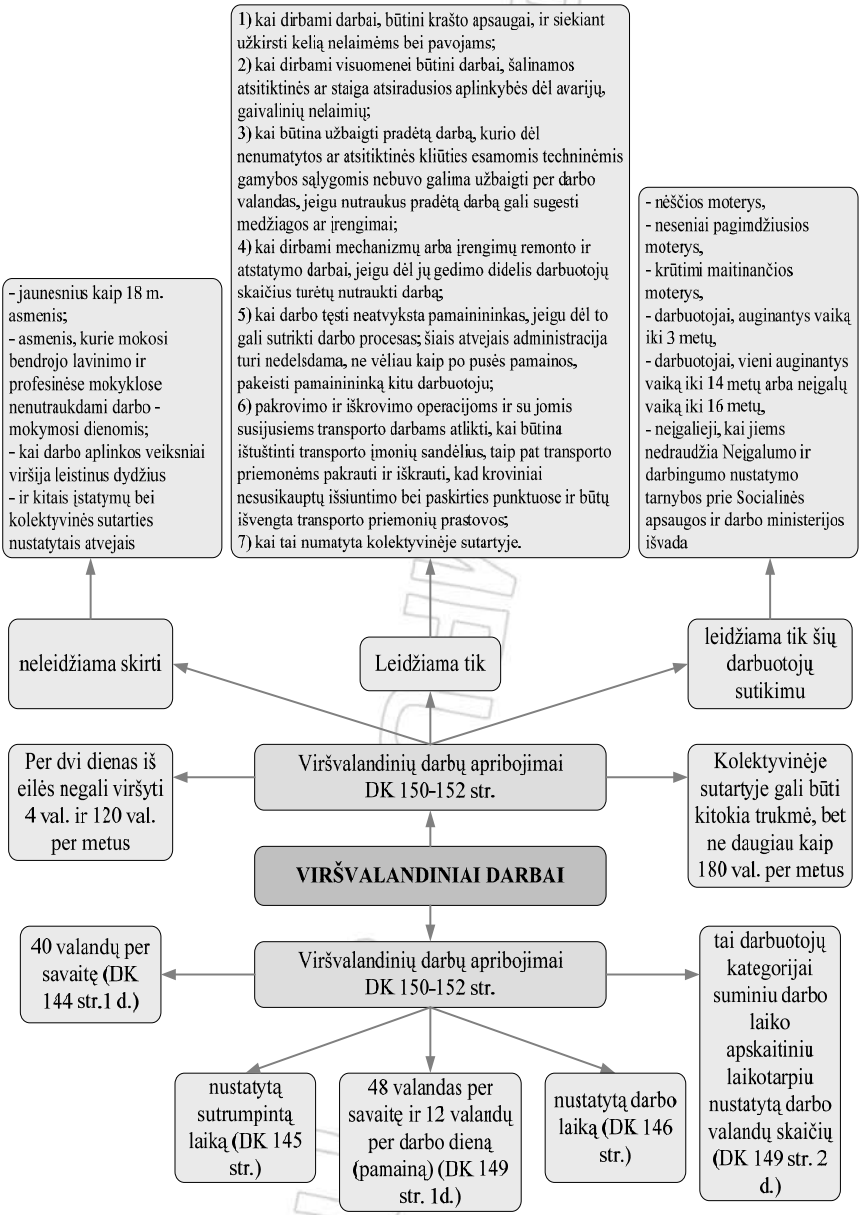
75 pav.


Į DARBO LAIKĄ NEĮEINA
Pravaikšta
Neatvykimas į darbą administracijos leidimu
Valstybinių, visuomeninių ar piliečio pareigų atlikimas, karinė tarnyba arba mokomosios karinės pratybos
Nedarbingumo laikas
Pertraukos pailsėti ir pavalgyti, kasdienis (tarp pamainų), kassavaitinis poilsis, šventės, atostogos
Kiti norminių teisės aktų nustatyti laikotarpiai

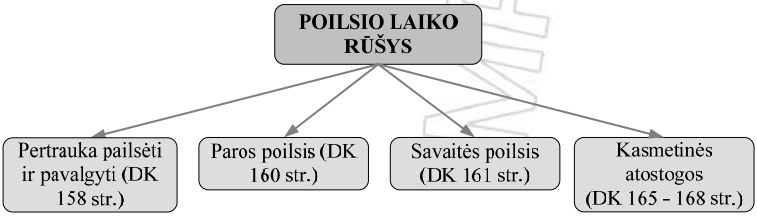
76 pav.


Darbas, kurio trukmė ne mažiau kaip 7 valandos paeiliui, įskaitant laiką nuo vidurnakčio iki 5 valandos ryto (Konvencija Nr. 171 dėl naktinio darbo, 1990 m.)
Samprata
Kalendorinis laikas nuo 22 valandos iki 6 valandos. Naktiniu laikomas darbas, jei 3 val. tenka nakčiai (LR DK 154 str. 1-2 d.)
Darbo laiko trukmė sutrumpinama 1 val., išskyrus:
- esant nepertraukiamai gamybai;
- kai darbuotojas priimtas dirbti naktį.
Tik esant sutikimui:
- neįgalius, kai jiems to nedraudžia Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvada;
- nėščioms, neseniai pagimdžiusioms, krūtimi maitinančioms moterims;
- darbuotojams, auginantiems vaiką iki 3 metų;
- darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 16 metų
DARBAS NAKTĮ
Skirti dirbti naktį
Draudžiama
- asmenis iki 18 metų;
- darbuotojus, kuriems dirbti naktį neleidžia sveikatos priežiūros įstaigos išvada

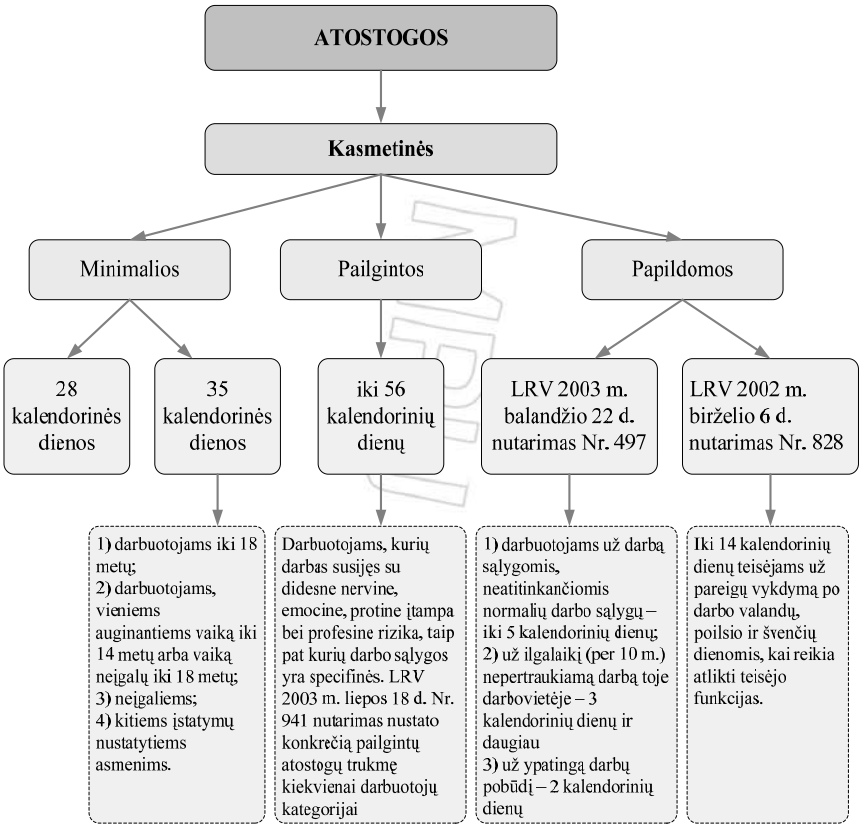
77 pav.


1) kai dirbami darbai, būtini krašto apsaugai, ir siekiant užkirsti kelią nelaimėms bei pavojams;
2) kai dirbami visuomenei būtini darbai, šalinamos atsitiktinės ar staiga atsiradusios aplinkybės dėl avarijų, gaivalinių nelaimių;
3) kai būtina užbaigti pradėtą darbą, kurio dėl nenumatytos ar atsitiktinės kliūties esamomis techninėmis gamybos sąlygomis nebuvo galima užbaigti per darbo valandas, jeigu nutraukus pradėtą darbą gali sugesti medžiagos ar įrengimai;
4) kai dirbami mechanizmų arba įrengimų remonto ir atstatymo darbai, jeigu dėl jų gedimo didelis darbuotojų skaičius turėtų nutraukti darbą;
5) kai darbo tęsti neatvyksta pamainininkas, jeigu dėl to gali sutrikti darbo procesas; šiais atvejais administracija turi nedelsdama, ne vėliau kaip po pusės pamainos, pakeisti pamainininką kitu darbuotoju;
6) pakrovimo ir iškrovimo operacijoms ir su jomis susijusiems transporto darbams atlikti, kai būtina ištuštinti transporto įmonių sandėlius, taip pat transporto priemonėms pakrauti ir iškrauti, kad kroviniai nesusikauptų išsiuntimo bei paskirties punktuose ir būtų išvengta transporto priemonių prastovos;
7) kai tai numatyta kolektyvinėje sutartyje.
- jaunesnius kaip 18 m. asmenis;
- asmenis, kurie mokosi bendrojo lavinimo ir profesinėse mokyklose nenutraukdami darbo - mokymosi dienomis;
- kai darbo aplinkos veiksniai viršija leistinus dydžius
- ir kitais įstatymų bei kolektyvinės sutarties nustatytais atvejais
- nėščios moterys,
- neseniai pagimdžiusios moterys,
- krūtimi maitinančios moterys,
- darbuotojai, auginantys vaiką iki 3 metų,
- darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 16 metų,
- neįgalieji, kai jiems nedraudžia Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvada
neleidžiama skirti
Leidžiama tik
leidžiama tik šių darbuotojų sutikimu
Per dvi dienas iš eilės negali viršyti 4 val. ir 120 val. per metus
Viršvalandinių darbų apribojimai DK 150-152 str.
Kolektyvinėje sutartyje gali būti kitokia trukmė, bet ne daugiau kaip 180 val. per metus
VIRŠVALANDINIAI DARBAI
40 valandų per savaitę (DK 144 str.1 d.)
Viršvalandinių darbų apribojimai DK 150-152 str.
tai darbuotojų kategorijai suminiu darbo laiko apskaitiniu laikotarpiu nustatytą darbo valandų skaičių (DK 149 str. 2 d.)
nustatytą sutrumpintą laiką (DK 145 str.)
48 valandas per savaitę ir 12 valandų per darbo dieną (pamainą) (DK 149 str. 1d.)
nustatytą darbo laiką (DK 146 str.)

78 pav.

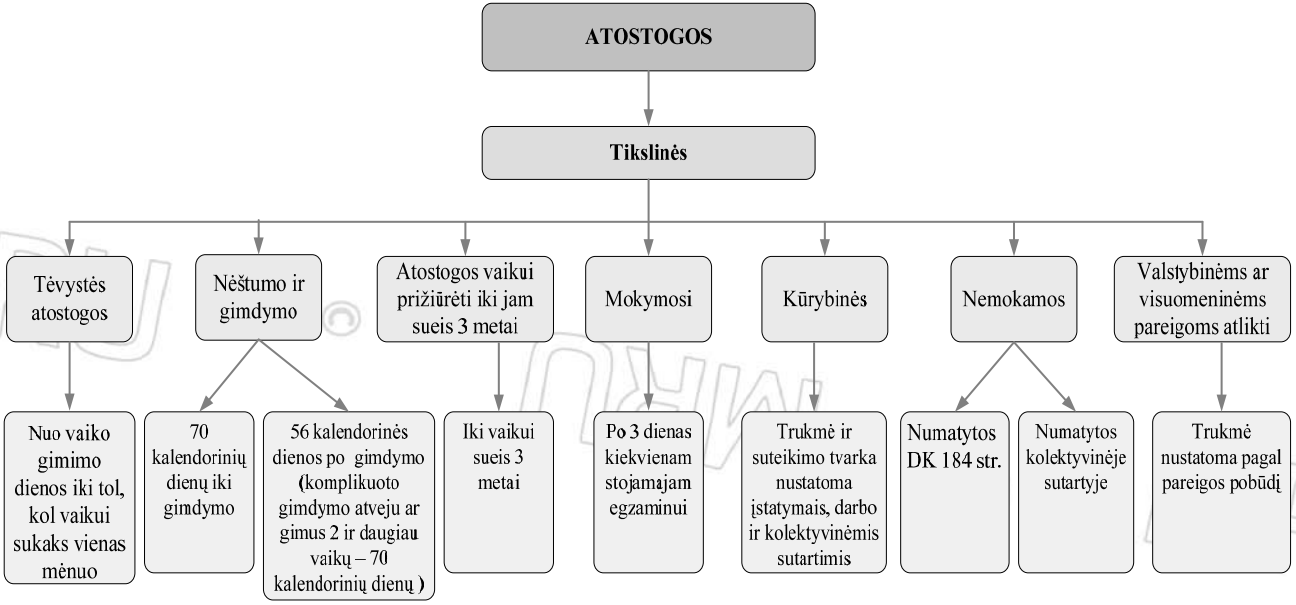


79 pav.

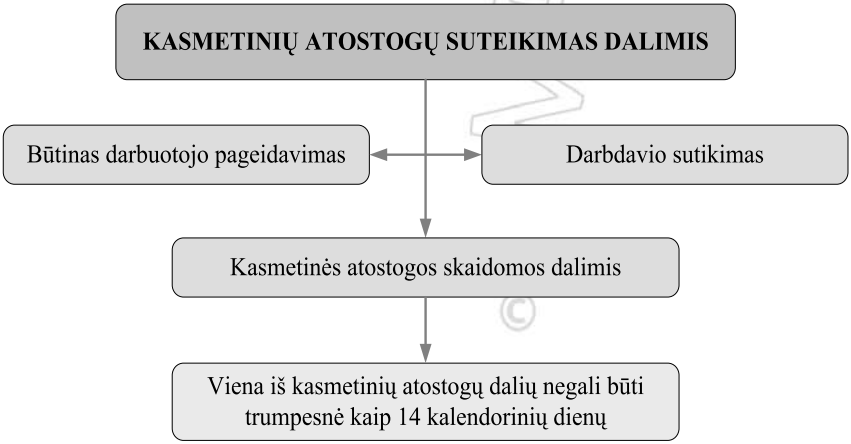


80 pav.

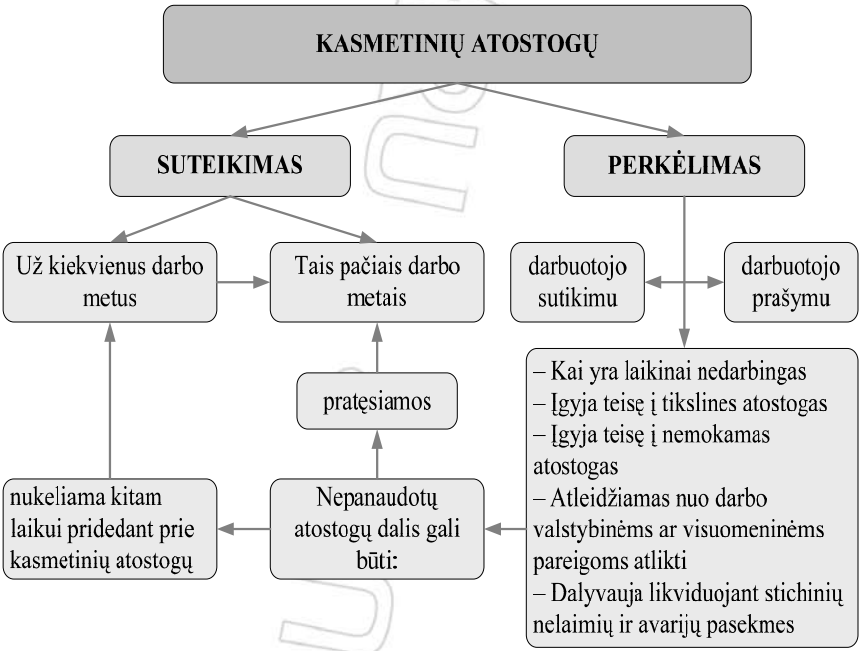
Pastaba: darbuotojams, turintiems teisę gauti kasmetines papildomas atostogas keliais pagrindais, prie kasmetinių minimaliųjų atostogų suteikiamos jų pasirinkimu tik vienos iš šių minėtųjų kasmetinių atostogų.


ATOSTOGOS
Tikslinės
Tėvystės atostogos
Nėštumo ir gimdymo
Atostogos vaikui prižiūrėti iki jam sueis 3 metai
Mokymosi
Kūrybinės
Nemokamos
Valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti
Nuo vaiko gimimo dienos iki tol, kol vaikui sukaks vienas mėnuo
70 kalendorinių dienų iki gimdymo
56 kalendorinės dienos po gimdymo (komplikuoto gimdymo atveju ar gimus 2 ir daugiau vaikų – 70 kalendorinių dienų)
Iki vaikui sueis 3 metai
Po 3 dienas kiekvienam stojamajam egzaminui
Trukmė ir suteikimo tvarka nustatoma įstatymais, darbo ir kolektyvinėmis sutartimis
Numatytos DK 184 str.
Numatytos kolektyvinėje sutartyje
Trukmė nustatoma pagal pareigos pobūdį

81 pav.


KASMETINIŲ ATOSTOGŲ SUTEIKIMAS DALIMIS
Būtinas darbuotojo pageidavimas
Darbdavio sutikimas
Kasmetinės atostogos skaidomos dalimis
Viena iš kasmetinių atostogų dalių negali būti trumpesnė kaip 14 kalendorinių dienų

82 pav.


KASMETINIŲ ATOSTOGŲ
SUTEIKIMAS
PERKĖLIMAS
Už kiekvienus darbo metus
Tais pačiais darbo metais
darbuotojo sutikimu
darbuotojo prašymu
– Kai yra laikinai nedarbingas
– Įgyja teisę į tikslines atostogas
– Įgyja teisę į nemokamas atostogas
– Atleidžiamas nuo darbo valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti
– Dalyvauja likviduojant stichinių nelaimių ir avarijų pasekmes
pratęsiamos
nukeliama kitam laikui pridedant prie kasmetinių atostogų
Nepanaudotų atostogų dalis gali būti:

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, grąžintam 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 nukrypus 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 teisės 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 mažesnį 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).

