

Nr.	Darbo teisės principai ir įstaigos organizavimo principai (vidinis reglamentavimas)	Perteikimas (e-mokymų elementas)	Trukmė, min
	Ugdoma kompetencija – Lyderystė. Tikslas – ugdyti gebėjimus atpažinti ir vertinti darbo teisės principus bei tinkamai reglamentuoti procesus įstaigos viduje.		150
	Įžanga		
	„Teisiniai sprendimai labiau gali būti numanomi tada, kai teisėją saisto bendrai pripažįstami teisingumo principai, net jeigu jie nesiremia įstatymo raide, negu tada, kai jis priverstas savo sprendimus priimti remdamasis tais pripažintais įsitikinimais, kurie išreikšti rašytinio įstatymo pavidalu.“ F. A. von Hayek	Citation	
1.	Darbo teisės principai ir jų reikšmė darbo santykiams Filmuota medžiaga, kurioje pristatoma pirmoji tema – Darbo teisės principai ir jų reikšmė darbo santykiams Planas Principo sąvoka, Bendrųjų teisės principų taikymas darbo santykiuose. Darbo teisės principų reikšmė, paskirtis, taikymas. Trumpai apie pagrindinių principų išskirtinumą, taikymo situacijas.		
1.1	Teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo teisių gynybos principas		
	Teisėtų lūkesčių apsaugos principas Sąvoka: Teisėtų lūkesčių apsaugos principas reiškia, kad darbuotojas gali pagrįstai tikėtis, jog darbdavio veiksmai bus nuspėjami, nuoseklūs ir atitiks teisės aktus bei ankstesnę praktiką.	Paragraph	
	Kriterijai: <ol style="list-style-type: none"> Nuspėjamumas: <ul style="list-style-type: none"> Darbdavio veiksmai turi būti tokie, kad darbuotojas galėtų numatyti jų pasekmes ir atitinkamai planuoti savo veiksmus. Nuoseklumas: <ul style="list-style-type: none"> Darbdavys turi laikytis savo anksčiau nustatytos praktikos ir taisyklių, nebent yra objektyvios priežastys jas keisti. Atitikimas teisės aktams: <ul style="list-style-type: none"> Darbdavio veiksmai turi atitikti galiojančius teisės aktus ir reglamentus, siekiant užtikrinti darbuotojų teisės ir interesų apsaugą. Informavimas: <ul style="list-style-type: none"> Darbuotojas turi būti informuotas apie bet kokius esminius pasikeitimus, susijusius su jo darbo sąlygomis, kad galėtų tinkamai pasiruošti ir prisitaikyti. 	Flashcard stack	

	<p>5. Lūkesčių pagrįstumas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Darbuotojo lūkesčiai turi būti pagrįsti realiomis aplinkybėmis, tokiais kaip ankstesnė darbdavio praktika, vieši žodiniai ar rašytiniai pažadai bei teisės aktų reikalavimai. 		
	<p>Praktinė situacija (pagal LAT bylą) Išanalizuokite situaciją. Pasirinkite teisingą atsakymą.</p> <p>Situacija: Darbuotojas buvo atleistas iš darbo dėl neatvykimo į darbą šešias darbo dienas pagal DK 58 straipsnio 3 dalies 1 punktą. Darbuotojas teigė, kad jo atleidimas buvo neteisėtas, nes darbdavys nepaisė teisėtų lūkesčių. Darbdavys teigė, kad darbuotojas pažeidė darbo pareigas, nes neatvyko į darbą. Teismas nustatė, kad dalį darbo funkcijų darbuotojas privalėjo atlikti darbo vietoje, tačiau dalį funkcijų galėjo vykdyti nuotoliniu būdu, nors tam nebuvo nustatyti specialūs reikalavimai. Darbo sutartyje buvo nustatyta darbo vieta - tik darbovietėje. Tačiau darbdavys leido darbuotojui dalį pareigų atlikti nuotoliniu būdu ir tokia tvarka buvo nusistovėjusi darbdavio praktikoje, todėl darbuotojas galėjo pagrįstai tikėtis, kad jam nebus fiksuojamos pravaikštos, jei jis vykdo dalį funkcijų ne darbo vietoje.</p> <p>Klausimas Ar darbuotojo atleidimas yra teisėtas?</p> <p>Atsakymai su komentarais:</p> <p>1. Teisingas atsakymas: Darbuotojo atleidimas buvo neteisėtas, nes darbdavys nepaisė teisėtų lūkesčių apsaugos principo.