*Darbo teisės* ***sąvoka****.*

Darbo teisė reglamentuoja darbo santykius, atsirandančius tarp darbdavio ir darbuotojo, sudarius darbo sutartį. Taip pat įdarbinimo ir išdarbinimo klausimus.

Darbo teisė iš esmės reguliuoja iš samdomo darbo kylančius teisinius santykius, tačiau kai kuriose situacijose ir iš savarankiško darbo kylančius.

Būtini darbo elementai - tikslinga žmogaus veikla, darbo objektas, darbo priemonės.

*Teisinio* ***reguliavimo metodo*** *ypatumai ir uždaviniai.*

Taikomi ir civilinio teisinio metodo, ir administracinio būdai ir priemonės.

Civilinis - šalių lygiateisiškumas ir dispozityvumas.

Administracinis - subjektų pavaldumas vienas kitam ir imperatyvumas.

Dominuoja dispozityvus reguliavimas.

Darbo teisės metodas apibūdinamas sutartinių darbo teisinių santykių atsiradimu, šalių lygybe ir darbuotojų paklusnumu darbdavio valiai darbo proceso metu, darbo kolektyvų ir profesinių sąjungų dalyvavimu reguliuojant darbo santykius, centralizuoto reguliavimo derinimu su lokaliu, drausminės ir materialinės atsakomybės priemonių taikymu kitai darbo teisinių santykių šaliai, pavedimu profesinėms sąjungoms užtikrinti subjektyvių darbo teisių ir teisėtų darbuotojų interesų apsaugą.

*Darbo teisės* ***šaltinių*** *sąvoka, ypatybės.*

Šaltiniai - darbo teisės normų išraiškos formos.

Pirminiai - LR Konstitucija, LR Darbo kodeksas, Darbo santykius reglamentuojantys įstatymai, ES teisės aktai, LR tarptautinės sutartys, LR vyriausybės nutarimai ir kitų valstybės institucijų norminiai teisės aktai, kolektyvinės sutartys, susitarimai tarp darbdavio ir darbo tarybų, kiti vietiniai norminiai teisės aktai, papročiai.

Išvestiniai - teismo precedentas, teisės doktrina.

*Įstatymai kaip darbo teisės šaltinis, jų rūšys, rengimo, priėmimo ir skelbimo tvarka. Darbo įstatymų galiojimas.*

Įstatymai rengiami, priimami ir skelbiami įprasta tvarka parlamente.

Iki įsigaliojant kodeksui priimti darbo įstatymai galioja tiek, kiek neprieštarauja kodeksui, nebent kodekse numatyta kitaip.

Vyriausybės nutarimai ir kiti norminiai aktai galioja tik įstatymo nustatytais atvejais ir mastu.

*Įstatymų įgyvendinamieji norminiai aktai, bendrieji ir specialūs, reguliuojantys darbuotojų darbą.*

Poįstatyminiai teisės aktai teisinius santykius reguliuoja tik ta apimtimi, kiek leidžia kodeksas. Jie negali pabloginti kodekse numatytų sąlygų ar joms prieštarauti.

*Lokaliniai aktai, jų priėmimo ir įsigaliojimo ypatumai.*

Lokaliniai teisės aktai skelbiami įmonėje įprasta tvarka.

*LAT praktika nagrinėjant darbo bylas ir teismų praktikos reikšmė.*

*Darbo teisės* ***principai****. Sąvoka, reikšmė, sistema, turinys.*

* teisinis apibrėžtumas
* teisėtų lūkesčių apsauga ir visokeriopa darbo teisių gynyba
* saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymas
* darbo santykių stabilumas
* laisvė pasirinkti darbą
* teisingas apmokėjimas už darbą
* darbo teisės subjektų lygybė, nepaisant lyties, lytinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, soc. padėties, tikėjimo, ketinimo turėti vaiką, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ir pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis
* asociacijų laisvė
* laisvos kolektyvinės derybos
* teisė imtis kolektyvinių veiksmų

Subjektai, priimantys darbo teisės norminius teisės aktus, privalo atsižvelgti ir užtikrinti, kad jie neprieštarautų įtvirtintiems principams, atitiktų jų prasmę ir tikslus.

Teisės principai gali būti taikomi tiesiogiai, kai teisinių santykių nereguliuoja norminiai teisės aktai; turi didelę reikšmę teisėkūrai; svarbūs taikant įstatymus ir aiškinant teisės normas.