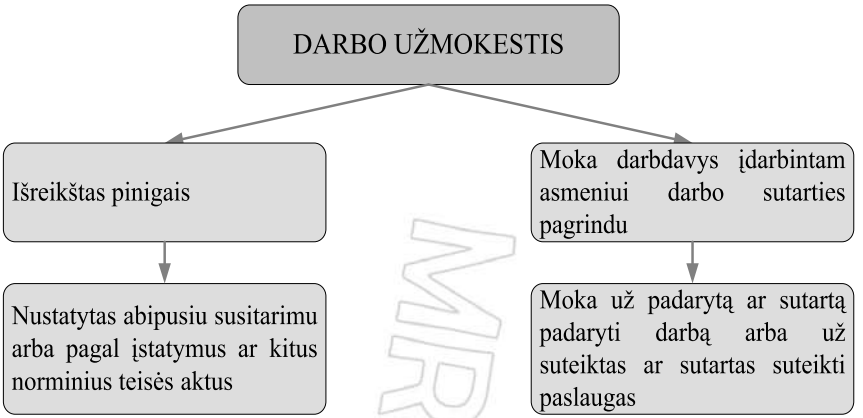
Kompensacinės išmokos mokamos įstatymų nustatytais atvejais tam, kad būtų padengtos darbuotojų išlaidos, susijusios su darbo pareigų atlikimu (pvz., perkėlimas į kitą darbą siekiant užtikrinti saugias darbo sąlygas) arba su būtinybe atvykti į darbą kitoje vietovėje (komandiruotė).

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.

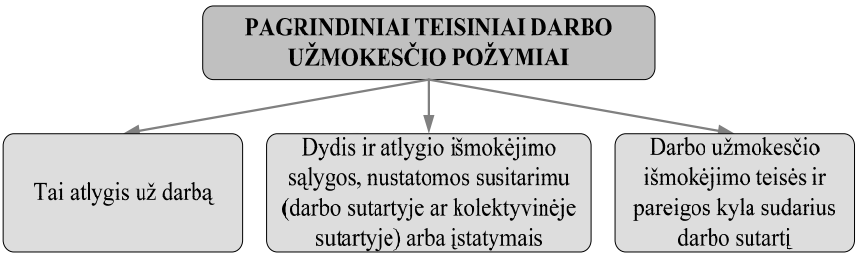
Vadovaujantis DK 223 straipsniu, darbuotojų piniginiai reikalavimai, atsirandantys iš darbo santykių, reikalavimai atlyginti žalą dėl suluošinimo ar kitokio kūno sužalojimo, susirgimo profesine liga arba žuvus dėl nelaimingo atsitikimo darbe yra tenkinami pirmiausia. Šiems reikalavimams tenkinti įstatymų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

[3] 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.

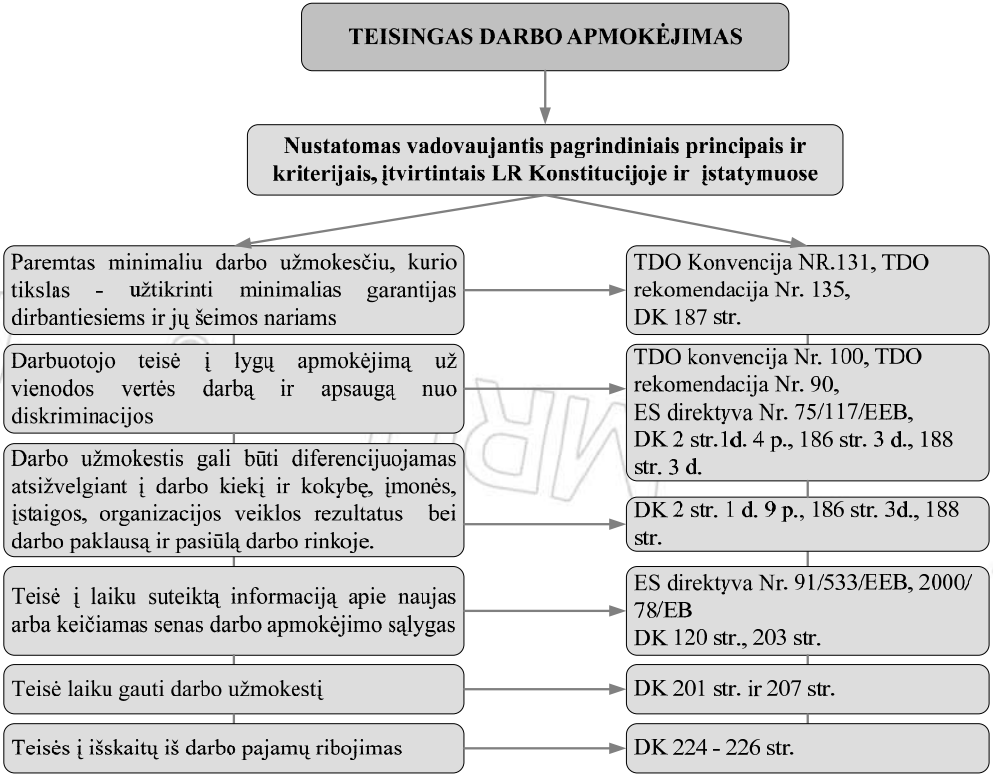
bės biudžetines įstaigas, savivaldybių biudžetines įstaigas, politines partijas, profesines sąjungas ir religines bendruomenes bei bendrijas, taip pat Europos Sąjungos valstybėse narėse ir kitose Europos ekonominės erdvės valstybėse įsisteigusių įmonių, kuriose pagal tų valstybių įstatymus vykdomos nemokumo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



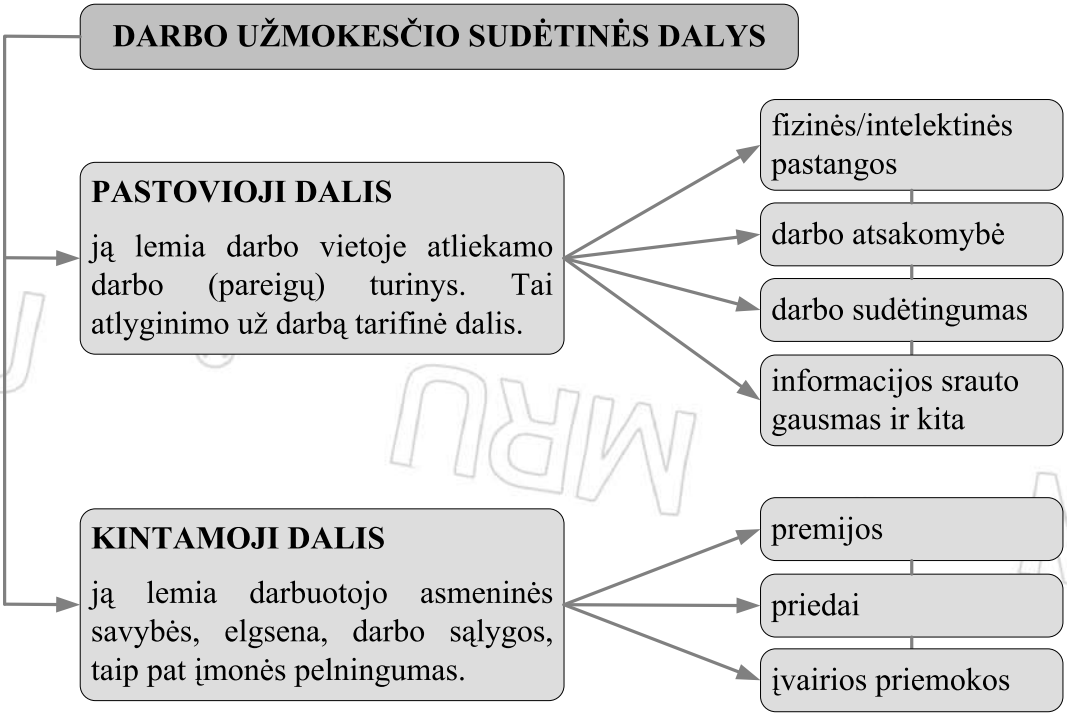
85 pav.



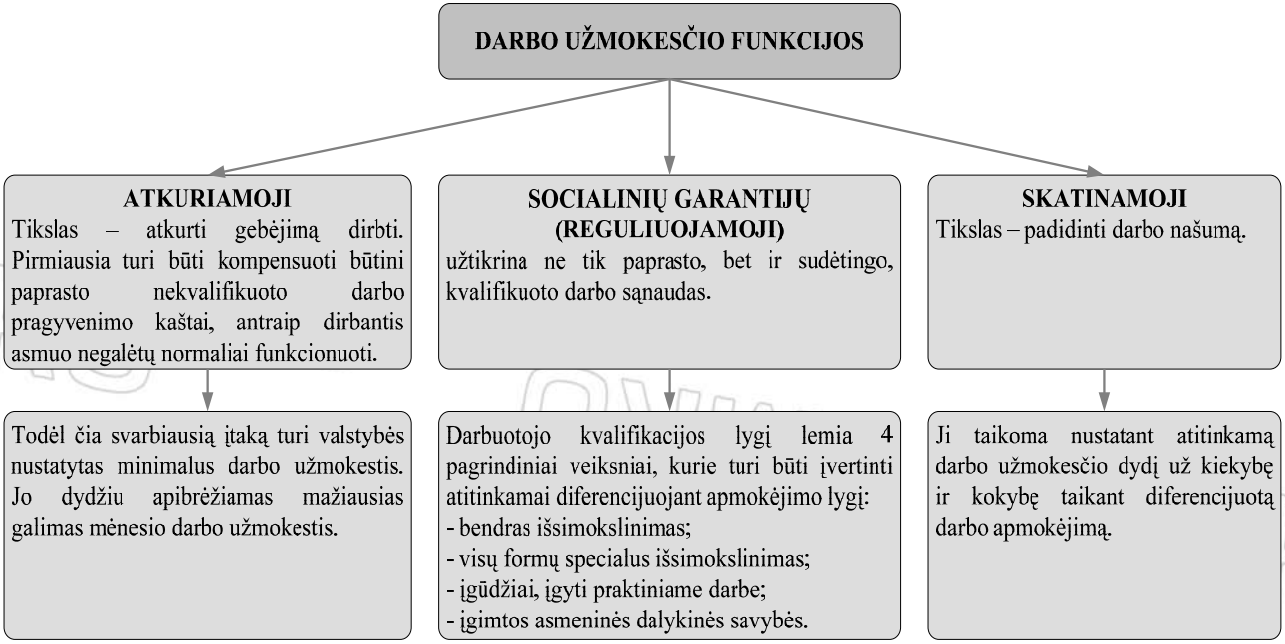
86 pav.


TEISINGAS DARBO APMOKĖJIMAS
Nustatomas vadovaujantis pagrindiniais principais ir kriterijais, įtvirtintais LR Konstitucijoje ir įstatymuose
Paremtas minimaliu darbo užmokesčiu, kurio tikslas - užtikrinti minimalias garantijas dirbantiesiems ir jų šeimos nariams
TDO Konvencija NR.131, TDO rekomendacija Nr. 135, DK 187 str.
Darbuotojo teisė į lygų apmokėjimą už vienodos vertės darbą ir apsaugą nuo diskriminacijos
TDO konvencija Nr. 100, TDO rekomendacija Nr. 90, ES direktyva Nr. 75/117/EEB, DK 2 str.1d. 4 p., 186 str. 3 d., 188 str. 3 d.
Darbo užmokestis gali būti diferencijuojamas atsižvelgiant į darbo kiekį ir kokybę, įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos rezultatus bei darbo paklausą ir pasiūlą darbo rinkoje.
DK 2 str. 1 d. 9 p., 186 str. 3d., 188 str.
Teisė į laiku suteiktą informaciją apie naujas arba keičiamas senas darbo apmokėjimo sąlygas
ES direktyva Nr. 91/533/EEB, 2000/78/EB DK 120 str., 203 str.
Teisė laiku gauti darbo užmokestį
DK 201 str. ir 207 str.
Teisės į išskaitų iš darbo pajamų ribojimas
DK 224 - 226 str.

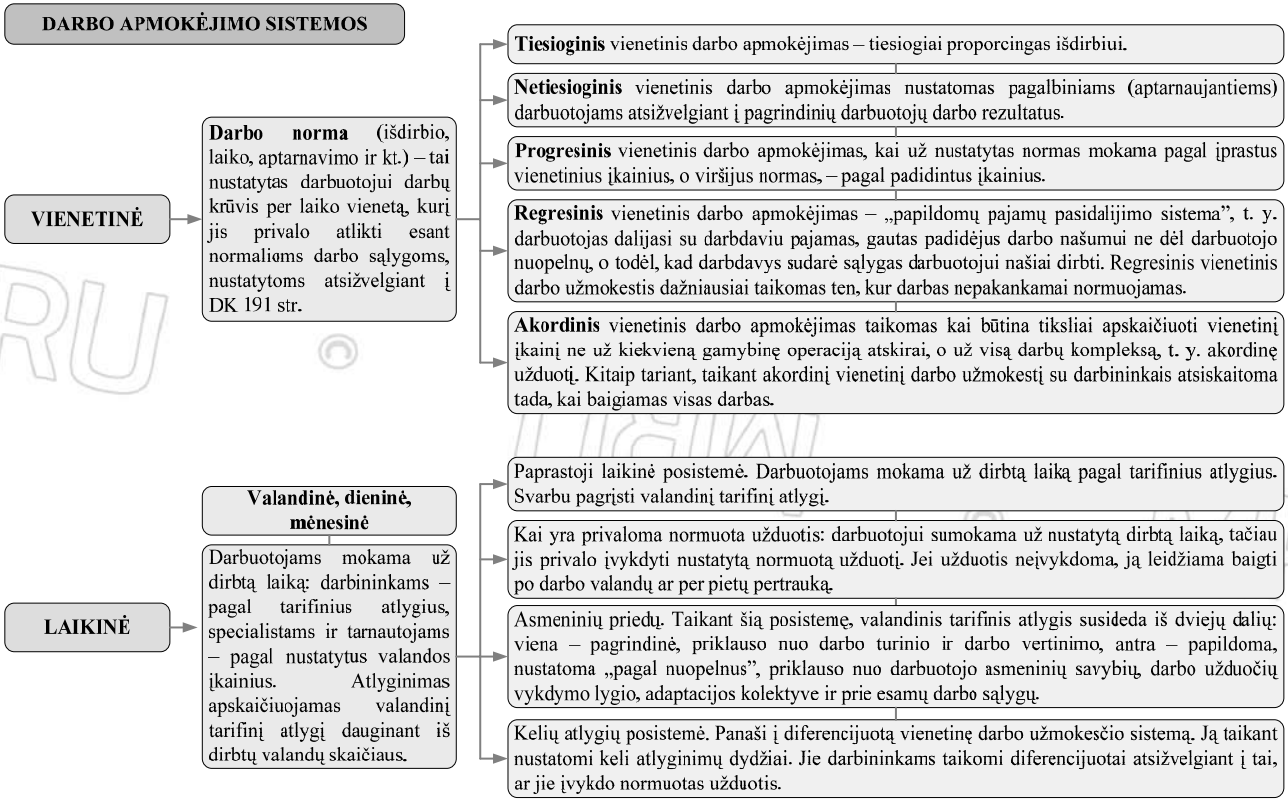
87 pav.


DARBO UŽMOKESČIO SUDĖTINĖS DALYS
PASTOVIOJI DALIS
ją lemia darbo vietoje atliekamo darbo (pareigų) turinys. Tai atlyginimo už darbą tarifinė dalis.
fizinės/intelektinės pastangos
darbo atsakomybė
darbo sudėtingumas
informacijos srauto gausmas ir kita
KINTAMOJI DALIS
ją lemia darbuotojo asmeninės savybės, elgsena, darbo sąlygos, taip pat įmonės pelningumas.
premijos
priedai
įvairios priemokos

88 pav.


DARBO UŽMOKESČIO FUNKCIJOS
ATKURIAMOJI
Tikslas – atkurti gebėjimą dirbti. Pirmiausia turi būti kompensuoti būtini paprasto nekvalifikuoto darbo pragyvenimo kaštai, antraip dirbantis asmuo negalėtų normaliai funkcionuoti.
SOCIALINIŲ GARANTIJŲ (REGULIUOJAMOJI)
užtikrina ne tik paprasto, bet ir sudėtingo, kvalifikuoto darbo sąnaudas.
SKATINAMOJI
Tikslas – padidinti darbo našumą.
Todėl čia svarbiausią įtaką turi valstybės nustatytas minimalus darbo užmokestis. Jo dydžiu apibrėžiamas mažiausias galimas mėnesio darbo užmokestis.
Darbuotojo kvalifikacijos lygį lemia 4 pagrindiniai veiksniai, kurie turi būti įvertinti atitinkamai diferencijuojant apmokėjimo lygį:
- bendras išsimokslinimas;
- visų formų specialus išsimokslinimas;
- įgūdžiai, įgyti praktiniame darbe;
- įgimtos asmeninės dalykinės savybės.
Ji taikoma nustatant atitinkamą darbo užmokesčio dydį už kiekybę ir kokybę taikant diferencijuotą darbo apmokėjimą.

89 pav.


DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS
VIENETINĖ
Darbo norma (išdirbio, laiko, aptarnavimo ir kt.) – tai nustatytas darbuotojui darbų krūvis per laiko vienetą, kurį jis privalo atlikti esant normalioms darbo sąlygoms, nustatytoms atsižvelgiant į DK 191 str.
Tiesioginis vienetinis darbo apmokėjimas – tiesiogiai proporcingas išdirbiui.
Netiesioginis vienetinis darbo apmokėjimas nustatomas pagalbiniams (aptarnaujantiems) darbuotojams atsižvelgiant į pagrindinių darbuotojų darbo rezultatus.
Progresinis vienetinis darbo apmokėjimas, kai už nustatytas normas mokama pagal įprastus vienetinius įkainius, o viršijus normas, – pagal padidintus įkainius.
Regresinis vienetinis darbo apmokėjimas – „papildomų pajamų pasidalijimo sistema", t. y. darbuotojas dalijasi su darbdaviu pajamas, gautas padidėjus darbo našumui ne dėl darbuotojo nuopelnų, o todėl, kad darbdavys sudarė sąlygas darbuotojui našiai dirbti. Regresinis vienetinis darbo užmokestis dažniausiai taikomas ten, kur darbas nepakankamai normuojamas.
Akordinis vienetinis darbo apmokėjimas taikomas kai būtina tiksliai apskaičiuoti vienetinį įkainį ne už kiekvieną gamybinę operaciją atskirai, o už visą darbų kompleksą, t. y. akordinę užduotį. Kitaip tariant, taikant akordinį vienetinį darbo užmokestį su darbininkais atsiskaitoma tada, kai baigiamas visas darbas.
LAIKINĖ
Valandinė, dieninė, mėnesinė
Darbuotojams mokama už dirbtą laiką: darbininkams – pagal tarifinius atlygius, specialistams ir tarnautojams – pagal nustatytus valandos įkainius. Atlyginimas apskaičiuojamas valandinį tarifinį atlygį dauginant iš dirbtų valandų skaičiaus.
Paprastoji laikinė posistemė. Darbuotojams mokama už dirbtą laiką pagal tarifinius atlygius. Svarbu pagrįsti valandinį tarifinį atlygį.
Kai yra privaloma normuota užduotis: darbuotojui sumokama už nustatytą dirbtą laiką, tačiau jis privalo įvykdyti nustatytą normuotą užduotį. Jei užduotis neįvykdoma, ją leidžiama baigti po darbo valandų ar per pietų pertrauką.
Asmeninių priedų. Taikant šią posistemę, valandinis tarifinis atlygis susideda iš dviejų dalių: viena – pagrindinė, priklauso nuo darbo turinio ir darbo vertinimo, antra – papildoma, nustatoma „pagal nuopelnus", priklauso nuo darbuotojo asmeninių savybių, darbo užduočių vykdymo lygio, adaptacijos kolektyve ir prie esamų darbo sąlygų.
Kelių atlygių posistemė. Panaši į diferencijuotą vienetinę darbo užmokesčio sistemą. Ją taikant nustatomi keli atlyginimų dydžiai. Jie darbininkams taikomi diferencijuotai atsižvelgiant į tai, ar jie įvykdo normuotas užduotis.

90 pav.

BIUDŽETINIŲ ĮSTAIGŲ IR ORGANIZACIJŲ DARBININKŲ VALANDINIAI 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 tarnybinį 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 dieną, jeigu jis nenumatytas pagal grafiką, mokama ne mažiau kaip dvigubai arba darbuotojo pageidavimu kompensuojama suteikiant darbuotojui per mėnesį kitą poilsio dieną arba tą dieną pridedant 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.).

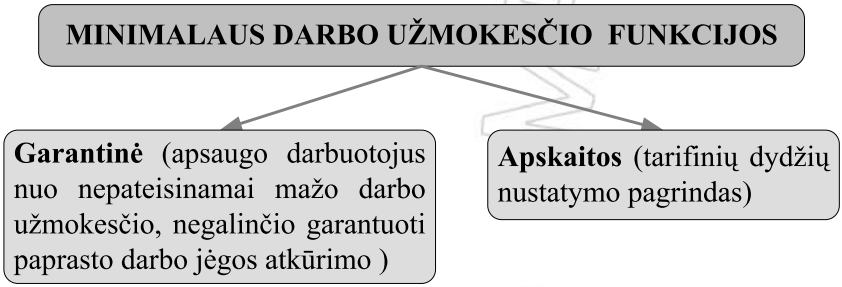
Darbuotojams, nurodytiems DK 145 straipsnyje, išskyrus moksleivius, už sutrumpintą darbo laiką mokama kaip už visą darbo laiką. Moksleivių iki aštuoniolikos metų, dirbančių laisvu nuo mokslo metu, darbas apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui (DK 198 str., LRV 2003-09-30 d. nutarimas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

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

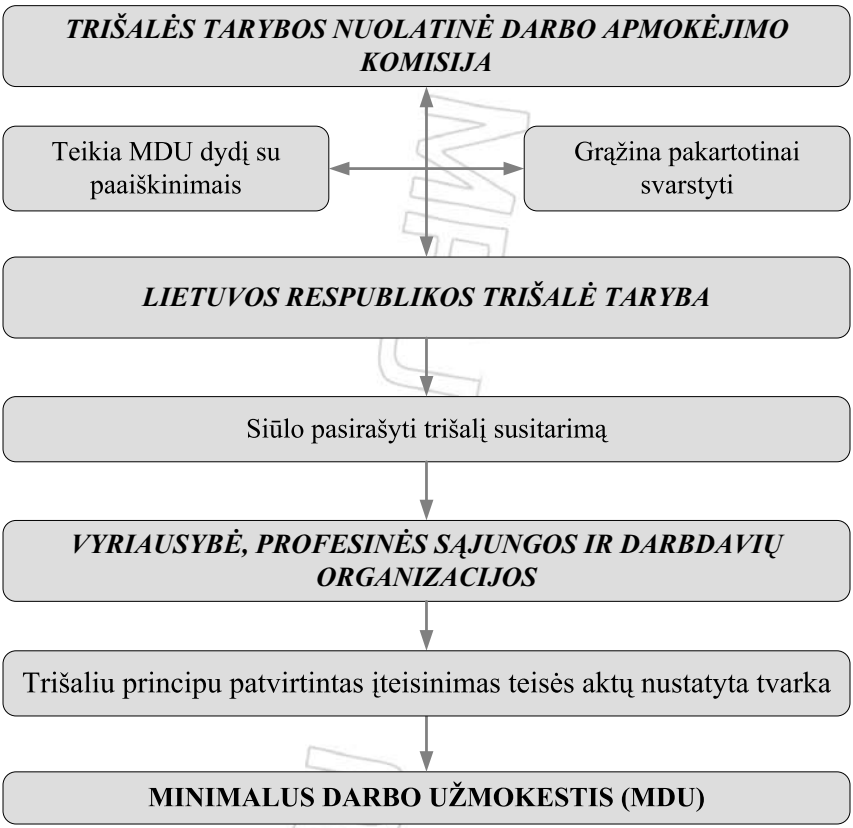
Darbo apmokėjimas pagaminus produkciją, pripažįstamą broku: ne dėl darbuotojo kaltės pagaminus produkciją, pripažįstamą broku, už jos pagaminimą sumokama kaip už tinkamos produkcijos pagaminimą. Už gaminių broką, atsiradusį dėl darbdavio kaltės arba dėl apdirbamos medžiagos nepastebėto defekto, taip pat už broką, pastebėtą po to, kai gaminys 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 19 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.).

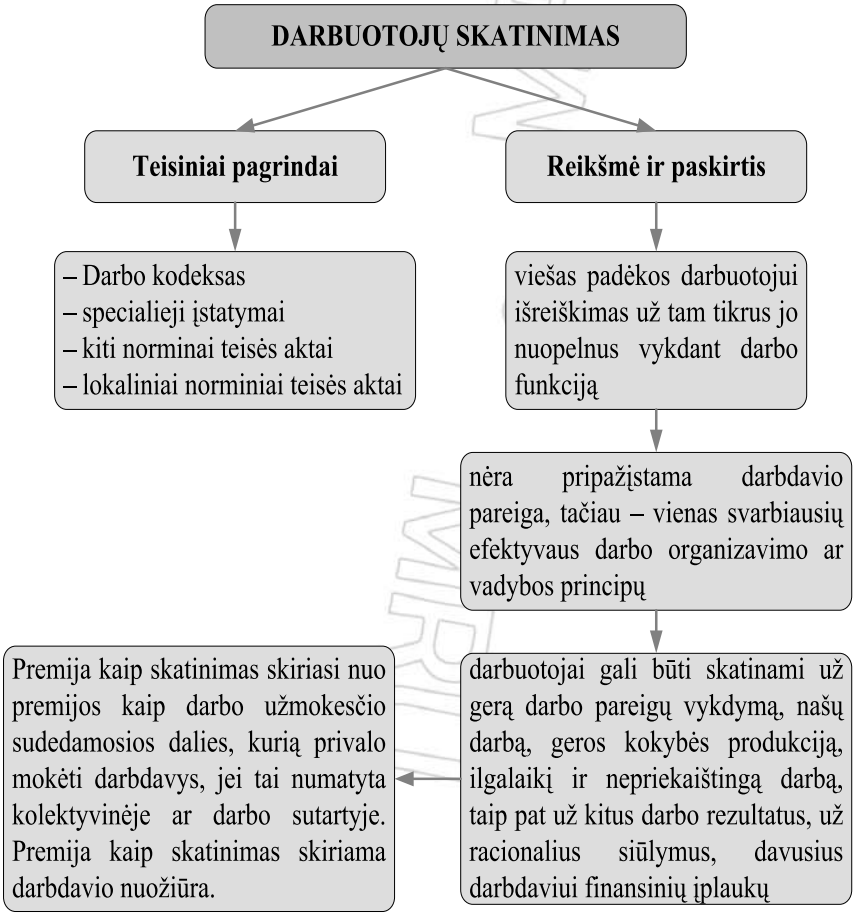
92 pav.


MINIMALAUS DARBO UŽMOKESČIO FUNKCIJOS
Garantinė (apsaugo darbuotojus nuo nepateisinamai mažo darbo užmokesčio, negalinčio garantuoti paprasto darbo jėgos atkūrimo)
Apskaitos (tarifinių dydžių nustatymo pagrindas)

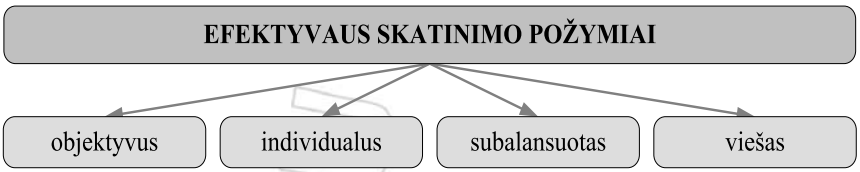
93 pav.


TRIŠALĖS TARYBOS NUOLATINĖ DARBO APMOKĖJIMO KOMISIJA
Teikia MDU dydį su paaiškinimais
Grąžina pakartotinai svarstyti
LIETUVOS RESPUBLIKOS TRIŠALĖ TARYBA
Siūlo pasirašyti trišalį susitarimą
VYRIAUSYBĖ, PROFESINĖS SĄJUNGOS IR DARBDAVIŲ ORGANIZACIJOS
Trišaliu principu patvirtintas įteisinimas teisės aktų nustatyta tvarka
MINIMALUS DARBO UŽMOKESTIS (MDU)

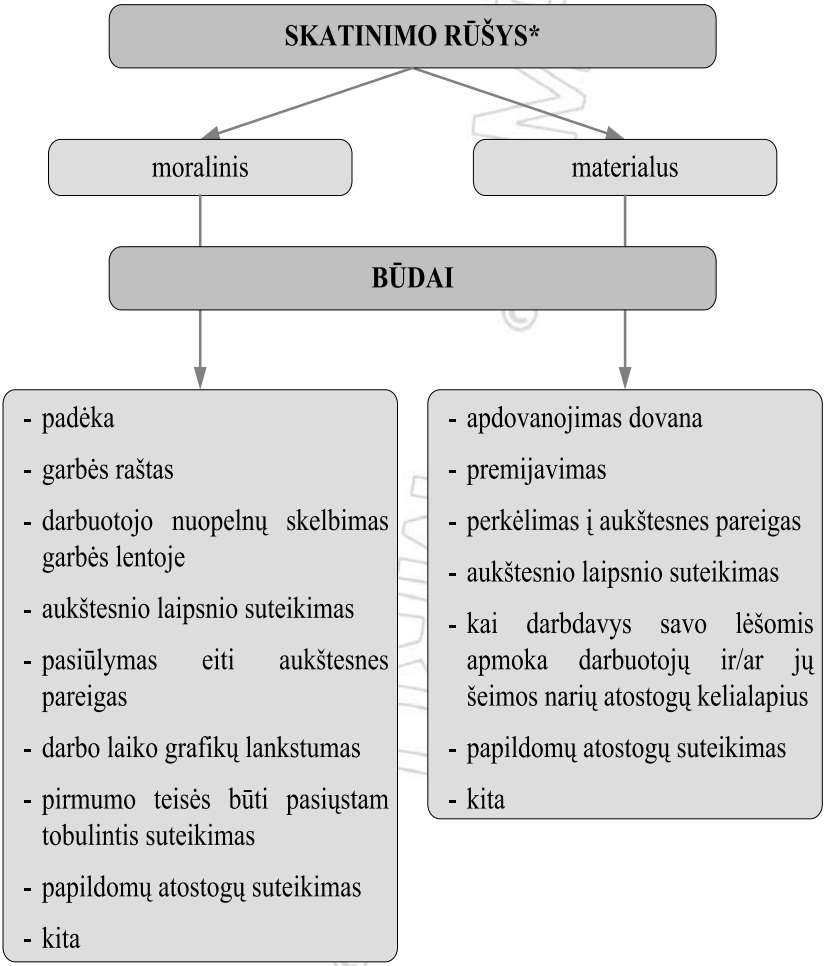
94 pav.


DARBUOTOJŲ SKATINIMAS
Teisiniai pagrindai
Reikšmė ir paskirtis
– Darbo kodeksas
– specialieji įstatymai
– kiti norminai teisės aktai
– lokaliniai norminiai teisės aktai
viešas padėkos darbuotojui išreiškimas už tam tikrus jo nuopelnus vykdant darbo funkciją
nėra pripažįstama darbdavio pareiga, tačiau – vienas svarbiausių efektyvaus darbo organizavimo ar vadybos principų
darbuotojai gali būti skatinami už gerą darbo pareigų vykdymą, našų darbą, geros kokybės produkciją, ilgalaikį ir nepriekaištingą darbą, taip pat už kitus darbo rezultatus, už racionalius siūlymus, davusius darbdaviui finansinių įplaukų
Premija kaip skatinimas skiriasi nuo premijos kaip darbo užmokesčio sudedamosios dalies, kurią privalo mokėti darbdavys, jei tai numatyta kolektyvinėje ar darbo sutartyje. Premija kaip skatinimas skiriama darbdavio nuožiūra.

95 pav.

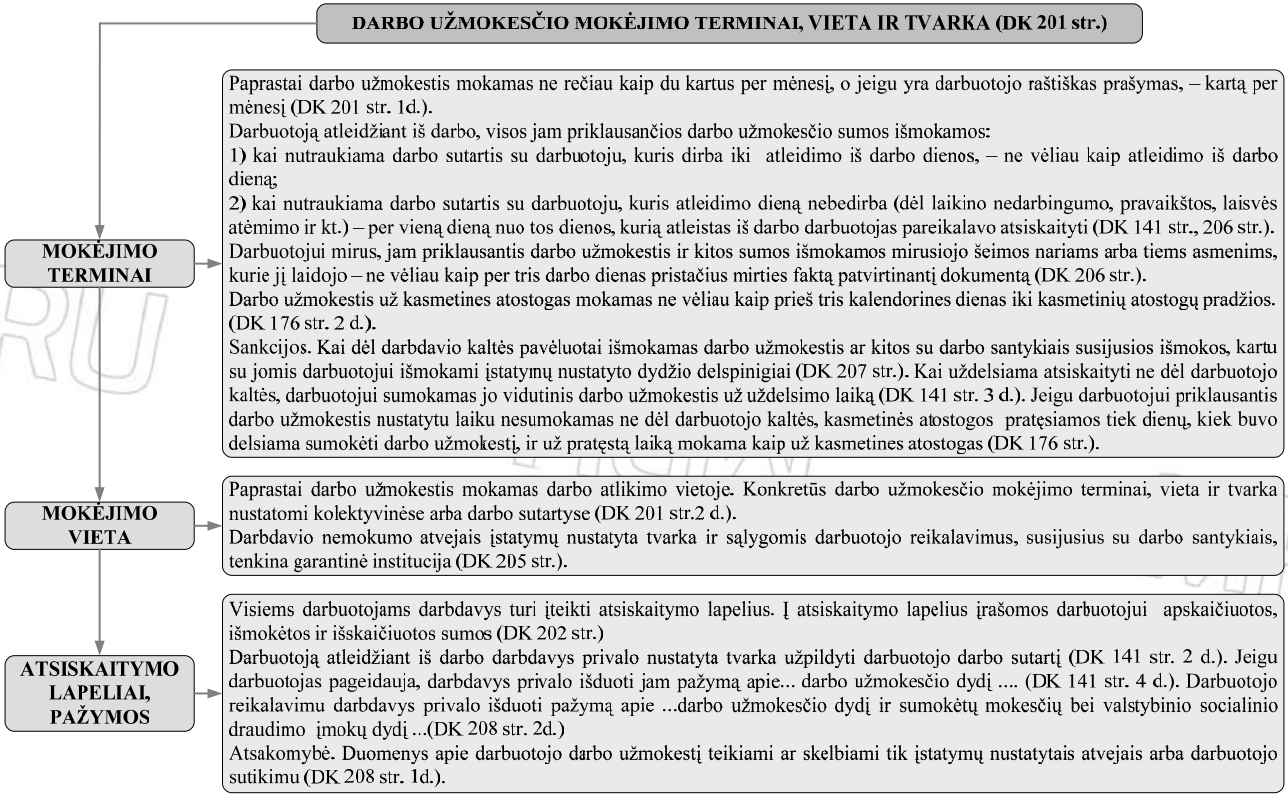

EFEKTYVAUS SKATINIMO POŽYMIAI
objektyvus
individualus
subalansuotas
viešas

96 pav.