</p> <p>Komentaras: Šis atsakymas yra teisingas, nes teismas nustatė, kad darbdavio praktika leisti darbuotojui atlikti dalį darbo nuotoliniu būdu buvo įprasta, todėl darbuotojas turėjo pagrįstą lūkestį, kad toks darbo būdas bus priimtinas ir nebus laikomas pravaikšta. Darbdavys nesilaikė šio nusistovėjusio susitarimo, todėl pažeidė teisėtų lūkesčių apsaugos principą.</p> <p>2. Neteisingas atsakymas: Darbuotojo atleidimas buvo teisėtas, nes jis neatvyko į darbo vietą, kaip nustatyta darbo sutartyje.</p> <p>Komentaras: Nors darbo sutartyje buvo nustatyta, kad darbuotojas privalo dirbti darbo vietoje, darbdavys leido ir toleravo nuotolinį darbą, kuris tapo nusistovėjusia praktika. Todėl darbuotojas turėjo pagrįstą lūkestį, kad darbas nuotoliniu būdu nebus laikomas pravaikšta. Atleidimas dėl neatvykimo į darbą neatitinka nusistovėjusios praktikos, todėl negali būti laikomas teisėtu.</p> <p>3. Neteisingas atsakymas: Darbuotojo atleidimas buvo teisėtas, nes darbo funkcijos, kurios turėjo būti atliekamos darbo vietoje, buvo nevykdomos.</p>	Scenario / Process	

	<p>Komentaras: Teismas nustatė, kad dalį funkcijų darbuotojas galėjo atlikti nuotoliniu būdu, ir darbdavio praktika tai leido. Darbuotojas galėjo pagrįstai tikėtis, kad jo nuotolinis darbas bus priimtinas, todėl atleidimas dėl neatvykimo į darbo vietą, kai jis vykdė savo funkcijas nuotoliniu būdu, neatitinka teisėtų lūkesčių apsaugos principo.</p>		
	<p>Visokeriopos darbo teisių gynbos principas Sąvoka: Visokeriopos darbo teisių gynbos principas reiškia, kad darbuotojai turi teisę į veiksmingą savo teisių gynimą nuo bet kokių pažeidimų, nepriklausomai nuo to, kas yra pažeidėjas. Kriterijai:</p> <ol style="list-style-type: none"> Teisių užtikrinimas: <ul style="list-style-type: none"> Darbdaviai turi užtikrinti, kad darbuotojai galėtų naudotis visomis teisėmis, numatytomis darbo teisėje ir kitose su darbu susijusiose teisės normose. Veiksmingos teisių gynimo priemonės: <ul style="list-style-type: none"> Darbuotojai turi turėti prieigą prie veiksmingų teisės gynimo priemonių, tokių kaip darbo ginčų komisijos, teismai, profsąjungos ir kitos institucijos. Nediskriminavimas: <ul style="list-style-type: none"> Darbuotojai turi būti apsaugoti nuo bet kokios diskriminacijos dėl jų teisių gynimo veiklos. Darbdavys negali imtis keršto veiksmų prieš darbuotojus, kurie gina savo teises. Prieinamumas ir informacija: <ul style="list-style-type: none"> Darbuotojai turi būti informuoti apie savo teises ir turėti prieigą prie reikalingos informacijos bei konsultacijų apie teisės gynimo būdus ir procedūras. Apsauga nuo neteisėto atleidimo: <ul style="list-style-type: none"> Darbuotojai turi būti apsaugoti nuo neteisėto atleidimo ar kitų neigiamų pasekmių dėl savo teisių gynimo. Jei darbuotojas yra atleidžiamas ar patiria neigiamas pasekmes dėl savo teisių gynimo, jis turi teisę į kompensaciją ir darbo santykių atkūrimą. 	Accordeon / Flashcards	
	<p>1. Kaip manote, koks galėtų būti darbuotojo pirmasis žingsnis, pastebėjus savo teisių pažeidimą? A) Raštu kreiptis į darbdavį, nurodant konkrečius pažeidimus, pateikti faktinius įrodymus ir reikalauti pažeidimų pašalinimo per nustatytą laiką. Komentaras: Teisingas atsakymas. Pirmiausia darbuotojas turėtų bandyti išspręsti problemą su darbdaviu tiesiogiai.</p> <p>B) Iškart kreiptis į Darbo ginčų komisiją (teismą), nesistengiant spręsti problemos viduje, tikintis greito sprendimo. Komentaras: Netinkamas atsakymas. DGK, teismas paprastai yra priemonė, jei problemos negalima išspręsti viduje.</p> <p>C) Nepranešus darbdaviui, tiesiogiai kreiptis į Valstybinę darbo inspekciją, tikintis, kad inspekcija išspręs problemą be darbuotojo įsikišimo. Komentaras: Netinkamas atsakymas. Darbuotojas pirmiausia turėtų informuoti darbdavį apie problemą.</p>	Multiple Choice	