*Principų konkretizavimas normose, principų tiesioginio taikymo problema.*

*Teisinių* ***darbo santykių*** *sąvoka, rūšys, struktūra.*

Darbo teisiniai santykiai

* atsiranda pagal darbo sutartį
* subjektais gali būti tik darbdaviai ir darbuotojai
* darbuotojo teisių asmeninis pobūdis
* darbdavys privalo užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas
* darbdavio ir darbuotojo santykių atlygintinumas
* darbuotojų teisių turinį darbo santykiuose sudaro jų darbo veikla
* atlikdamas darbo pareigas darbuotojas paklūsta vidaus darbo tvarkai

DT taip pat reguliuoja kolektyvinius darbo santykius (subjektai - darbdavys ir darbuotojų atstovai), teisinius santykius dėl ginčų, kylančių tarp kolektyvinių darbo subjektų, sprendimo, asmenų įdarbinimo santykius, drausminės ir materialiosios atsakomybės santykius.

*Darbinis teisnumas ir veiksnumas.*

Teisnumas - galėjimas turėti darbo teises ir pareigas.

Veiksnumas - galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises ir sukurti darbo pareigas.

Darbinį teisnumą ir veiksnumą fizinis asmuo turi nuo 16 m.

*Darbo teisinių santykių* ***atsiradimo, pasikeitimo ir pasibaigimo pagrindai.***

Darbo teisiniai santykiai atsiranda darbo sutarties pagrindu.

Darbo santykių pasibaigimas :

1. šalių susitarimu (jei į raštišką pasiūlymą neatsakoma per 5 darbo dienas, laikoma, kad pasiūlymas atmestas)
2. vienos iš šalių iniciatyva

* darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių (įspėjant prieš  20 kalendorinių dienų)
* darbuotojo valia dėl svarbių priežasčių (mokama 2 VDU išeitinė išmoka)
* darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės (kai perteklinę darbo funkciją dirba daugiau, nei vienas žmogus, o atleidžiami ne visi, sudaromi atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijai ir privalo būti atsižvelgta į darbuotojų pirmenybę likti darbe; darbuotojas įspėjamas prieš mėnesį ir mokama 2 VDU išeitinė išmoka)
* darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės (sutartis nutraukiama be įspėjimo ir nemokama išeitinė išmoka; priežastis gali būti šiurkštus darbo pareigų pažeidimas arba antras toks pat darbo pareigų pažeidimas per 12 mėn; darbdavys privalo prašyti rašytinio paaiškinimo)

1. darbdavio valia (darbdavys, išskyrus valstybės įmones ir įstaigas, gali atleisti darbuotoją, nesant aukščiau nurodytų aplinkybių, įspėjęs prieš 3 dienas ir sumokėjęs 6 VDU išeitinę išmoką; šio straipsnio pagrindu negalima nutrauti sutarties dėl dalyvavimo byloje prieš darbdavį, kaltinamą teisės pažeidimais arba dėl diskriminacinių motyvų)
2. nesant šalių valios

* įsiteisėjus teismo sprendimui, dėl kurio darbuotojas negali dirbti sutarto darbo
* darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka atėmus teisę dirbti darbą ar eiti pareigas
* darbuotojo iki 16 m. vienam iš tėvų, gydytojui ar, mokslo metais, mokyklai pareikalavus
* pagal sveikatos išvadą nebegalint dirbti sutarto darbo ir darbuotojui atsisakius jo sveikatą atitinkančio darbo toje įmonėje arba tokio darbo nesant (mokama 1 VDU išeitinė)
* į darbą grąžinus darbuotoją, į kurio vietą atleidžiamas darbuotojas buvo priimtas (mokama 1 VDU išeitinė)
* kompetetingo pareigūno reikalavimu, kai nustatomas nelegalaus užsieniečio darbo atvejis
* kai darbo sutartis prieštarauja įstatymams, jų negalima pakeisti ir darbuotojas atsisako būti perkeltas į kitą laisvą vietą toje darbovietėje arba tokios darbo vietos nesant (mokama 1 VDU išeitinė)

1. mirus darbo sutarties šaliai - fiziniam asmeniui
2. soc. apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka, kai neįmanoma nustatyti darbdavio - fizinio asmens ar atstovų buvimo vietos
3. kitais DK ir kituose įstatymuose nustatytais pagrindais

Sutarties nutraukimo apribojimai -

* su nėščia darbuotoja ir iki kūdikiui sukaks keturi mėn., darbo sutartis gali būti nutraukta tik šalių susitarimu, darbuotojos iniciatyva, nesant šalių valios arba suėjus terminuotos sutarties terminui
* su darbuotojais, auginančiais vaiką iki 3 m., negali būti nutraukta sutartis darbdavio valia be darbuotojo kaltės
* su darbuotojais esančiais nėštumo ir gimdymo, tėvystės ar vaiko priežiūros atostogose sutartis negali būti nutraukta darbdavio valia
* darbdavio valia ar darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės negali būti atleisti darbuotojai, pašaukti į karo tarnybą jos atlikimo laikotarpiu

*Įmonės, įstaigos, organizacijos kaip darbo teisės subjektai. Jų filialų ir atstovybių teisinis statusas.****Darbdavių asociacijos ir susivienijimai.***

Lietuvoje nėra specialaus įstatymo, reglamentuojančio darbdavių organizacijų steigimą ir veiklą, tačiau yra Asociacijų įstatymas.