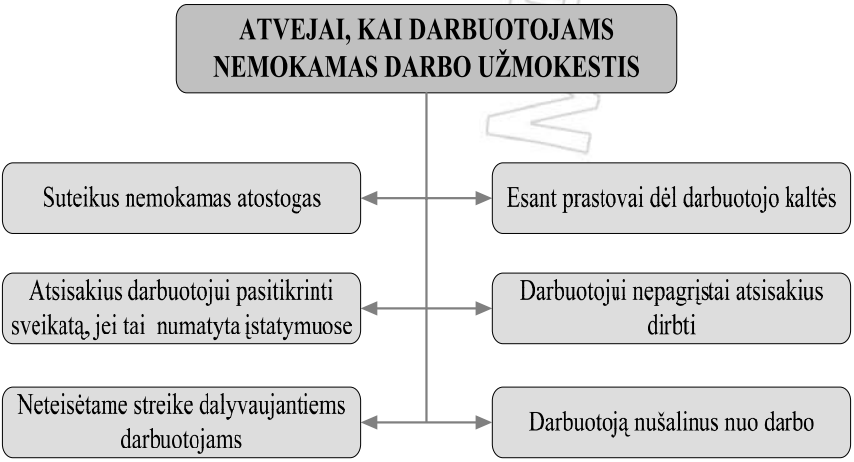


* - Skatina darbdavys arba tam tikros institucijos ir pareigūnai darbdavio teikimu

97 pav.

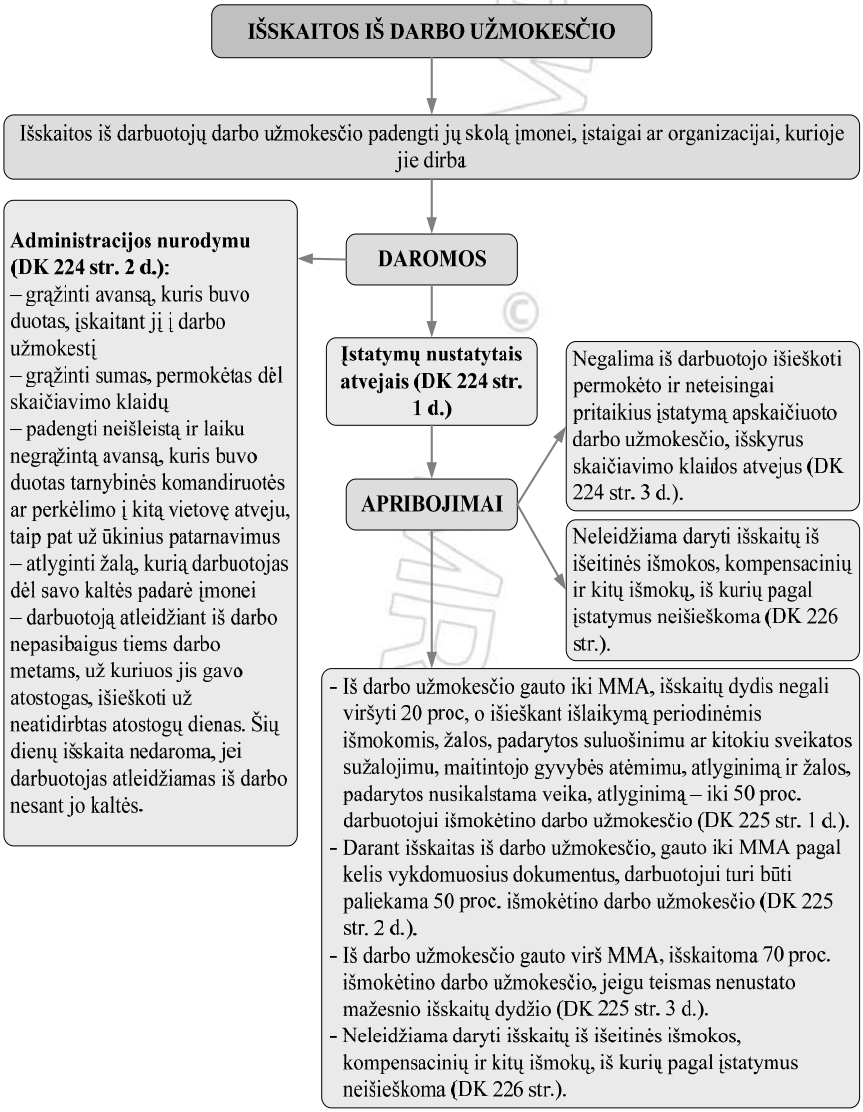

DARBO UŽMOKESČIO MOKĖJIMO TERMINAI, VIETA IR TVARKA (DK 201 str.)
MOKĖJIMO TERMINAI
Paprastai darbo užmokestis mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, o jeigu yra darbuotojo raštiškas prašymas, – kartą per mėnesį (DK 201 str. 1d.).
Darbuotoją atleidžiant iš darbo, visos jam priklausančios darbo užmokesčio sumos išmokamos:
1) kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, kuris dirba iki atleidimo iš darbo dienos, – ne vėliau kaip atleidimo iš darbo dieną;
2) kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, kuris atleidimo dieną nebedirba (dėl laikino 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 pristačius mirties faktą patvirtinantį 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 uždelsimo laiką (DK 141 str. 3 d.). Jeigu darbuotojui priklausantis darbo užmokestis nustatytu laiku nesumokamas ne dėl darbuotojo kaltės, kasmetinės atostogos pratęsiamos tiek dienų, kiek buvo delsiama sumokėti darbo užmokestį, ir už pratęstą laiką mokama kaip už kasmetines atostogas (DK 176 str.).
MOKĖJIMO VIETA
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.).
ATSISKAITYMO LAPELIAI, PAŽYMOS
Visiems darbuotojams darbdavys turi įteikti atsiskaitymo lapelius. Į atsiskaitymo lapelius įrašomos darbuotojui apskaičiuotos, išmokėtos ir išskaičiuotos sumos (DK 202 str.)
Darbuotoją 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.)
Atsakomybė. Duomenys apie darbuotojo darbo užmokestį teikiami ar skelbiami tik įstatymų nustatytais atvejais arba darbuotojo sutikimu (DK 208 str. 1d.).

98 pav.

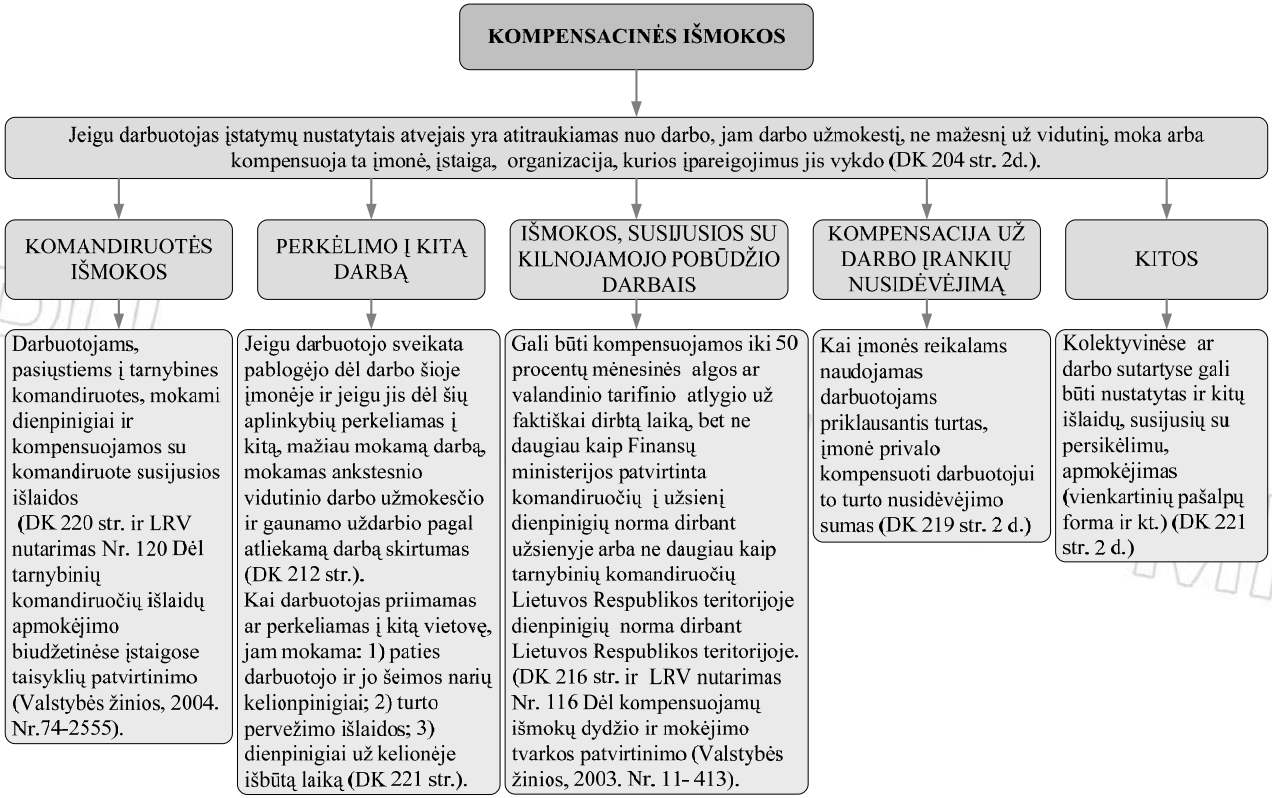

ATVEJAI, KAI DARBUOTOJAMS NEMOKAMAS DARBO UŽMOKESTIS
Suteikus nemokamas atostogas
Esant prastovai dėl darbuotojo kaltės
Atsisakius darbuotojui pasitikrinti sveikatą, jei tai numatyta įstatymuose
Darbuotojui nepagrįstai atsisakius dirbti
Neteisėtame streike dalyvaujantiems darbuotojams
Darbuotoją nušalinus nuo darbo

99 pav.

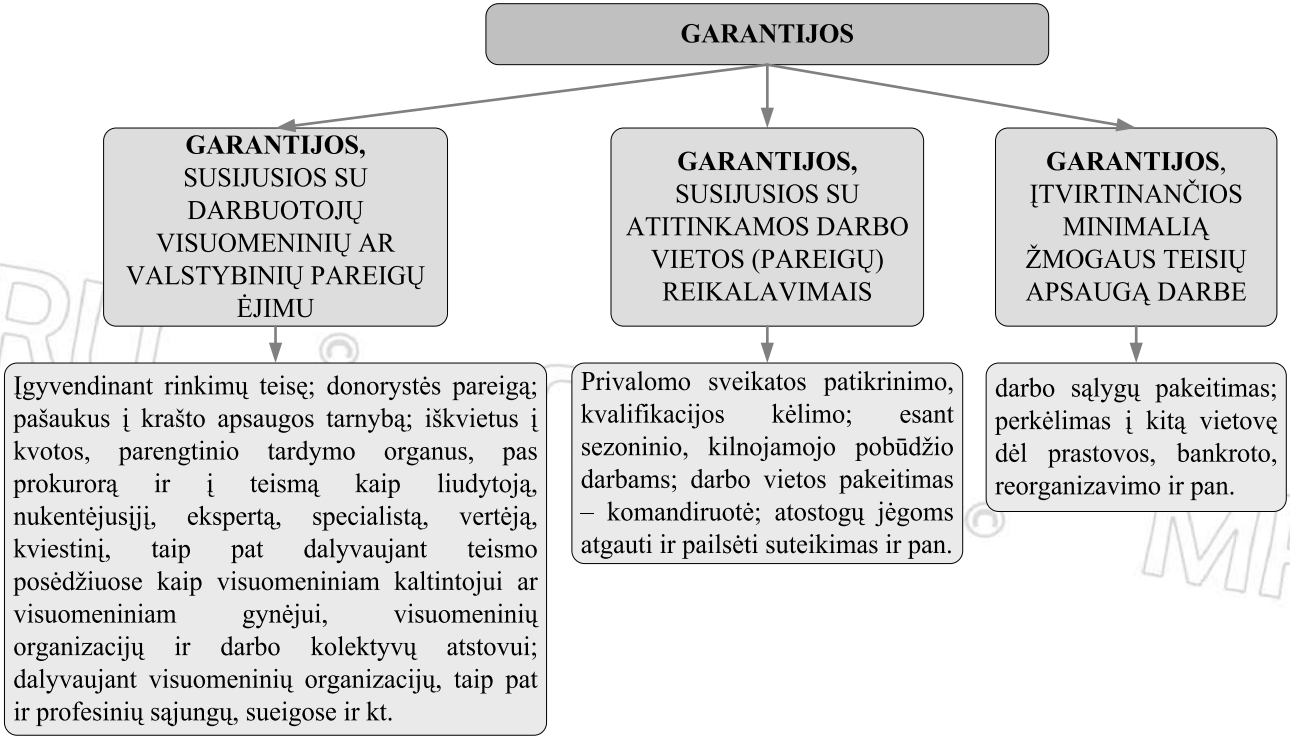
MRU ©


IŠSKAITOS IŠ DARBO UŽMOKESČIO
Išskaitos iš darbuotojų darbo užmokesčio padengti jų skolą įmonei, įstaigai ar organizacijai, kurioje jie dirba
DAROMOS
Administracijos nurodymu (DK 224 str. 2 d.):
– grąžinti avansą, kuris buvo duotas, įskaitant jį į darbo užmokestį
– grąžinti sumas, permokėtas dėl skaičiavimo klaidų
– padengti neišleistą ir laiku negrąžintą avansą, kuris buvo duotas tarnybinės komandiruotės ar perkėlimo į kitą vietovę atveju, taip pat už ūkinius patarnavimus
– atlyginti žalą, kurią darbuotojas dėl savo kaltės padarė įmonei
– darbuotoją atleidžiant iš darbo nepasibaigus tiems darbo metams, už kuriuos jis gavo atostogas, išieškoti už neatidirbtas atostogų dienas. Šių dienų išskaita nedaroma, jei darbuotojas atleidžiamas iš darbo nesant jo kaltės.
Įstatymų nustatytais atvejais (DK 224 str. 1 d.)
APRIBOJIMAI
Negalima iš darbuotojo išieškoti permokėto ir neteisingai pritaikius įstatymą apskaičiuoto darbo užmokesčio, išskyrus skaičiavimo klaidos atvejus (DK 224 str. 3 d.).
Neleidžiama daryti išskaitų iš išeitinės išmokos, kompensacinių ir kitų išmokų, iš kurių pagal įstatymus neišieškoma (DK 226 str.).
- Iš darbo užmokesčio gauto iki MMA, išskaitų dydis negali viršyti 20 proc, o išieškant išlaikymą periodinėmis išmokomis, žalos, padarytos suluošinimu ar kitokiu sveikatos sužalojimu, maitintojo gyvybės atėmimu, atlyginimą ir žalos, padarytos nusikalstama veika, atlyginimą – iki 50 proc. darbuotojui išmokėtino darbo užmokesčio (DK 225 str. 1 d.).
- Darant išskaitas iš darbo užmokesčio, gauto iki MMA pagal kelis vykdomuosius dokumentus, darbuotojui turi būti paliekama 50 proc. išmokėtino darbo užmokesčio (DK 225 str. 2 d.).
- Iš darbo užmokesčio gauto virš MMA, išskaitoma 70 proc. išmokėtino darbo užmokesčio, jeigu teismas nenustato mažesnio išskaitų dydžio (DK 225 str. 3 d.).
- Neleidžiama daryti išskaitų iš išeitinės išmokos, kompensacinių ir kitų išmokų, iš kurių pagal įstatymus neišieškoma (DK 226 str.).

100 pav.


KOMPENSACINĖS IŠMOKOS
Jeigu darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais yra atitraukiamas nuo darbo, jam darbo užmokestį, ne mažesnį už vidutinį, moka arba kompensuoja ta įmonė, įstaiga, organizacija, kurios įpareigojimus jis vykdo (DK 204 str. 2d.).
KOMANDIRUOTĖS IŠMOKOS
PERKĖLIMO Į KITĄ DARBĄ
IŠMOKOS, SUSIJUSIOS SU KILNOJAMOJO POBŪDŽIO DARBAIS
KOMPENSACIJA UŽ DARBO ĮRANKIŲ NUSIDĖVĖJIMĄ
KITOS
Darbuotojams, pasiųstiems į tarnybines komandiruotes, mokami dienpinigiai ir kompensuojamos su komandiruote susijusios išlaidos (DK 220 str. ir LRV nutarimas Nr. 120 Dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo (Valstybės žinios, 2004. Nr.74-2555).
Jeigu darbuotojo sveikata pablogėjo dėl darbo šioje įmonėje ir jeigu jis dėl šių aplinkybių perkeliamas į kitą, mažiau mokamą darbą, mokamas ankstesnio vidutinio darbo užmokesčio ir gaunamo uždarbio pagal atliekamą darbą skirtumas (DK 212 str.).
Kai darbuotojas priimamas ar perkeliamas į kitą vietovę, jam mokama: 1) paties darbuotojo ir jo šeimos narių kelionpinigiai; 2) turto pervežimo išlaidos; 3) dienpinigiai už kelionėje išbūtą laiką (DK 221 str.).
Gali būti kompensuojamos iki 50 procentų mėnesinės algos ar valandinio tarifinio atlygio už faktiškai dirbtą laiką, bet ne daugiau kaip Finansų ministerijos patvirtinta komandiruočių į užsienį dienpinigių norma dirbant užsienyje arba ne daugiau kaip tarnybinių komandiruočių Lietuvos Respublikos teritorijoje dienpinigių norma dirbant Lietuvos Respublikos teritorijoje. (DK 216 str. ir LRV nutarimas Nr. 116 Dėl kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos patvirtinimo (Valstybės žinios, 2003. Nr. 11- 413).
Kai įmonės reikalams naudojamas darbuotojams priklausantis turtas, įmonė privalo kompensuoti darbuotojui to turto nusidėvėjimo sumas (DK 219 str. 2 d.)
Kolektyvinėse ar darbo sutartyse gali būti nustatytas ir kitų išlaidų, susijusių su persikėlimu, apmokėjimas (vienkartinių pašalpų forma ir kt.) (DK 221 str. 2 d.)

101 pav.