	<p>2. Kaip profesinės sąjungos gali padėti darbuotojui ginti savo teises?</p> <p>A) Atstovaudamos darbuotoją derybose su darbdaviu, teikdamos teisinės konsultacijas, padėdamos rengti prašymus ir ieškinius, siekdamos užtikrinti teisėtą darbuotojų interesų gynimą.</p> <p>Komentaras: Teisingas atsakymas. Profesinės sąjungos turi įvairias priemones darbuotojų teisių gynbai.</p> <p>B) Tik teikdamos psichologinę paramą, nes neturi teisinių įgaliojimų atstovauti darbuotojams darbo ginčiuose.</p> <p>Komentaras: Netinkamas atsakymas. Profesinės sąjungos turi teisinių įgaliojimų atstovauti darbuotojams.</p> <p>C) Organizuodamos streikus, nes tai vienintelė veiksminga priemonė spaudimui darbdaviui daryti.</p> <p>Komentaras: Netinkamas atsakymas. Streikai yra kraštinė priemonė ir gali būti taikoma tik ginčiuose dėl intereso, bet ne ginčiuose dėl teisės.</p>		
1.2	Lygybės ir nediskriminavimo principas darbo teisėje		
	<p>Sąvokos ir pavyzdžiai</p> <p>1. Lygybė darbo teisėje:</p> <p>Sąvoka: Visi darbuotojai turi teisę į vienodą traktavimą nepriklausomai nuo jų asmeninių savybių, tokių kaip lytis, rasė, religija, amžius, negalia, seksualinė orientacija ar kiti diskriminacijos pagrindai. Lygybės principas atskleidžiamas per šio principo santykį su diskriminacija. Asmenų lygybės principas gali būti apibūdinamas kaip nediskriminacija.</p> <p>Pavyzdys: Darbo vietoje visi darbuotojai, nepriklausomai nuo jų lyties ar rasės, gauna vienodas galimybes dalyvauti mokymuose ir kelti kvalifikaciją.</p> <p>2. Nediskriminavimas:</p> <p>Sąvoka: Darbuotojų teisė nebūti diskriminuojamiems dėl bet kokių asmeninių savybių, užtikrinant vienodas galimybes darbo rinkoje ir darbo vietoje.</p> <p>Pavyzdys: Darbdavys užtikrina, kad visi kandidatai į darbo vietą būtų vertinami tik pagal jų kvalifikaciją ir darbo patirtį, o ne pagal jų amžių ar religiją.</p> <p>3. Diskriminacija laikomas nepalankus elgesys su žmogumi dėl jo lyties, amžiaus, religijos, etninės priklausomybės ar kito asmens tapatybės bruožo. Diskriminacija nėra laikomas bet koks nevienodas ar mažiau palankus elgesys su žmogumi. Kartais skirtingas ar mažiau palankus elgesys gali būti pateisinamas. Taip pat ne kiekvienas neteisingas poelgis su žmogumi bus laikomas diskriminacija.</p> <ul style="list-style-type: none"> Tiesioginė diskriminacija: Sąvoka: Situacija, kai darbuotojas ar kandidatas į darbą yra traktuojamas mažiau palankiai dėl tam tikros saugomos savybės (pvz., lyties, rasės). 	Carousel / Process	

	<p>Pavyzdys: Darbdavys atsisako priimti moterį į vadovaujančias pareigas, nes mano, kad vyrai geriau atlieka vadovo funkcijas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Netiesioginė diskriminacija: Sąvoka: Atrodytų neutralios taisyklės, kriterijai ar praktikos taikymas, kuris neproporcingai neigiamai veikia tam tikros grupės žmones, nebent tokie veiksmai yra objektyviai pateisinami teisėtu tikslu ir yra tinkami bei būtini jo siekiant. Pavyzdys: Įmonė nustato reikalavimą, kad visi darbuotojai privalo dirbti visą darbo dieną biure. Ši taisyklė neproporcingai paveikia darbuotojus su negalia, kurie gali dirbti nuotoliniu būdu, tačiau nėra tam sudarytos sąlygos. 		