Darbdavių organizacija - tokia, asociacija, kurios veikla pasireiškia darbo teisinių santykių srityje, o jos tikslinė funkcija - kolektyvinis darbdavių atstovavimas palaikant darbo teisinius santykius.

Tikslai - ginti savo interesus; ginti savo interesus derybose su valstybės institucijomis ir profesinėmis sąjungomis; sudaryti palankesnes sąlygas valstybėje plėtoti verslą; organizuoti narių tarpusavio bendradarbiavimą.

*Darbdavio atstovai kaip darbo teisės subjektai.*

Darbdaviui atstovauja to darbdavio vadovas, kuris turi teisę atlikti veiksmus, sukuriančius, pakeičiančius ar panaikinančius darbo teisinius santykius.

Darbdavį gali atstovauti ir kiti asmenys - pagal įstatymą, darbdavio veiklos dokumentus ar kt.

Administracija - pareigūnai, kurie pagal kompetenciją turi teisę duoti privalomus nurodymus pavaldiems darbuotojams.

*Fiziniai asmenys kaip darbo teisės subjektai.*

***Darbuotojų atstovavimas, darbuotojų kolektyvo*** *kaip teisės subjekto požymiai. Kolektyvo pagrindinės funkcijos ir įgaliojimai, jų įgyvendinimo formos ir metodai.*

***Profesinės sąjungos*** *kaip darbo teisės subjektai. jų teisės, funkcijos.*

*Prof. sąjungų steigimas, veiklos sustabdymas ir nutraukimas. Prof. sąjungų atsakomybė.*

*Darbo* ***taryba****, Europos darbų tarybos.*

***Terminai****. Darbo teisių įgyvendinimo ir pareigų įvykdymo terminai, terminų skaičiavimas.*

Apibrėžiami kalendorine data, laikotarpiu arba neišvengiamu įvykiu.

Terminas, apibrėžtas laikotarpiu, prasideda kitą dieną po nurodytos datos.

Metais, mėnesiais ir savaitėmis apibrėžtas terminas pasibaigia atitinkamą dieną. Į terminą įeina savaitgaliai ir šventinės dienos.

Terminas atlikti veiksmą galioja iki paskutinės dienos 24 val.; jei būtinas fizinis dalyvavimas, iki darbovietės darbo laiko pabaigos.

Bendra ieškinio senatis darbo teisėje - 3 metai (netaikoma reikalavimams dėl garbės ir orumo gynimo, neturtinei žalai dėl sveikatos sužalojimo ar gyvybės atėmimo)

Senatis skaičiuojama pagal CK ir CPK.

***Kolektyvinės sutarties*** *samprata, reikšmė vidaus rinkos sąlygomis.*

*Kolektyvinės sutarties rūšys, šalys, taikymo sritis, galiojimas.*

*Turinys ir vykdymas, atsakomybė už sąlygų nevykdymą.*

***Kolektyvinių darbo ginčų*** *samprata, nagrinėjimo sąlygos ir tvarka.*

*Darbo arbitražas ir trečiųjų teismas.*

*Ginčo nagrinėjimas* ***streikuojant****, atsakomybė už žalą ir nuostolius, padarytus streikuojant.*

***Įsidarbinimo*** *sąvoka ir rūšys. Įdarbinimo organai, jų kompetencija.*

***Piliečių užimtumo*** *teisės ir jų garantijos.*

***Bedarbio*** *samprata, soc. garantijos.*

***Užsieniečių*** *įdarbinimas.*

***Darbo sutarties*** *sąvoka, šalys, turinys, būtinosios ir papildomos sąlygos.*

Darbo sutartis - susitarimas tarp darbdavio ir darbuotojo, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja darbdavio naudai atlikti sutartą darbo funkciją, o darbdavys - mokėti užmokestį.

Darbo sutarties šalys - darbdavys ir darbuotojas arba darbdavys ir darbuotojų kolektyvas.

Darbo sutartyje būtina susitarti dėl : darbo funkcijos, apmokėjimo ir darbovietės.