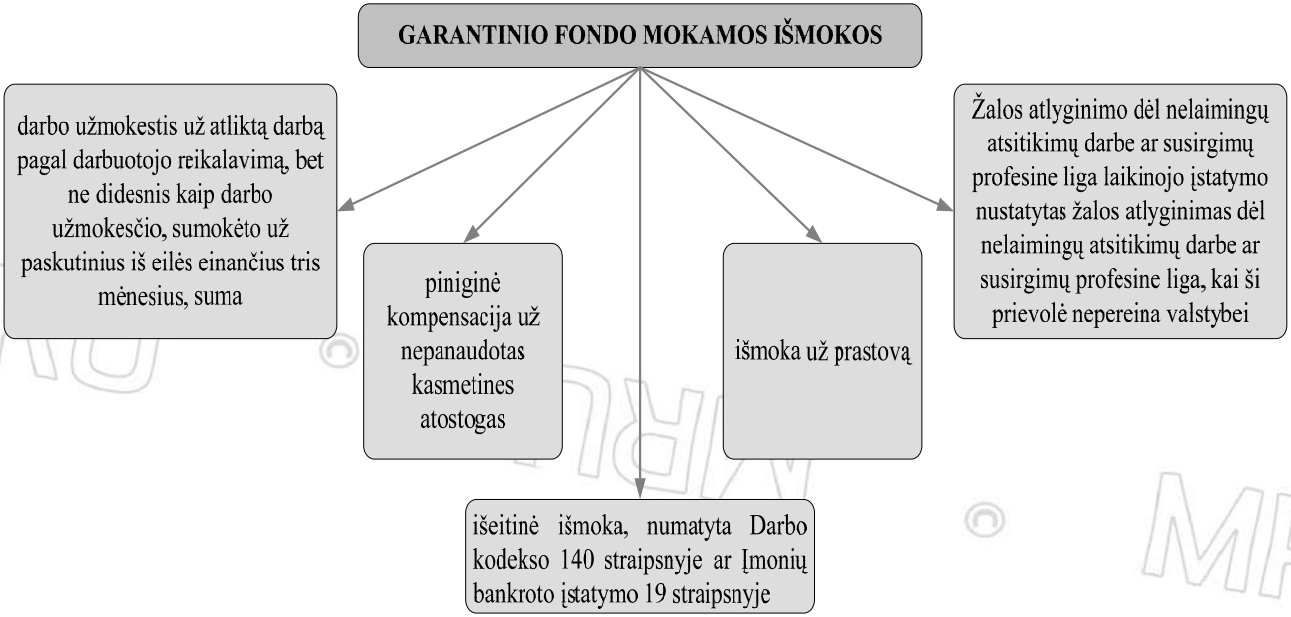

GARANTIJOS
GARANTIJOS, SUSIJUSIOS SU DARBUOTOJŲ VISUOMENINIŲ AR VALSTYBINIŲ PAREIGŲ ĖJIMU
GARANTIJOS, SUSIJUSIOS SU ATITINKAMOS DARBO VIETOS (PAREIGŲ) REIKALAVIMAIS
GARANTIJOS, ĮTVIRTINANČIOS MINIMALIĄ ŽMOGAUS TEISIŲ APSAUGĄ DARBE
Įgyvendinant rinkimų teisę; donorystės pareigą; pašaukus į krašto apsaugos tarnybą; iškvietus į kvotos, parengtinio tardymo organus, pas prokurorą ir į teismą kaip liudytoją, nukentėjusįjį, ekspertą, specialistą, vertėją, kviestinį, taip pat dalyvaujant teismo posėdžiuose kaip visuomeniniam kaltintojui ar visuomeniniam gynėjui, visuomeninių organizacijų ir darbo kolektyvų atstovui; dalyvaujant visuomeninių organizacijų, taip pat ir profesinių sąjungų, sueigose ir kt.
Privalomo sveikatos patikrinimo, kvalifikacijos kėlimo; esant sezoninio, kilnojamojo pobūdžio darbams; darbo vietos pakeitimas – komandiruotė; atostogų jėgoms atgauti ir pailsėti suteikimas ir pan.
darbo sąlygų pakeitimas; perkėlimas į kitą vietovę dėl prastovos, bankroto, reorganizavimo ir pan.

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 mažesnį 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.160)	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) mokant 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 tarnybinių komandiruočių atveju (DK 220 str.)	paliekama darbo vieta (pareigos) ir darbo užmokestis.
Priėmimo ar perkėlimo į kitą vietovę išmokos (DK 221 str.)	darbo užmokestis už išsiruošimo į kelionę ir įsikūrimo naujoje vietovėje laiką, bet ne daugiau kaip už šešias dienas, taip pat už kelionėje išbūtą laiką (DK 221 str.).
Kompensacija už darbuotojams priklausančių įrankių, darbo drabužių nusidėvėjimą (DK 219 str. 1 d.)	Įmonė garantuoja, kad darbuotojams bus nemokamai duodami darbui reikalingi įrankiai, prietaisai, specialūs drabužiai ir kitos individualios ir kolektyvinės apsaugos priemonės.

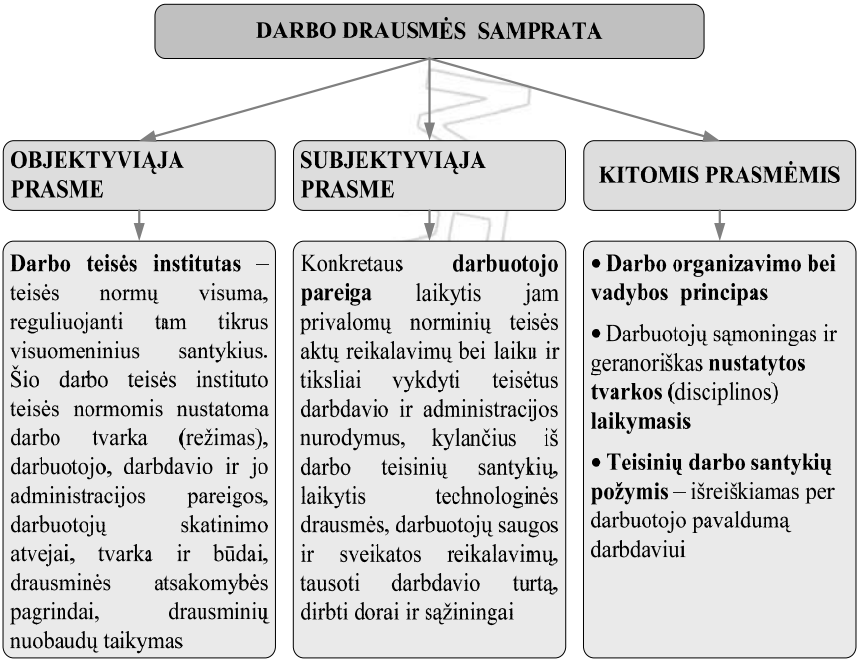
103 pav.


GARANTINIO FONDO MOKAMOS IŠMOKOS
darbo užmokestis už atliktą darbą pagal darbuotojo reikalavimą, bet ne didesnis kaip darbo užmokesčio, sumokėto už paskutinius iš eilės einančius tris mėnesius, suma
piniginė kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas
išeitinė išmoka, numatyta Darbo kodekso 140 straipsnyje ar Įmonių bankroto įstatymo 19 straipsnyje
išmoka už prastovą
Žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinojo įstatymo nustatytas žalos atlyginimas dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga, kai ši prievolė nepereina valstybei

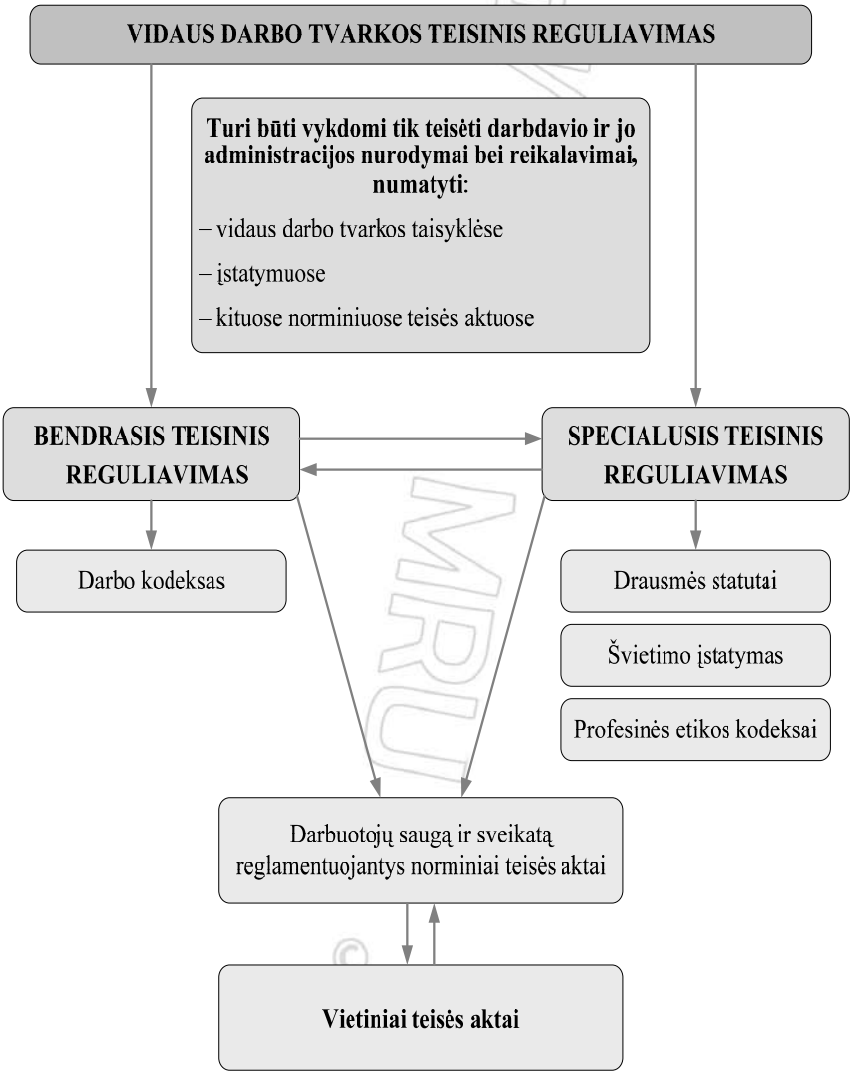
104 pav.

15 TEMA.
DARBO DRAUSMĖ

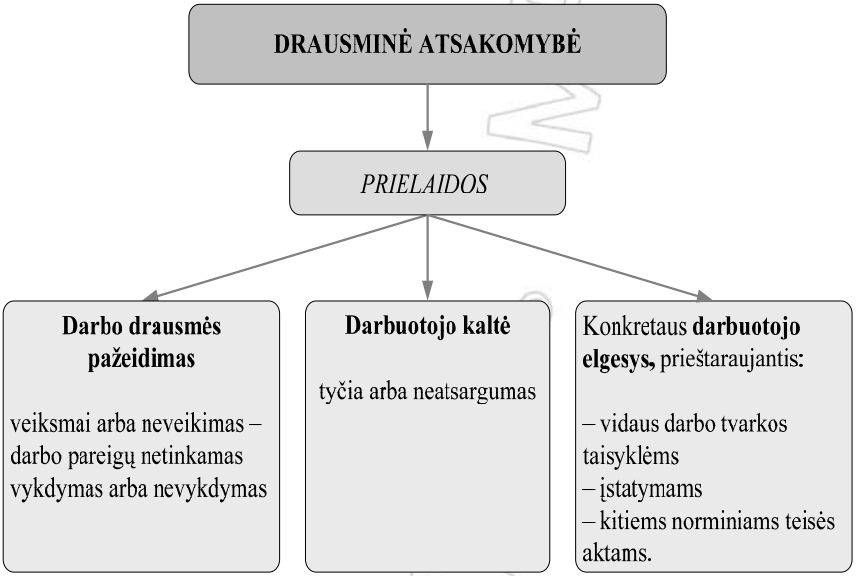
Darbe neišvengiamai svarbu laikytis darbo drausmės. Vidaus darbo tvarkos teisiniu reguliavimu nustatoma darbo drausmė ir jos užtikrinimas. Schemose pateiktos drausminės atsakomybės sąlygos, atsakomybės rūšys ir jų ribos, drausminių nuobaudų rūšys bei jų skyrimo tvarka.



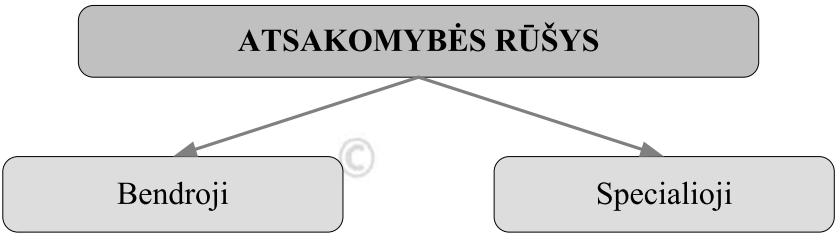
105 pav.


VIDAUS DARBO TVARKOS TEISINIS REGULIAVIMAS
Turi būti vykdomi tik teisėti darbdavio ir jo administracijos nurodymai bei reikalavimai, numatyti:
– vidaus darbo tvarkos taisyklėse
– įstatymuose
– kituose norminiuose teisės aktuose
BENDRASIS TEISINIS REGULIAVIMAS
SPECIALUSIS TEISINIS REGULIAVIMAS
Darbo kodeksas
Drausmės statutai
Švietimo įstatymas
Profesinės etikos kodeksai
Darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojantys norminiai teisės aktai
Vietiniai teisės aktai

106 pav.



107 pav.



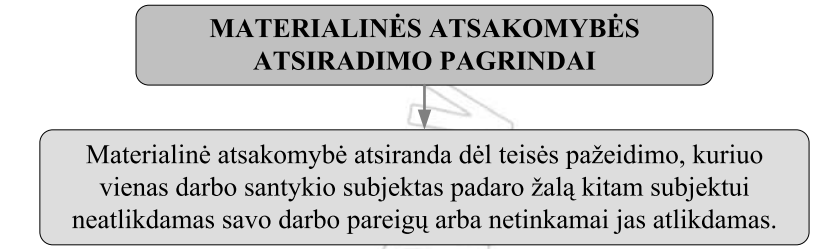
108 pav.


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 statutuose, 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

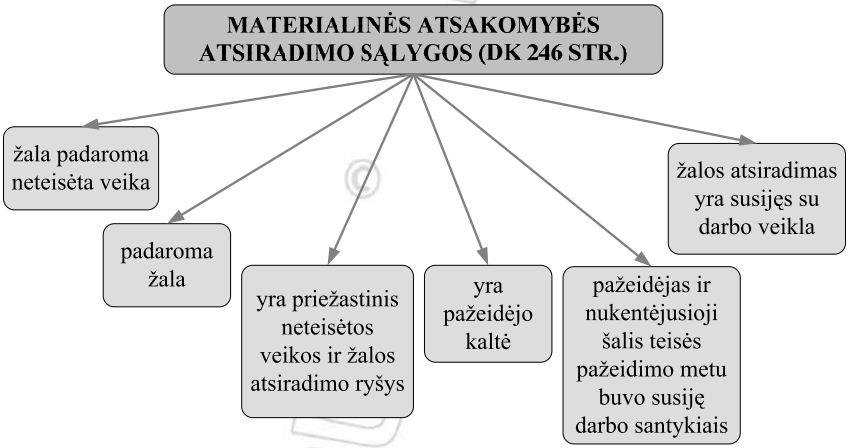
109 pav.

16 TEMA.
MATERIALINĖ DARBO SUTARTIES ŠALIŲ ATSAKOMYBĖ

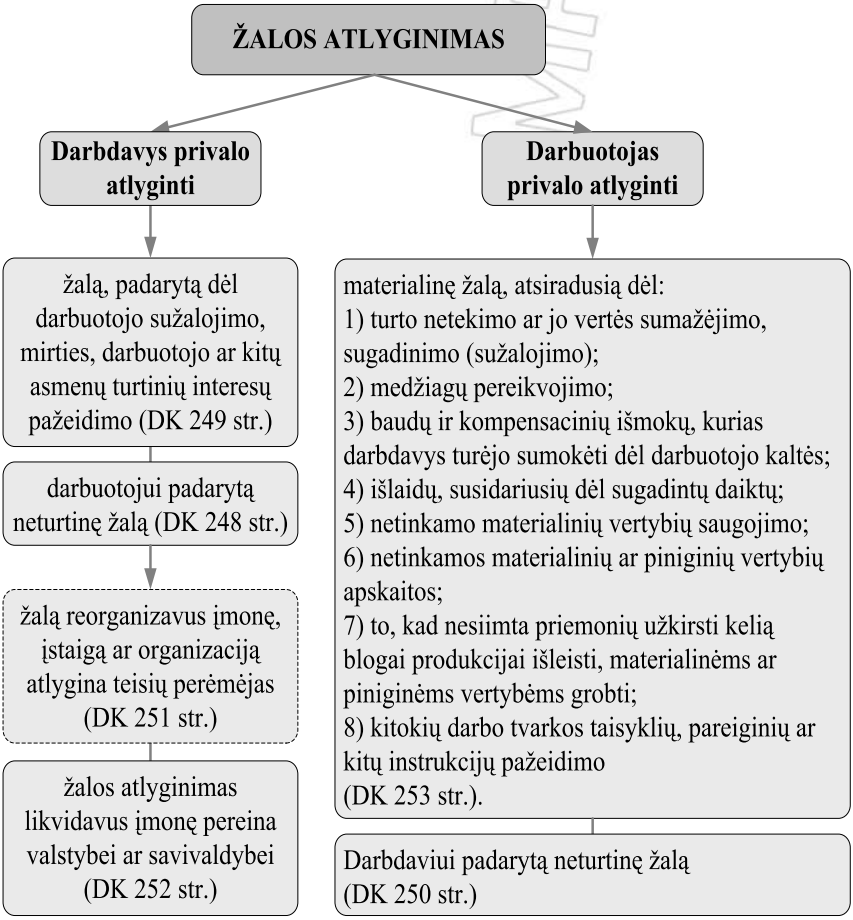
Materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui neatlikdamas savo darbo pareigų arba jas atlikdamas netinkamai. Schemose pateiktos materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygos, pagrindai, darbdavio materialinės atsakomybės darbuotojams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



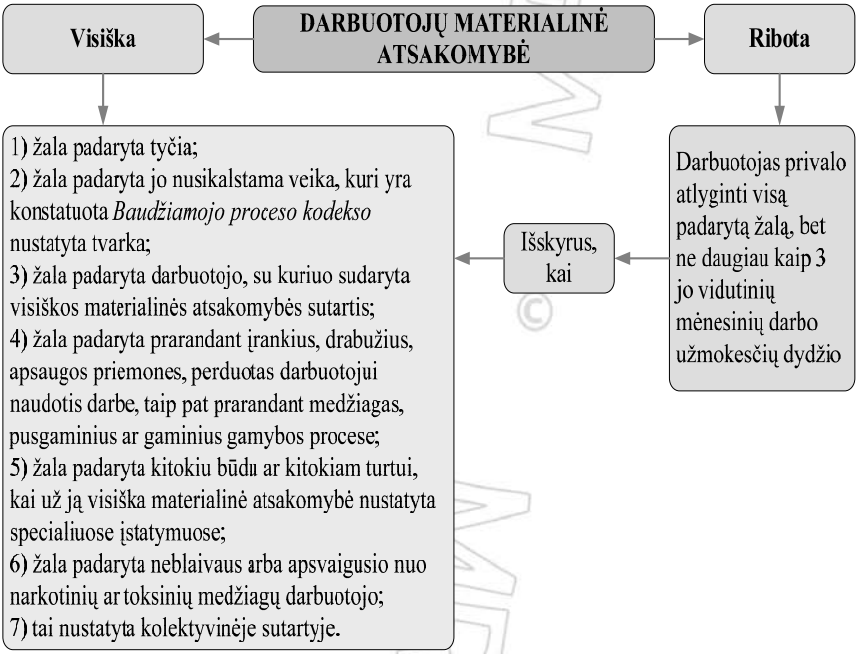
110 pav.