	<p>Kaip pasireiškia diskriminacija darbe?</p> <p>Diskriminacija pasireiškia tuomet, kai:</p> <ul style="list-style-type: none"> • su asmeniu elgiamasi arba jam dėl jo tapatybės bruožų (pavyzdžiui, lyties, amžiaus, tautybės, negalios ir kt.) taikomas nepalankus ar mažiau palankus elgesys, veiksmas, priemonė negu kitam asmeniui panašiomis aplinkybėmis yra taikoma ar su juo elgiamasi. Pavyzdžiui, mokamas mažesnis atlyginimas už tokį patį darbą, taikomi nevienodi paaugštinimo kriterijai ir pan.; • šis nelygiavertis elgesys, veiksmas arba priemonė yra neteisėti (taikomi įstatymų draudžiamais pagrindais, tokiais kaip lytis, rasė, tautybė, etninė priklausomybė ir kt.); • šis nelygiavertis elgesys, veiksmas arba priemonė yra nepagrįsti (tam nėra svarių ir objektyvių priežasčių, priemonės nėra proporcingos siekiamam tikslui). 		
	<p>Kokiose situacijose svarbu užtikrinti nediskriminavimą?</p> <ul style="list-style-type: none"> • priimant į darbą, • sudarant darbo sąlygas, • suteikiant galimybes tobulinti kvalifikaciją, • siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuojant, įgyjant praktinės darbo patirties, • teikiant lengvatas, • vertinant darbą, • mokant darbo užmokestį, • atleidžiant iš darbo, • suteikiant vaiko priežiūros, tėvystės ar nemokamas atostogas bei sudarant lankstų darbo grafiką. 	List	

Kaip suprantami nediskriminavimo pagrindai darbo santykiuose.	<table><tr><td>Dediskriminavimo pagrindas</td><td>Pavyzdys</td></tr><tr><td>Lytis</td><td>Moterims ir vyrams sudaromos skirtingos sąlygos siekti paaukštinimo, kelti kvalifikaciją .</td></tr><tr><td>Socialinė padėtis</td><td>Darbuotojas nepriimamas į darbą, nes turi neprestižiniu laikomo universiteto baigimo diplomą.</td></tr><tr><td>Amžius</td><td>Darbo skelbime nurodoma, kad ieškomas „jaunas ir veržlus“ darbuotojas.</td></tr><tr><td>Ketinimas turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių)</td><td>Kandidatas nepriimamas į darbą, nes darbo pokalbio metu pasakė, jog per artimiausius dvejus metus planuoja turėti vaikų</td></tr><tr><td>Šeiminė padėtis</td><td>Grįžus iš vaiko priežiūros atostogų kartu su kitais darbuotojais nekeliamas atlyginimas.</td></tr><tr><td>Lytinė orientacija</td><td>Homoseksualaus darbuotojas nepaaukštinamas, motyvuojant, jog tai gali sukelti priešišką kitų darbuotojų reakciją</td></tr><tr><td>Priklausymas politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms,</td><td>Darbuotojams siūloma atsisakyti veiklos profesinėje sąjungoje, jie nesvarstomi aukštesnėms pareigoms</td></tr><tr><td>Negalia</td><td>Darbuotojui dėl ligos įgijus negalią, darbdavys atsisako jam pritaikyti darbo sąlygas, nors tam turėtų galimybes.</td></tr><tr><td>Tikėjimas, įsitikimai ar pažiūros</td><td>Asmuo nepriimamas į darbą, nes darbo pokalbio metu nurodė, jog darbe norėtų dėvėti kipą</td></tr><tr><td>Tautybė, pilietybė, kilmė ir kalba</td><td>Darbuotojui iš kitos šalies mokamas mažesnis atlygis nei analogišką darbą dirbantiems vietiniams darbuotojams</td></tr><tr><td>Rasė, etninė priklausomybė</td><td>Juodaodžiam darbuotojui siūloma dirbti tik tokį darbą, kuriame nėra tiesioginio kontakto su klientais.