Dėl papildomų sąlygų susitarti neprivaloma, bet jas nustačius, šalims jos tampa privalomos.

Jei darbo užmokestis yra ne mažiau 2 VDU, galimi nukrypimai nuo kodekse nustatytų imperatyvų, jei taip pasiekiama darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyra, išskyrus sąlygas dėl maksimalaus darbo, minimalaus poilsio laiko, sutarties sudarymo ir pasibaigimo, minimalaus DU, darbuotojų saugos, diskriminavimo.

*Darbuotojo darbo vietos, funkcijų, darbo apmokėjimo sąlygų samprata.*

Darbovietė - darbo funkcijos atlikimo vieta gali nesutapti su darboviete. Jei nėra pagrindinės darbo funkcijos atlikimo vietos arba ji ne nuolatinė, darboviete laikoma ta, iš kurios gaunami nurodymai.

Darbo funkcija - bet kokių veiksmų, paslaugų ar veiklos atlikimas darbdavio naudai. Apibrėžiama darbo sutartyje, pareiginiuose nuostatuose ar darbo apraše.

Darbo užmokestis - nustatomas per mėnesį arba darbo valandą ir negali būti mažesnis, nei LR Vyriausybės nustatytas minimalus užmokestis. Taip pat gali būti sulygta dėl priedų, priemokų ir premijų.

*Išbandymo rūšys ir teisinės pasekmės.*

*Dokumentai, būtini priimant į darbą.*

*Darbo* ***sutarties rūšys*** *ir ypatumai*

* neterminuota
* terminuota
  + sudaroma tam tikram laikui arba darbų atlikimo laikui
  + tampa neterminuota, kai darbo santykių buvimo laikotarpiu išnyksta aplinkybės, dėl kurių buvo nustatytas terminas
  + ne daugiau, kaip 20% visų darbdavio sudarytų darbo sutarčių
  + maksimalus terminas, taip pat bendra paeiliui einančių sutarčių tai pačiai funkcijai atlikti trukmė - 2 metai
  + bendra paeiliui einančių darbo sutarčių su tuo pačiu darbuotoju trukmė negali būti daugiau, nei 5 metai, net jei sudarytos skirtingoms darbo funkcijoms
  + dėl renkamų, skiriamų, kūrybinių profesijų ir mokslo darbuotojų - atskiri įstatymai
* laikinojo darbo
  + sudaroma tarp darbuotojo ir darbdavio, kai darbuotojas atlieka darbo veiklą darbdavio nurodyto asmens (laikinojo darbo naudotojo) naudai, o darbdavys už tai atlygina
  + gali būti terminuota arba neterminuota
  + maksimalus terminas (taip pat paeiliui einančių sutarčių) - 3 metai
  + netaikoma laivų įguloms
  + atsisakymas dirbti pas naudotoją pranešant darbdaviui per 1 dieną nuo informacijos gavimo nėra pareigų pažeidimas
* pameistrystės
  + sudaroma priimant į darbą asmenį, siekiantį įgyti kvalifikaciją ar kompetencijų
  + gali būti sudarius mokymo sutartį arba nesudarius mokymo sutarties
  + maksimalus terminas - 6 mėn, nebent su mokymo sutartimi, kurios trukmė ilgesnė
  + ne daugiau kaip 10% visų darbdavio darbo sutarčių
  + gali būti nutraukta darbuotojo iniciatyva įspėjus prieš 5 darbo dienas, darbdavio iniciatyva - prieš 10 darbo dienų
* projektinio darbo
  + terminuota darbo sutartis, kai darbuotojas įsipareigoja atlikti savo darbo funkciją konkrečiam, projekto rezultatui pasiekti dirbdamas darbovietėje ar už jos ribų savo nustatytu režimu
  + privaloma apibrėžti konkretų projekto rezultatą, nustatyti jo pabaigą ar pabaigos nustatymo sąlygas
* darbo vietos dalijimosi
  + sudaroma, kai du darbuotojai dalinasi vieną darbo vietą. Laikoma, kad abiejų darbuotojų darbo laiko norma vienoda, nebent nurodyta kitaip
* darbo keliems darbdaviams
  + kai sutartyje nurodomi keli darbdaviai tai pačiai funkcijai atlikti
* sezoninio darbo
  + sudaroma sezoniniams darbams atlikti (kai dėl gamtinių ir klimato sąlygų dirbami ne visus metus, o sezonais, ne ilgesniais, nei 8 mėn ir įtraukti į LR Vyriausybės sudarytą sezoninių darbų sąrašą)

Paeiliui einančios darbo sutartys - tokios, kurias skiria ne daugiau 2 mėn laikotarpis.