111 pav.


ŽALOS ATLYGINIMAS
Darbdavys privalo atlyginti
Darbuotojas privalo atlyginti
žalą, padarytą dėl darbuotojo sužalojimo, mirties, darbuotojo ar kitų asmenų turtinių interesų pažeidimo (DK 249 str.)
darbuotojui padarytą neturtinę žalą (DK 248 str.)
žalą reorganizavus įmonę, įstaigą ar organizaciją atlygina teisių perėmėjas (DK 251 str.)
žalos atlyginimas likvidavus įmonę pereina valstybei ar savivaldybei (DK 252 str.)
materialinę žalą, atsiradusią dėl:
1) turto netekimo ar jo vertės sumažėjimo, sugadinimo (sužalojimo);
2) medžiagų pereikvojimo;
3) baudų ir kompensacinių išmokų, kurias darbdavys turėjo sumokėti dėl darbuotojo kaltės;
4) išlaidų, susidariusių dėl sugadintų daiktų;
5) netinkamo materialinių vertybių saugojimo;
6) netinkamos materialinių ar piniginių vertybių apskaitos;
7) to, kad nesiimta priemonių užkirsti kelią blogai produkcijai išleisti, materialinėms ar piniginėms vertybėms grobti;
8) kitokių darbo tvarkos taisyklių, pareiginių ar kitų instrukcijų pažeidimo
(DK 253 str.).
Darbdaviui padarytą neturtinę žalą
(DK 250 str.)

112 pav.


DARBUOTOJŲ MATERIALINĖ ATSAKOMYBĖ
Visiška
Ribota
1) žala padaryta tyčia;
2) žala padaryta jo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota *Baudžiamojo proceso kodekso* nustatyta tvarka;
3) žala padaryta darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis;
4) žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese;
5) žala padaryta kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose;
6) žala padaryta neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo;
7) tai nustatyta kolektyvinėje sutartyje.
Išskyrus, kai
Darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip 3 jo vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio

113 pav.


ATLYGINTINOS ŽALOS DYDŽIO NUSTATYMAS (DK 257 STR.)
Atlygintinos žalos dydį sudaro tiesioginiai nuostoliai bei negautos pajamos.
Kai žala padaroma tyčia, turi būti atlyginama visa žala.
Žala apskaičiuojama atsižvelgiant į turto vertę atskaičiavus nusidėvėjimą ir natūralų sumažėjimą bei turėtas išlaidas (tiesioginius nuostolius).
Atlygintina žala nustatoma tokio dydžio, kurį darbdavys regreso teise įgijo dėl darbuotojo padarytos žalos atlyginimo.
Jeigu žalai atsirasti sudarė sąlygas nukentėjusiojo kaltė (sužalojimo ir mirties atvejais – sužalotojo (mirusiojo) asmens didelis neatsargumas), žalos atlyginimas yra mažinamas atsižvelgiant į kaltės laipsnį arba reikalavimas atlyginti žalą atmetamas (DK 247 str.).
Darbo ginčą nagrinėjantis organas gali sumažinti atlygintinos žalos dydį atsižvelgdamas į aplinkybes, lėmusias žalos atsiradimą, taip pat į turtinę atsakovo padėtį, išskyrus atvejus, kai žala padaroma tyčia. Kai tam tikram darbuotojui žalos atlyginimas sumažinamas dėl turtinės jo padėties, tai negali būti pagrindas padidinti atlygintiną žalą kitiems grupinės atsakomybės dalyviams.

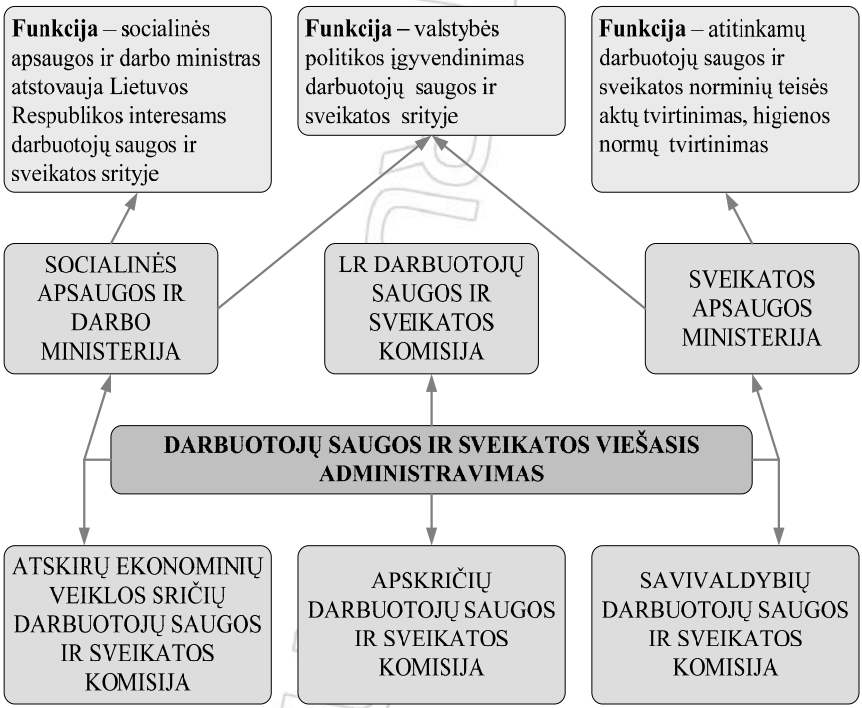
114 pav.


DARBUOTOJO PADARYTOS ŽALOS IŠIEŠKOJIMO TVARKA
Sprendimas priimamas ne vėliau kaip per 1 mėnesį nuo žalos paaiškėjimo dienos
darbdavio rašytiniu nurodymu
Darbuotojas, nesutikdamas su darbdavio nurodymu, turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus
išskaitoma iš darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio neviršijant jo 1 vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio
Kreipimasis į darbo ginčus nagrinėjantį organą sustabdo išieškojimą
Nagrinėjamas ginčas DGK

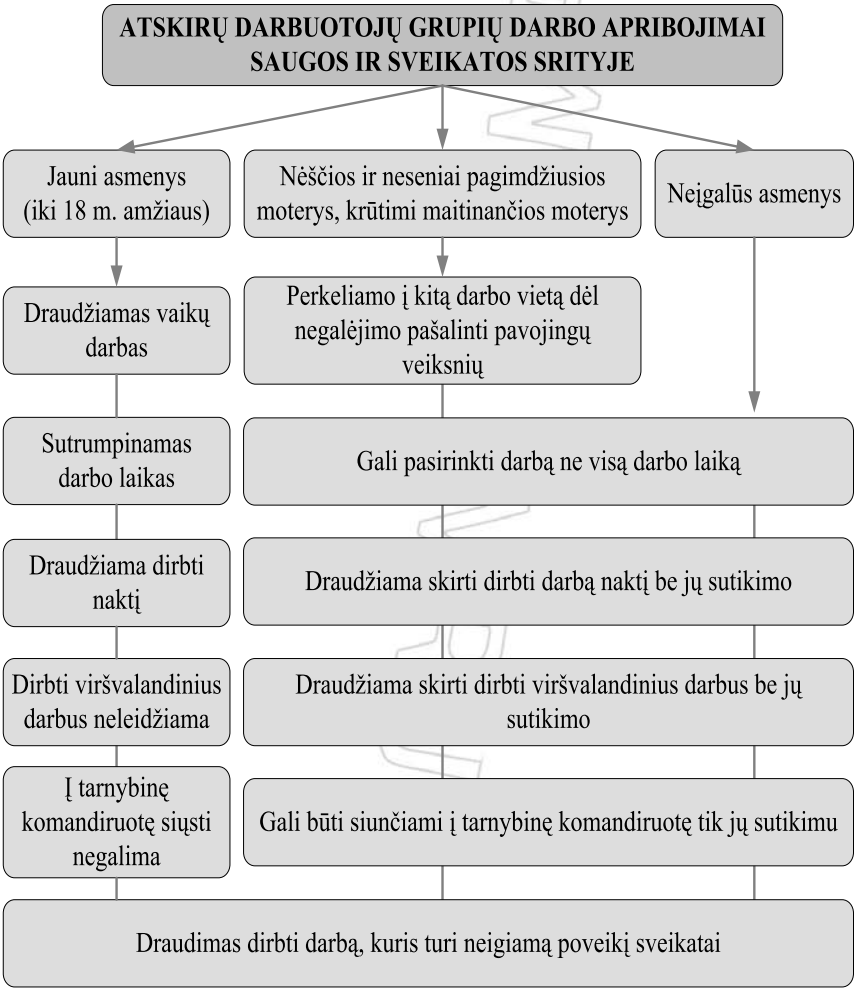
115 pav.

17 TEMA.
DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

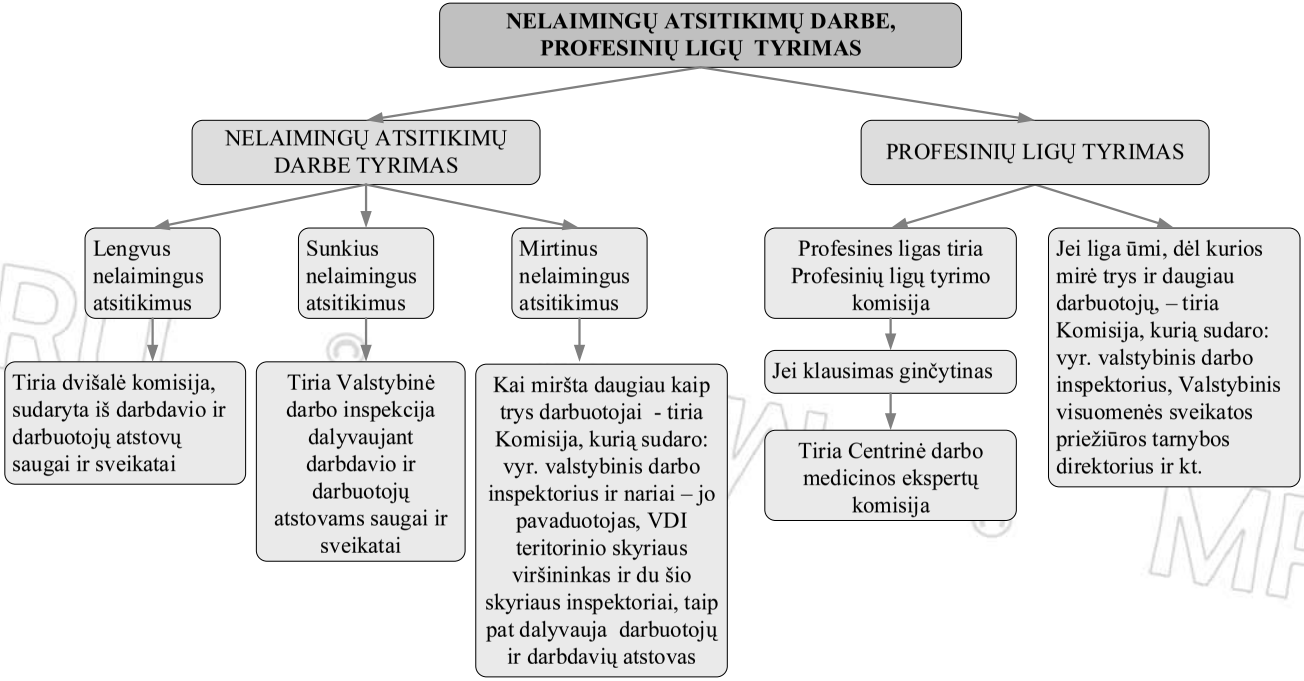
Darbuotojų sauga ir sveikata priskiriama prie svarbių darbo sąlygų užtikrinant konstitucinę asmens teisę į saugias ir sveikas darbo sąlygas. Schemose pateiktas saugaus darbo organizavimas ir vykdymas; darbuotojų saugos ir sveikatos priemonių planavimas ir finansavimas, darbuotojų instruktavimas ir mokymas,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



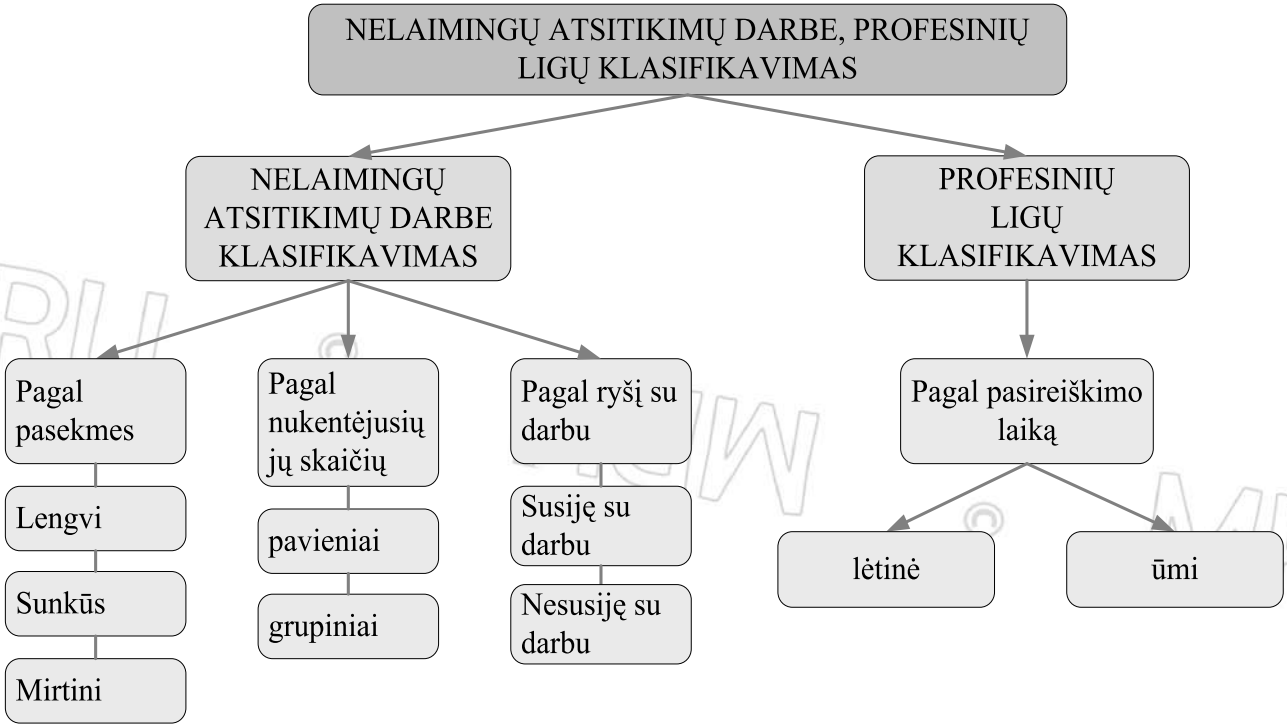
116 pav.


ATSKIRŲ DARBUOTOJŲ GRUPIŲ DARBO APRIBOJIMAI SAUGOS IR SVEIKATOS SRITYJE
Jauni asmenys (iki 18 m. amžiaus)
Nėščios ir neseniai pagimdžiusios moterys, krūtimi maitinančios moterys
Neįgalūs asmenys
Draudžiamas vaikų darbas
Perkeliamo į kitą darbo vietą dėl negalėjimo pašalinti pavojingų veiksnių
Sutrumpinamas darbo laikas
Gali pasirinkti darbą ne visą darbo laiką
Draudžiama dirbti naktį
Draudžiama skirti dirbti darbą naktį be jų sutikimo
Dirbti viršvalandinius darbus neleidžiama
Draudžiama skirti dirbti viršvalandinius darbus be jų sutikimo
Į tarnybinę komandiruotę siųsti negalima
Gali būti siunčiami į tarnybinę komandiruotę tik jų sutikimu
Draudimas dirbti darbą, kuris turi neigiamą poveikį sveikatai

117 pav.