</td></tr></table>	Dediskriminavimo pagrindas	Pavyzdys	Lytis	Moterims ir vyrams sudaromos skirtingos sąlygos siekti paaukštinimo, kelti kvalifikaciją .	Socialinė padėtis	Darbuotojas nepriimamas į darbą, nes turi neprestižiniu laikomo universiteto baigimo diplomą.	Amžius	Darbo skelbime nurodoma, kad ieškomas „jaunas ir veržlus“ darbuotojas.	Ketinimas turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių)	Kandidatas nepriimamas į darbą, nes darbo pokalbio metu pasakė, jog per artimiausius dvejus metus planuoja turėti vaikų	Šeiminė padėtis	Grįžus iš vaiko priežiūros atostogų kartu su kitais darbuotojais nekeliamas atlyginimas.	Lytinė orientacija	Homoseksualaus darbuotojas nepaaukštinamas, motyvuojant, jog tai gali sukelti priešišką kitų darbuotojų reakciją	Priklausymas politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms,	Darbuotojams siūloma atsisakyti veiklos profesinėje sąjungoje, jie nesvarstomi aukštesnėms pareigoms	Negalia	Darbuotojui dėl ligos įgijus negalią, darbdavys atsisako jam pritaikyti darbo sąlygas, nors tam turėtų galimybes.	Tikėjimas, įsitikimai ar pažiūros	Asmuo nepriimamas į darbą, nes darbo pokalbio metu nurodė, jog darbe norėtų dėvėti kipą	Tautybė, pilietybė, kilmė ir kalba	Darbuotojui iš kitos šalies mokamas mažesnis atlygis nei analogišką darbą dirbantiems vietiniams darbuotojams	Rasė, etninė priklausomybė	Juodaodžiam darbuotojui siūloma dirbti tik tokį darbą, kuriame nėra tiesioginio kontakto su klientais.	Matching	
Dediskriminavimo pagrindas	Pavyzdys																										
Lytis	Moterims ir vyrams sudaromos skirtingos sąlygos siekti paaukštinimo, kelti kvalifikaciją .																										
Socialinė padėtis	Darbuotojas nepriimamas į darbą, nes turi neprestižiniu laikomo universiteto baigimo diplomą.																										
Amžius	Darbo skelbime nurodoma, kad ieškomas „jaunas ir veržlus“ darbuotojas.																										
Ketinimas turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių)	Kandidatas nepriimamas į darbą, nes darbo pokalbio metu pasakė, jog per artimiausius dvejus metus planuoja turėti vaikų																										
Šeiminė padėtis	Grįžus iš vaiko priežiūros atostogų kartu su kitais darbuotojais nekeliamas atlyginimas.																										
Lytinė orientacija	Homoseksualaus darbuotojas nepaaukštinamas, motyvuojant, jog tai gali sukelti priešišką kitų darbuotojų reakciją																										
Priklausymas politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms,	Darbuotojams siūloma atsisakyti veiklos profesinėje sąjungoje, jie nesvarstomi aukštesnėms pareigoms																										
Negalia	Darbuotojui dėl ligos įgijus negalią, darbdavys atsisako jam pritaikyti darbo sąlygas, nors tam turėtų galimybes.																										
Tikėjimas, įsitikimai ar pažiūros	Asmuo nepriimamas į darbą, nes darbo pokalbio metu nurodė, jog darbe norėtų dėvėti kipą																										
Tautybė, pilietybė, kilmė ir kalba	Darbuotojui iš kitos šalies mokamas mažesnis atlygis nei analogišką darbą dirbantiems vietiniams darbuotojams																										
Rasė, etninė priklausomybė	Juodaodžiam darbuotojui siūloma dirbti tik tokį darbą, kuriame nėra tiesioginio kontakto su klientais.																										
