



Darbo teisė

Kas tai?

Susipažinkime 😊

Kam reikalinga darbo teisė?

Ar planuojate būti **darbuotojais**? O gal **darbdaviais**?

Tuomet ši teisės šaka kaip tik Jums. Žinios tikrai pravers ir gyvenime.

Darbo teisė, visų pirma, vykdo **reguliacinę** funkciją - t.y. nustato darbo teisės normas – kiek daugiausia galima dirbti, kiek ilsėtis, koks mažiausias gali būti darbo užmokestis, kas laukia pažeidus darbo pareigas ir pan.

Pavyzdžiui:

Europos Sąjungos direktyvos nustato, kad “normalus” darbo laikas negali viršyti **40 val. per savaitę**, o savaitės nepertraukiamas poilsis neturėtų būti trumpesnis nei **35 val.**

Nacionalinis teisės aktas - Darbo kodeksas - reguliuoja, pvz., kokie darbo pareigų pažeidimai laikomi šiurkščiais, už kuriuos galima atleisti darbuotoją be įspėjimo - **neatvykimas į darbą visą darbo dieną arba pamainą, neblaivumas, seksualinis priekabiavimas ir kt.**

Reguliavimas vykdomas taip pat ir Vyriausybės nutarimais, pvz., nuo 2020-01-01 LRV nustatė minimalųjį valandinį atlygį – **3,72 euro** ir minimaliąją mėnesinę algą – **607 eurų**.



Kam reikalinga darbo teisė?

Ypač svarbi Darbo teisės **apsauginė** funkcija, kuri užtikrina (saugo) žmogaus teises darbo procese.

Labai svarbu užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas, neleisti diskriminuoti darbuotojų pagal lytį, amžių, seksualinę orientaciją ir kt. Taip pat apribojamos darbdavių galimybės atleisti darbuotojus, kai nėra jų kaltės ir pan.

Pavyzdžiui:

Darbdaviui draudžiama skirti dirbti asmenis iki 18 metų naktį arba sunkius darbus.

Papildomas apsaugas turi darbuotojai, auginantys vaikus, nėščios moterys, sužaloti darbe, neįgalieji, priešpensinio amžiaus ir kt.



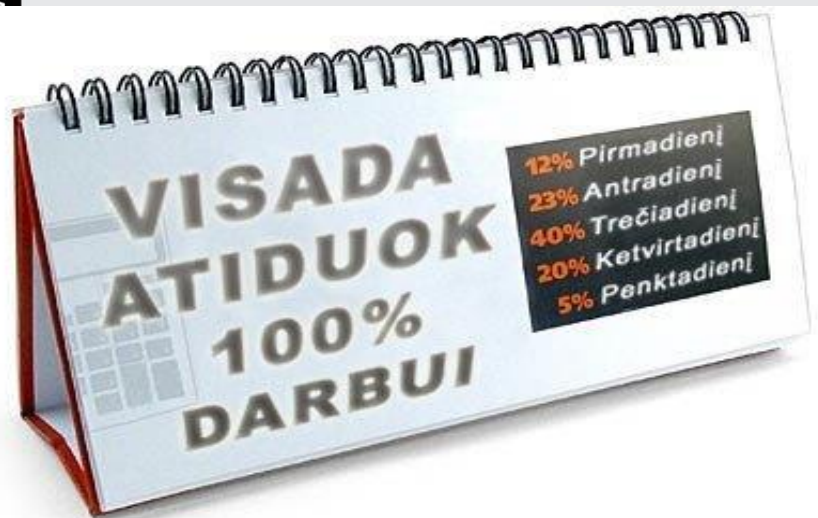
Kam reikalinga darbo teisė?

Darbo teisė taip pat atlieka ir **ekonominę** funkciją - nustato tam tikras taisykles pačiam darbo procesui (darbo normas, darbo organizavimą ir pan.).

Pavyzdžiui:

Darbdavys gali nustatyti, kaip darbuotojui rengtis, netgi, kokius papuošalus dėvėti (arba nedėvėti), kokių grafiku dirbti, nustatyti išdirbio normas arba planus. Dažniausiai šios normos nustatomos vidiniuose teisės aktuose – **Darbo tvarkos taisyklėse, pareiginiuose nuostatuose ar aprašymuose, direktoriaus įsakymuose** ir pan.

Taip pat tokios normos gali būti surašytos darbo ar kolektyvinėse sutartyse.



Kitais žodžiais tariant, darbo teisė nustato „žaidimo taisykles“, kurių turi laikytis darbdavys ir darbuotojas tarpusavio santykiuose.

Pagrindinis įstatymas reglamentuojantis darbo teisinius santykius yra **Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (DK)**:

<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>

Darbo teisės normų taip pat galima rasti **kituose įstatymuose**: Darbuotojų saugos ir sveikatos, Profesinių sąjungų, Moterų ir vyrų lygių galimybių, Dėl užsieniečių teisinės padėties ir kt.

Jau minėta, kad Darbo teisės šaltiniais taip pat laikomi Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai, ministrų įsakymai, įstaigų vidiniai teisės aktai, kolektyvinės sutartys ir t.t.

Viena iš pagrindinių darbo teisės nuostatų yra ta, kad šalys negali susitarti dėl blogesnių sąlygų nei nustatyti imperatyvūs reikalavimai darbo teisės normose (pvz., negalima susitarti dėl mažesnio nei minimalus atlyginimo, ilgesnio nei ilgiausias leidžiamas darbo laiko ar trumpesnių, nei nustatyta mažiausiai, atostogų laiko).



Darbo sutartis

Be įstatymų ir kitų teisės aktų darbo santykių reguliavimui ypač svarbią reikšmę turi darbo sutartis.

Darbo sutartis – rašytinis dvišalis susitarimas, kuriuo

- **darbuotojas įsipareigoja:**

- dirbti tam tikros profesijos ar specialybės darbą;
- laikytis nustatytos darbo tvarkos,

- o **darbdavys įsipareigoja:**

- suteikti darbuotojui darbą;
- sudaryti darbui tinkamas sąlygas;
- mokėti už darbą atlyginimą.



Darbo sutarties pavyzdinė forma yra patvirtinta Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu, kur numatytos būtinosios ir papildomos darbo sutarties sąlygos.



Daugiau informacijos – medžiagoje olimpiados
pasirengimui