NELAIMINGŲ ATSITIKIMŲ DARBE, PROFESINIŲ LIGŲ TYRIMAS
NELAIMINGŲ ATSITIKIMŲ DARBE TYRIMAS
PROFESINIŲ LIGŲ TYRIMAS
Lengvus nelaimingus atsitikimus
Sunkius nelaimingus atsitikimus
Mirtinus nelaimingus atsitikimus
Profesines ligas tiria Profesinių ligų tyrimo komisija
Jei liga ūmi, dėl kurios mirė trys ir daugiau darbuotojų, – tiria Komisija, kurią sudaro: vyr. valstybinis darbo inspektorius, Valstybinis visuomenės sveikatos priežiūros tarnybos direktorius ir kt.
Tiria dvišalė komisija, sudaryta iš darbdavio ir darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai
Tiria Valstybinė darbo inspekcija dalyvaujant darbdavio ir darbuotojų atstovams saugai ir sveikatai
Kai miršta daugiau kaip trys darbuotojai - tiria Komisija, kurią sudaro: vyr. valstybinis darbo inspektorius ir nariai – jo pavaduotojas, VDI teritorinio skyriaus viršininkas ir du šio skyriaus inspektoriai, taip pat dalyvauja darbuotojų ir darbdavių atstovas
Jei klausimas ginčytinas
Tiria Centrinė darbo medicinos ekspertų komisija

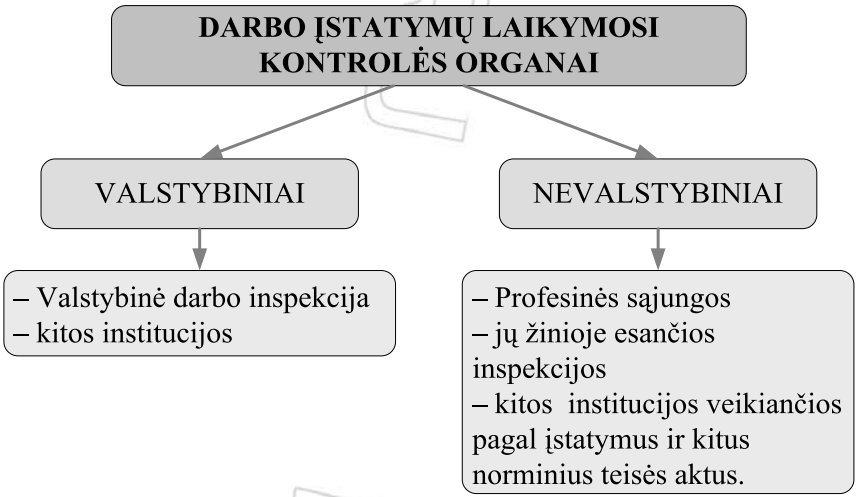
118 pav.


NELAIMINGŲ ATSITIKIMŲ DARBE, PROFESINIŲ LIGŲ KLASIFIKAVIMAS
NELAIMINGŲ ATSITIKIMŲ DARBE KLASIFIKAVIMAS
PROFESINIŲ LIGŲ KLASIFIKAVIMAS
Pagal pasekmes
Lengvi
Sunkūs
Mirtini
Pagal nukentėjusių jų skaičių
pavieniai
grupiniai
Pagal ryšį su darbu
Susiję su darbu
Nesusiję su darbu
Pagal pasireiškimo laiką
lėtinė
ūmi

119 pav.

18 TEMA.
DARBO ĮSTATYMŲ LAIKYMOSI PRIEŽIŪRA IR KONTROLĖ

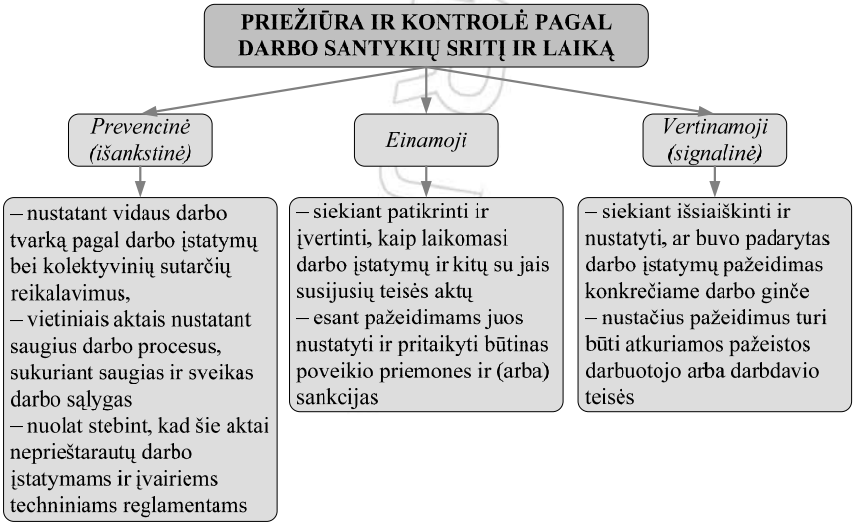
Kaip darbdaviai ir darbuotojai laikosi Darbo kodekso, darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų bei kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų, pagal įstatymų nustatytą kompetenciją kontroliuoja ir jų pažeidimų prevenciją vykdo atitinkamos darbo įstatymų laikymosi priežiūros ir kontrolės institucijos. 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.



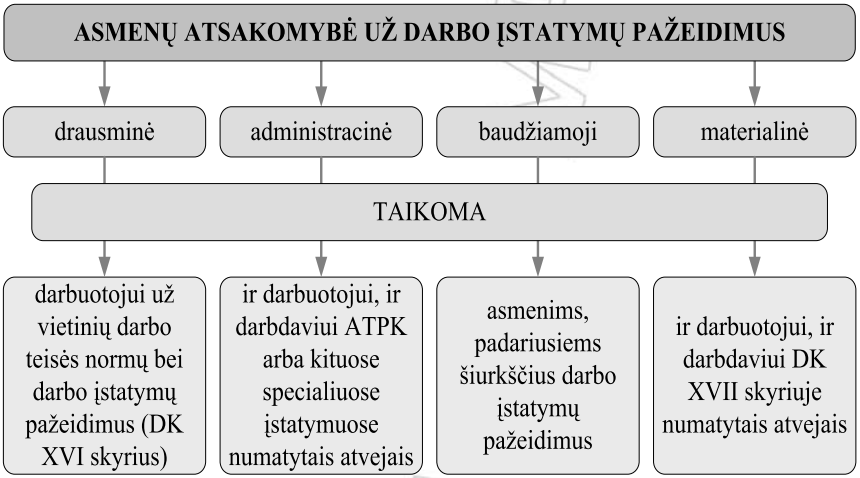
120 pav.



121 pav.



122 pav.


ASMENŲ ATSAKOMYBĖ UŽ DARBO ĮSTATYMŲ PAŽEIDIMUS
drausminė
administracinė
baudžiamoji
materialinė
TAIKOMA
darbuotojui už vietinių darbo teisės normų bei darbo įstatymų pažeidimus (DK XVI skyrius)
ir darbuotojui, ir darbdaviui ATPK arba kituose specialiuose įstatymuose numatytais atvejais
asmenims, padariusiems šiurkščius darbo įstatymų pažeidimus
ir darbuotojui, ir darbdaviui DK XVII skyriuje numatytais atvejais

123 pav.

MRU ©

MRU © MRU © MRU

IV DALIS

DARBO GINČAI

MRU © MRU © MRU

19 TEMA.
INDIVIDUALŪS DARBO GINČAI

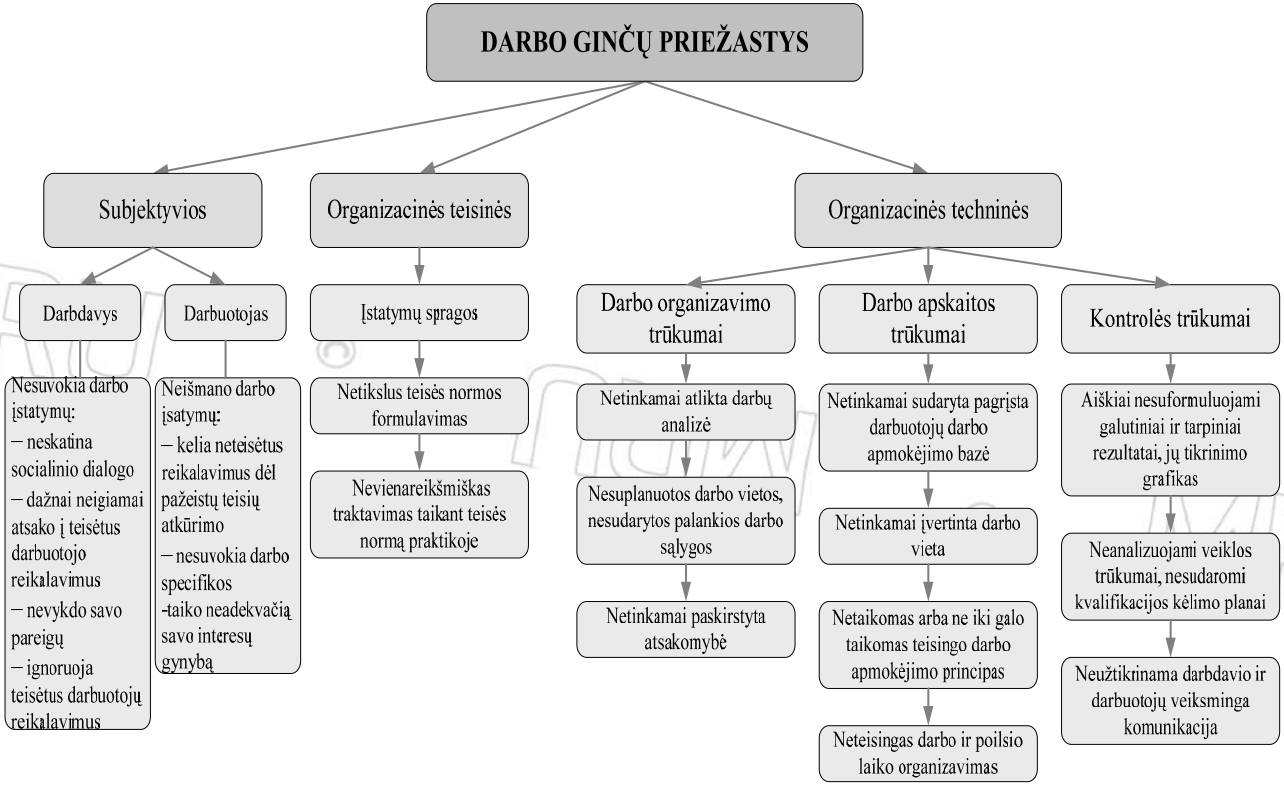
Darbo ginčai yra vienas iš darbo santykių bruožų. Darbo procesui būdingi konfliktai. Darbdavio ir darbuotojo sudaryta darbo sutartis įpareigoja juos laikytis prisiimtų įsipareigojimų. Tačiau ir darbuotojas, ir įmonė turi savų skirtingų interesų. Darbuotojas jaučiasi silpnesne darbo sutarties šalimi ir 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:

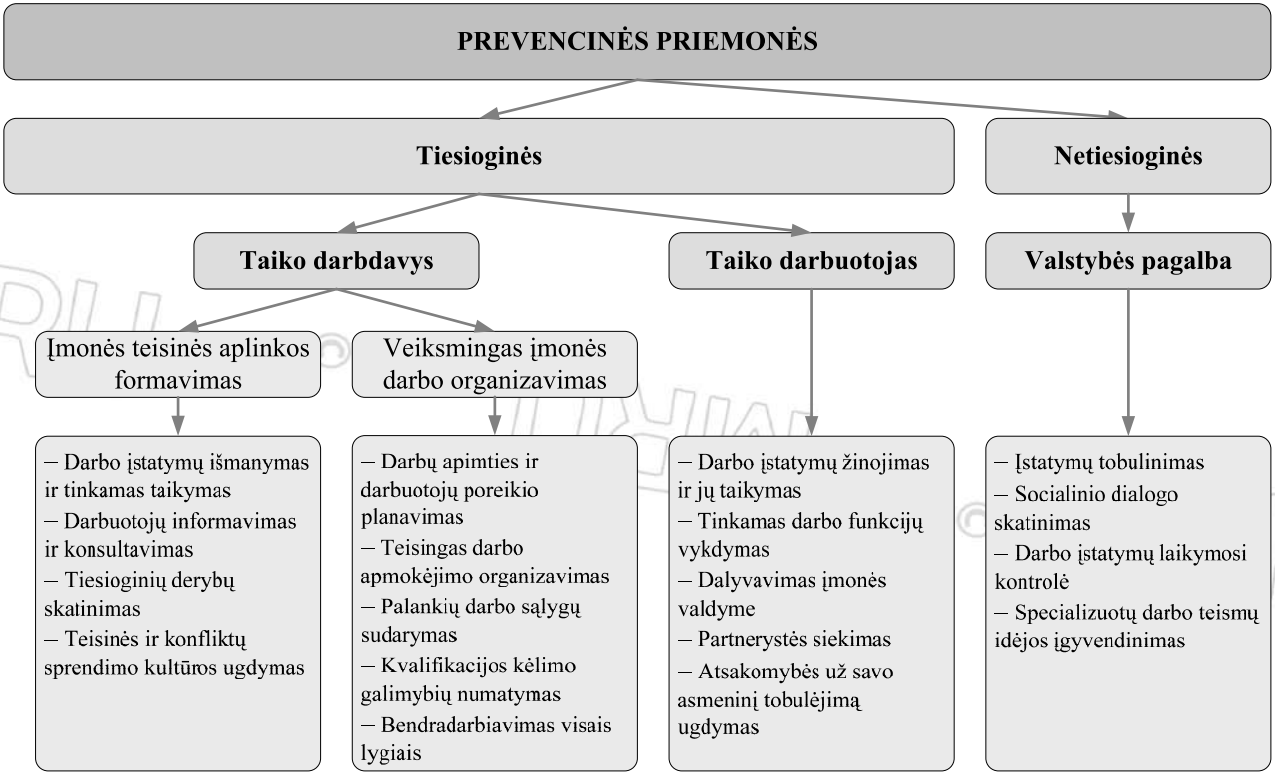
a) kolektyvinius darbo ginčus;

b) individualius darbo ginčus.

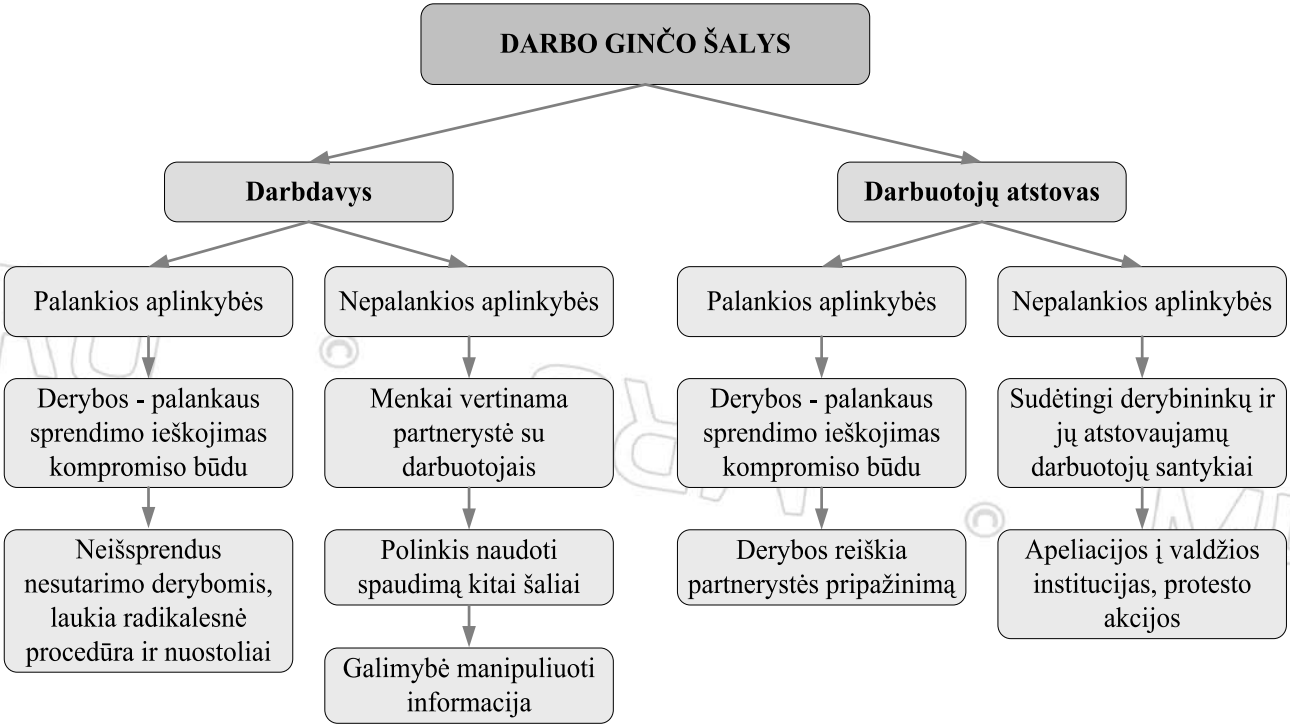
Schemose pateiktos darbo ginčų kilimo priežastys, prevencinės priemonės, darbo ginčo šalys. Atskirai išskirti individualūs (ieškininiai) ir kolektyviniai (interesų) (žr. 10 temą) darbo ginčai. Schemiškai parodytos individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos ypatybės (iki teismo ir teisme), darbo ginčų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


DARBO GINČŲ PRIEŽASTYS
Subjektyvios
Organizacinės teisinės
Organizacinės techninės
Darbdavys
Darbuotojas
Įstatymų spragos
Darbo organizavimo trūkumai
Darbo apskaitos trūkumai
Kontrolės trūkumai
Nesuvokia darbo įstatymų:
– neskatina socialinio dialogo
– dažnai neigiamai atsako į teisėtus darbuotojo reikalavimus
– nevykdo savo pareigų
– ignoruoja teisėtus darbuotojų reikalavimus
Neišmano darbo įsatymų:
– kelia neteisėtus reikalavimus dėl pažeistų teisių atkūrimo
– nesuvokia darbo specifikos
-taiko neadekvačią savo interesų gynybą
Netikslus teisės normos formulavimas
Nevienareikšmiškas traktavimas taikant teisės normą praktikoje
Netinkamai atlikta darbų analizė
Nesuplanuotos darbo vietos, nesudarytos palankios darbo sąlygos
Netinkamai paskirstyta atsakomybė
Netinkamai sudaryta pagrįsta darbuotojų darbo apmokėjimo bazė
Netinkamai įvertinta darbo vieta
Netaikomas arba ne iki galo taikomas teisingo darbo apmokėjimo principas
Neteisingas darbo ir poilsio laiko organizavimas
Aiškiai nesuformuluojami galutiniai ir tarpiniai rezultatai, jų tikrinimo grafikas
Neanalizuojami veiklos trūkumai, nesudaromi kvalifikacijos kėlimo planai
Neužtikrinama darbdavio ir darbuotojų veiksminga komunikacija