<p>Praktinių situacijų analizė</p> <p>Klausimai su atsakymais Taip arba Ne.</p> <p>1. Kaip manote? Ar tai diskriminacija? Vertimų biuras reikalauja, kad visi besikreipiantys dėl vertėjo darbo turėtų vairuotojo pažymėjimą, kadangi kartais tenka vykti pas užsakovus (pristatyti atliktą darbą arba pasiimti užsakymą).Ar tai diskriminacija?</p>	Multiple Choice + Parenkami klausimą atspindintys iliustraciniai paveiksliukai.																										

<p>Atsakymas: taip, nes toks reikalavimas apriboja kai kurių žmonių su negalia galimybes kreiptis dėl darbo. Kadangi vairavimas nėra esminis šio darbo reikalavimas, įmonė akivaizdžiai diskriminuoja žmones su negalia, nebent ji įrodytų turinti tokį reikalavimą pagrindžiančią objektyvią ir pateisinamą priežastį.</p> <p>2. Kaip manote? Ar tai diskriminacija?</p> <p>Penkiasdešimtmetis vyras dirba su dvidešimtmečiais ir trisdešimtmečiais kolegomis. Visi bendradarbiai, įskaitant ir vadovą, dažnai susitinka pabendrauti, tačiau vyriausiojo kolegos nekviečia. Paaiškėjo, kad tokių susitikimų metu aptariami darbo klausimai, todėl žmogus jaučiasi atstumtas. Ar tai diskriminacija?</p> <p>Atsakymas: taip, nes asmeniui dėl amžiaus neleidžiama dalyvauti diskusijose darbo klausimais. Todėl vadovas turėtų paieškoti kitų progų aptarti darbo klausimus su visais darbuotojais darbo metu.</p> <p>3. Kaip manote? Ar tai diskriminacija?</p> <p>Jauna moteris dirba IT specialiste. Ji atlieka vis daugiau pareigų, tačiau vadovas atsisako ją paaukštinti teigdamas, kad ji per jauna ir nesugebės užsitarnauti kitų komandos narių pagarbos. Ar tai diskriminacija?</p> <p>Atsakymas: taip, nes vadovas aiškiai pasakė, kad atsisako ją paaukštinti dėl jos amžiaus. Diskriminacija darbe dėl amžiaus yra draudžiama visoje ES. Jei moteris sugeba atlikti daugiau pareigų, ji privalo būti paaukštinta nepaisant jos amžiaus.</p> <p>4. Kaip manote? Ar tai diskriminacija?</p> <p>Jauno specialisto bendradarbiai mano jį esant gėjumi ir nuolatos laido pastabas bei juokelius dėl jo lytinės orientacijos. Ar tai diskriminacija?</p> <p>Atsakymas: taip. Šaipymasis ir žeminančios replikos darbe dėl asmens lytinės orientacijos yra netinkamas elgesys ir priekabiavimas. Toks elgesys sukuria atmosferą, kurioje vyrui sunku veiksmingai dirbti, ir net gali jį priversti išeiti iš darbo. Vadovaujantis Direktyva dėl lygių užimtumo galimybių, diskriminacija dėl asmens lytinės orientacijos yra draudžiama visoje ES.</p>		
<p>Kuo skiriasi diskriminacija ir diferenciacija darbo teisėje ?</p> <p>Ne kiekvienas mažiau palankus elgesys laikomas „diskriminacija“ teisine prasme. Diskriminacija nelaikomas diferencijuotas teisinis reguliavimas, kai jis taikomas tam tikroms vienodais požymiais pasižyminčioms asmenų grupėms, jeigu tuo siekiama pozityvių, visuomeniškai reikšmingų tikslų. Prie diskriminacinių ribojimų nepriskiriami ir specialūs reikalavimai arba tam tikros sąlygos, kai jų nustatymas būna susijęs su reguliuojamų santykių ypatumais.</p> <p>Santykis tarp diskriminacijos ir diferenciacijos galėtų būti apibrėžiamas taip: diskriminacija – tai savavališkas asmens teisių atėmimas, ribojimas,</p>	<p>Paragraph arba Flashcards</p>	

	<p>diferenciacija (arba pozityvioji diskriminacija)– teisių pridėjimas arba lengvatų suteikimas valstybės priemonėmis, bet tik tiems asmenims, kurie patys objektyviai nepajėgia bent minimaliai garantuoti savo pagrindinių teisių (neįgalieji, auginantys vaikus, nėščiosios ir kt.) arba vykdo darbo funkcijas ypatingomis sąlygomis (padidėjusi profesinė rizika, psichologinė įtampa, ypatingos klimato sąlygos ir kt.).</p>		
	<p>Praktinė užduotis: Kurie asmenys diferencijuojami darbo teisėje? Pasirinkti iš sąrašo visus tinkančius variantus: (teisingi atsakymai pabraukti)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pensininkai; 2. Jaunimas iki 25 metų; 3. <u>Tėvai, auginantys vaikus iki 8 metų;</u> 4. <u>Sužaloti darbe;</u> 5. <u>Dirbantys toje įstaigoje ilgiau nei 10 metų;</u> 6. <u>Pedagogai;</u> 7. <u>Gydytojai;</u> 8. Įstaigų vadovai; 9. <u>Vairuotojai, kurie važiuoja daugiau nei pusę darbo laiko;</u> 10. Tėvai, auginantys tris nepilnamečius vaikus. 	Multiple Response	
1.3.	Teisingo apmokėjimo principas ir jo realizavimas		
	<p>Sąvokos: Teisingas darbo užmokestis: Darbo užmokestis, proporcingas darbuotojo atliekamam darbui, atsižvelgiant į darbo sudėtingumą, atsakomybę, darbo sąlygas ir darbo rinkos situaciją. Vienodas apmokėjimas už vienodą darbą: Darbuotojai, atliekantys tą patį ar lygiavertį darbą, turi teisę gauti vienodą atlyginimą, nepriklausomai nuo jų lyties, rasės, religijos, amžiaus ar kitų diskriminacijos pagrindų. Minimalus darbo užmokestis: Teisės aktais nustatyta minimali pinigų suma, kurią darbdavys privalo mokėti darbuotojui už jo darbą, siekiant užtikrinti pragyvenimo minimumą.</p>	Paragraph / Timeline	
	<p>Kriterijai:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Darbo vertinimas ir klasifikavimas: Darbo užmokesčio dydis turėtų būti grindžiamas objektyviu darbo vertinimu, atsižvelgiant į darbo sudėtingumą, atsakomybę, reikalingą kvalifikaciją ir darbo sąlygas. 2. Nediskriminavimas: Darbo užmokestis negali būti diferencijuojamas dėl darbuotojo asmeninių savybių, tokių kaip lytis, rasė, religija, amžius, negalia, seksualinė orientacija ar kiti diskriminacijos pagrindai. 3. Skaidrumas: Darbo užmokesčio nustatymo procesas turi būti aiškus ir suprantamas darbuotojams. Darbdavys privalo pateikti informaciją apie darbo užmokesčio nustatymo kriterijus ir struktūrą. 4. Darbo rinkos sąlygos: Darbo užmokestis turėtų atitikti darbo rinkos sąlygas ir būti konkurencingas, siekiant pritraukti ir išlaikyti kvalifikuotus darbuotojus. 	Accordion / Timeline	

	<p>Teisingo apmokėjimo principo realizavimas darbo teisės normose (atsiveriantys langeliai):</p> <ol style="list-style-type: none"> Vienodas apmokėjimas už vienodą darbą <ul style="list-style-type: none"> Draudžiama mokėti skirtingą darbo užmokestį už vienodą ar lygiavertį darbą, atsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę ar kitus diskriminacijos pagrindus. Darbo užmokesčio nustatymas ir struktūra <ul style="list-style-type: none"> Darbo užmokestis turi būti mokamas pagal darbo sutartį, kolektyvinę sutartį ar darbdavio patvirtintą darbo užmokesčio sistemą. Darbo užmokestis turi būti skaidrus, aiškiai nurodant jo sudedamąsias dalis (pagrindinį darbo užmokestį, priemokas premijas, premijas ir kt.). Minimalus darbo užmokestis <ul style="list-style-type: none"> Minimalų darbo užmokestį tvirtina Lietuvos Respublikos Vyriausybė, siekiant užtikrinti pragyvenimo minimumą. Apmokėjimas už viršvalandinį ir naktinį darbą <ul style="list-style-type: none"> Už viršvalandinį darbą turi būti mokamas ne mažesnis kaip pusantro karto didesnis darbo užmokestis. Už darbą naktį turi būti mokamas ne mažesnis kaip pusantro karto didesnis darbo užmokestis. Apmokėjimas už darbą švenčių dienomis ir poilsio dienomis <ul style="list-style-type: none"> Už darbą poilsio dienomis