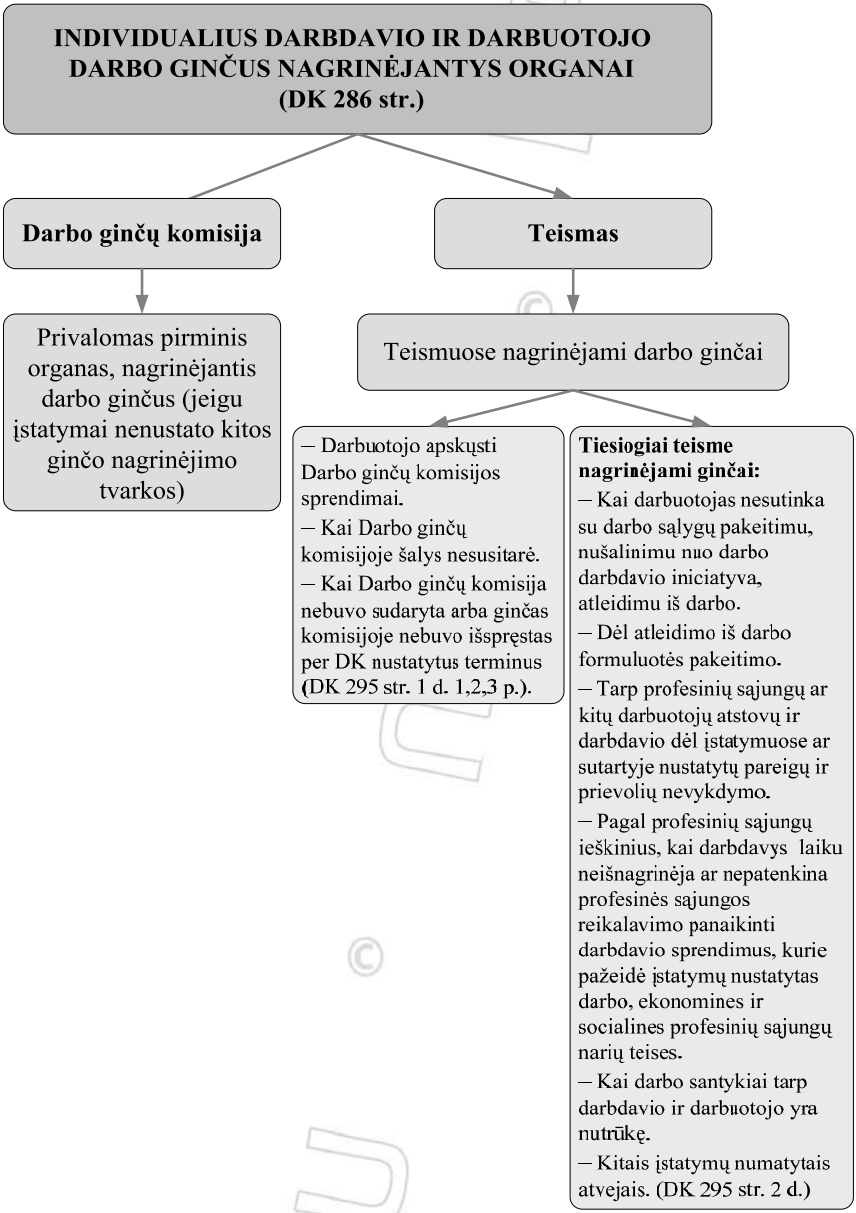
124 pav.


PREVENCINĖS PRIEMONĖS
Tiesioginės
Netiesioginės
Taiko darbdavys
Taiko darbuotojas
Valstybės pagalba
Įmonės teisinės aplinkos formavimas
Veiksmingas įmonės darbo organizavimas
– Darbo įstatymų išmanymas ir tinkamas taikymas
– Darbuotojų informavimas ir konsultavimas
– Tiesioginių derybų skatinimas
– Teisinės ir konfliktų sprendimo kultūros ugdymas
– Darbų apimties ir darbuotojų poreikio planavimas
– Teisingas darbo apmokėjimo organizavimas
– Palankių darbo sąlygų sudarymas
– Kvalifikacijos kėlimo galimybių numatymas
– Bendradarbiavimas visais lygiais
– Darbo įstatymų žinojimas ir jų taikymas
– Tinkamas darbo funkcijų vykdymas
– Dalyvavimas įmonės valdyme
– Partnerystės siekimas
– Atsakomybės už savo asmeninį tobulėjimą ugdymas
– Įstatymų tobulinimas
– Socialinio dialogo skatinimas
– Darbo įstatymų laikymosi kontrolė
– Specializuotų darbo teismų idėjos įgyvendinimas

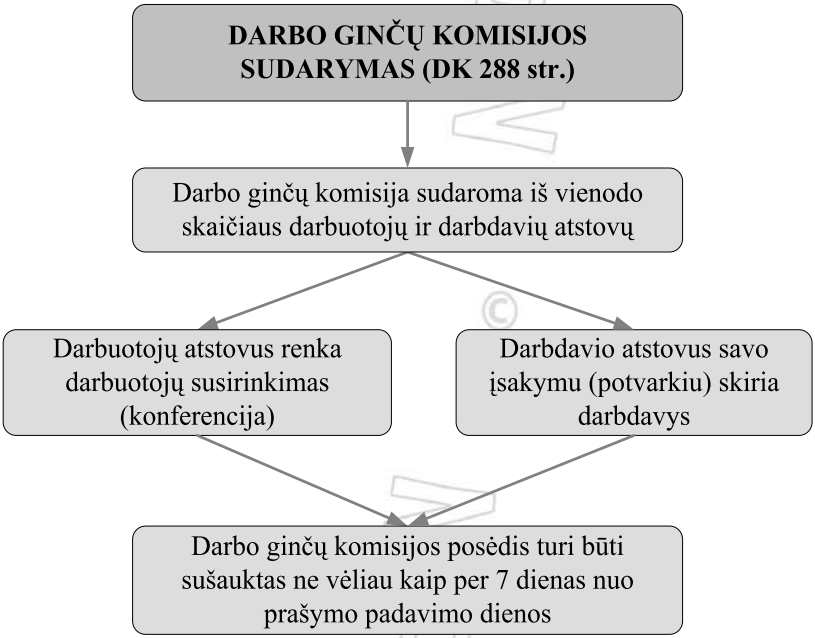
125 pav.


DARBO GINČO ŠALYS
Darbdavys
Darbuotojų atstovas
Palankios aplinkybės
Nepalankios aplinkybės
Palankios aplinkybės
Nepalankios aplinkybės
Derybos - palankaus sprendimo ieškojimas kompromiso būdu
Menkai vertinama partnerystė su darbuotojais
Derybos - palankaus sprendimo ieškojimas kompromiso būdu
Sudėtingi derybininkų ir jų atstovaujamų darbuotojų santykiai
Neišsprendus nesutarimo derybomis, laukia radikalesnė procedūra ir nuostoliai
Polinkis naudoti spaudimą kitai šaliai
Derybos reiškia partnerystės pripažinimą
Apeliacijos į valdžios institucijas, protesto akcijos
Galimybė manipuliuoti informacija

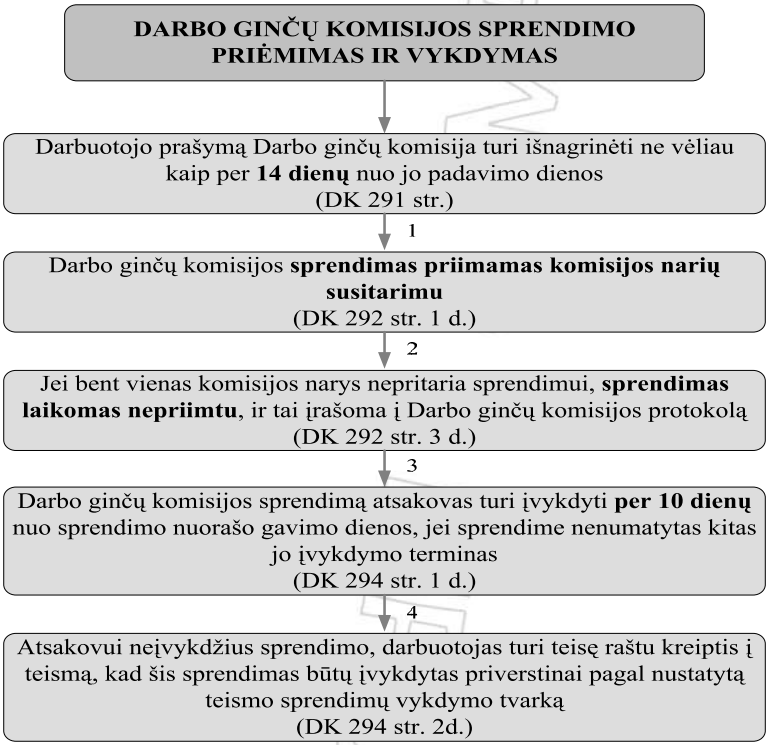
126 pav.


INDIVIDUALIUS DARBDAVIO IR DARBUOTOJO DARBO GINČUS NAGRINĖJANTYS ORGANAI (DK 286 str.)
Darbo ginčų komisija
Teismas
Privalomas pirminis organas, nagrinėjantis darbo ginčus (jeigu įstatymai nenustato kitos ginčo nagrinėjimo tvarkos)
Teismuose nagrinėjami darbo ginčai
– Darbuotojo apskųsti Darbo ginčų komisijos sprendimai.
– Kai Darbo ginčų komisijoje šalys nesusitarė.
– 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 formuluotės 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.)

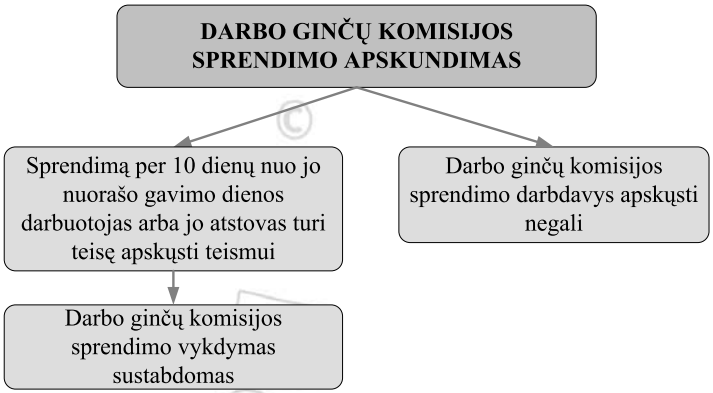
127 pav.


DARBO GINČŲ KOMISIJOS SUDARYMAS (DK 288 str.)
Darbo ginčų komisija sudaroma iš vienodo skaičiaus darbuotojų ir darbdavių atstovų
Darbuotojų atstovus renka darbuotojų susirinkimas (konferencija)
Darbdavio atstovus savo įsakymu (potvarkiu) skiria darbdavys
Darbo ginčų komisijos posėdis turi būti sušauktas ne vėliau kaip per 7 dienas nuo prašymo padavimo dienos

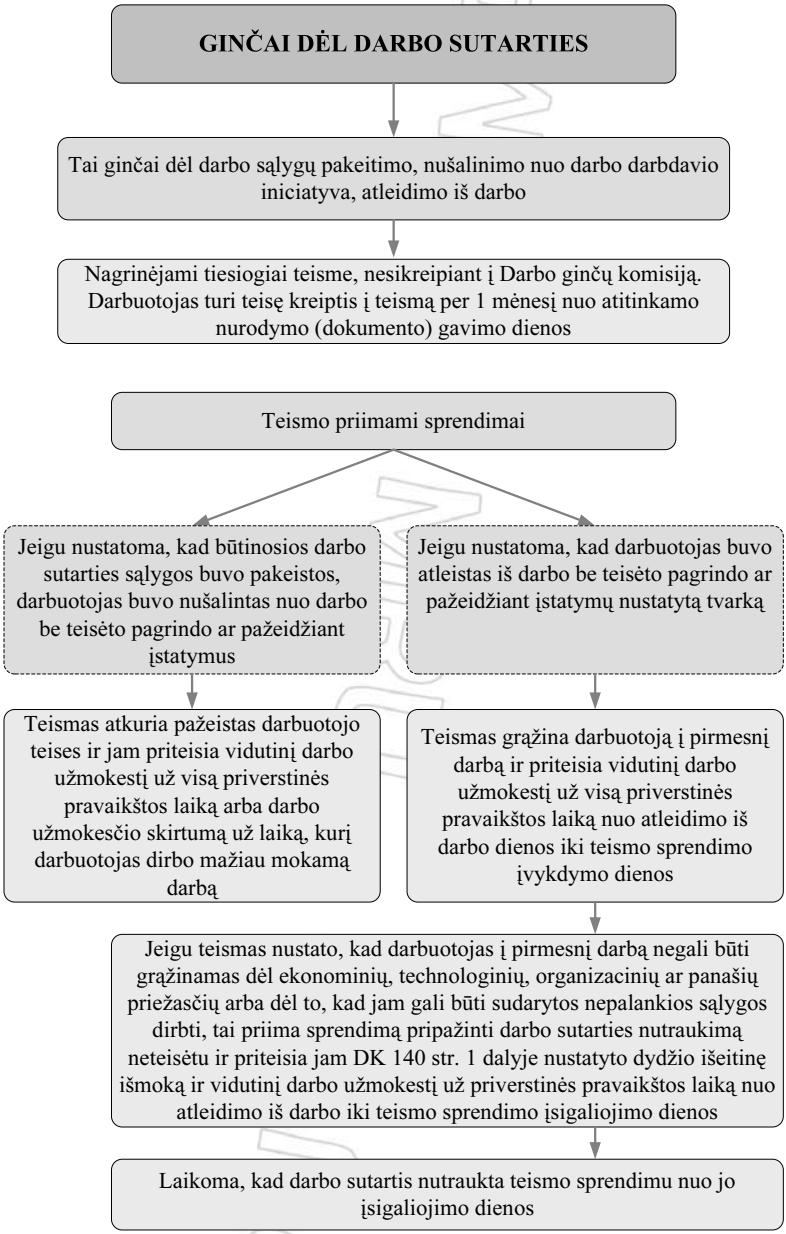
128 pav.



129 pav.



130 pav.


GINČAI DĖL DARBO SUTARTIES
Tai ginčai dėl darbo sąlygų pakeitimo, nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva, atleidimo iš darbo
Nagrinėjami tiesiogiai teisme, nesikreipiant į Darbo ginčų komisiją. Darbuotojas turi teisę kreiptis į teismą per 1 mėnesį nuo atitinkamo nurodymo (dokumento) gavimo dienos
Teismo priimami sprendimai
Jeigu nustatoma, kad būtinosios darbo sutarties sąlygos buvo pakeistos, darbuotojas buvo nušalintas nuo darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymus
Jeigu nustatoma, kad darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką
Teismas atkuria pažeistas darbuotojo teises ir jam priteisia vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką arba darbo užmokesčio skirtumą už laiką, kurį darbuotojas dirbo mažiau mokamą darbą
Teismas grąžina darbuotoją į pirmesnį darbą ir priteisia vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos
Jeigu teismas nustato, kad darbuotojas į pirmesnį darbą negali būti grąžinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, tai priima sprendimą pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir priteisia jam DK 140 str. 1 dalyje nustatyto dydžio išeitinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos
Laikoma, kad darbo sutartis nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsigaliojimo dienos

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. Sutartis dėl Konstitucijos Europai // Europos Sąjungos oficialusis leidinys 2004 m. gruodžio 16 d. 47 tomas 2004/C310/01 http:// europa.eu.int/eur-lex/lex/JOHtml.do?uri=OJ:C:2004:310:SOM:LT:HTML (pateikiamas lietuviškas vertimas) arba leidinys lietuvių kalba: Sutartis dėl Konstitucijos Europai. Vilnius: Saulužė, 2005.
3. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios. 2001. Nr. 49-1704, Nr. 53.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas // Valstybės žinios. 2006. Nr. 73-2762;
9. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios. 2004. Nr. 164-5972;
10. Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios. 2004. Nr. 39-1271.
11. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios. 1991. Nr. 34-933;

12. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2004. Nr. 4-26.
13. Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 75-2271;
14. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties // Valstybės žinios. 2004. Nr. 73-2539.
15. Lietuvos Respublikos Lietuvos Respublikoje išrinktų Europos Parlamento narių statuso ir darbo sąlygų įstatymas // Valstybės žinios. 2004. Nr. 32-1009.
16. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 2001. Nr. 31-1010; Nr. 37, Nr. 52; 2006. Nr. 50-1799.
17. 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.
18. TDO deklaracija „Dėl pagrindinių principų ir teisių darbe“. TDO, 1998.
19. 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 poįstatyminiai 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 susi-

jusių 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 veiksnių 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 pailgintas 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 nukentėjusiaisiais 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 protine, 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.

Prof. dr. Genovaitė Dambrauskienė,
doc. dr. Ingrida Mačernytė–Panomariovienė
Da-186 Lietuvos darbo teisė: schemos ir komentarai: mokomasis metodinis leidinys. – Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008. – 152 p., iliustr.
Bibliogr.: p. 148–151
ISBN 978-9955-19-090-5

Šis mokomasis 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

Maketuotoja *Regina Silkovienė*
Viršelio autorė *Stanislava Narkevičiūtė*

SL 585. 2008 06 30. 7,11 leidyb. apsk. l.
Tiražas 500 egz. Užsakymas .
Išleido Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius
Tinklalapis internete www.mruni.eu
Elektroninis paštas leidyba@mruni.eu
Spausdino UAB „Baltijos kopija“, Kareivių g. 13 b, LT-09109 Vilnius
Tinklalapis internete www.kopija.lt
El. paštas info@kopija.lt