turi būti mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbo užmokestis. Už darbą švenčių dienomis turi būti mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbo užmokestis. Darbo užmokesčio mokėjimo terminai ir tvarka <ul style="list-style-type: none"> Darbo užmokestis turi būti mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, jei darbo sutartyje nenumatyta kitaip. Darbo užmokestis turi būti mokamas pinigais, jei kitaip nenumatyta kolektyvinėje sutartyje. Darbo užmokesčio apsauga <ul style="list-style-type: none"> Darbdavys privalo užtikrinti, kad darbuotojo darbo užmokestis nebūtų mažinamas be jo sutikimo, išskyrus atvejus, kai tai numato įstatymai. 	<p>Nuotraukos / iliustracijos su išskleidžiamais laukais (Labeled graphic)</p>	
	<p>Praktinė situacija. Išanalizuokite darbo užmokesčio sumažinimo situaciją. (reali 2024 m LAT byla)</p> <p>Byloje teismų nustatyta, kad šalys darbo sutartyje susitarė, jog ieškovo darbo užmokestį, be kita ko, sudaro 30 procentų nuo uždribamos sumos už paslaugas, teikiamas ir apmokamas iš Privalomojo sveikatos draudimo fondo (toliau – PSDF) lėšų. Darbdavė, reaguodama į gautas Teritorinės ligonių kasos ataskaitas apie tai, jog sveikatos priežiūros paslaugų atsakovės įstaigoje buvo suteikta kelis kartus daugiau, nei skiriama iš PSDF lėšų paslaugų išlaidoms apmokėti, priėmė įsakymus, kuriais buvo nustatyta mažesnė sveikatos priežiūros paslaugų skaičiaus norma. Ieškovui ženkliai sumažėjo darbo užmokestis. Ieškovas toliau dirbo įstaigoje dar 1,5 metų ir iki atleidimo iš darbo dienos neginčijo jam mokamo darbo užmokesčio dydžio, jo apskaičiavimo metodikos, atsakovės direktoriaus įsakymų, apie kuriuos jam buvo žinoma. Atleistas ieškovas prašė teismo priteisti iš atsakovės neišmokėtą darbo užmokestį, netesybas už uždelstą atsiskaityti laiką</p>	<p>Process</p>	

	<p>ir bylinėjimosi išlaidų atlyginimą. Jis teigė, kad dėl teikiamų jo paslaugų normos nustatymo, buvo sumažintas ir jo darbo užmokestis, taip nepagrįstai be darbuotojo sutikimo pakeičiant vieną iš būtinųjų darbo sutarties sąlygų ir pažeidžiant teisingo apmokėjimo už darbą principą.</p> <p>Kaip manote, kokie buvo Lietuvos Aukščiausiojo teismo argumentai ? (Pasirinkite tinkamus) teisingi 1 ir 2.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jeigu darbuotojas nebuvo aktyvus, be pateisinamos priežasties įstatyme nustatyta tvarka ir terminu negynė savo galbūt pažeistų teisių dėl darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimo, pagal DK 45 straipsnio 3 dalyje įtvirtintą teisinį reglamentavimą (<i>darbuotojas, nesutikdamas su neteisėtu darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimu, turi teisę kreiptis į darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantį organą, prašydamas įpareigoti darbdavį vykdyti darbo sutartį ir atlyginti atsiradusią žalą, o jei to nepadaro per tris mėnesius nuo to momento, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie savo teisių pažeidimą, laikoma, kad darbuotojas sutiko dirbti pakeistomis darbo apmokėjimo sąlygomis</i>), laikoma, kad darbuotojas sutiko dirbti pakeistomis darbo apmokėjimo sąlygomis. Tokiu atveju nėra teisinio pagrindo darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimą pripažinti neteisėtu. • Atsakovės direktoriaus įsakymais nebuvo pakeistos šalių darbo sutartyje sulytos darbo apmokėjimo sąlygos, kadangi konkretus darbo užmokestis, darbo norma darbo sutartyje nebuvo nurodyti ir detalizuoti, o darbo apmokėjimo sąlyga šalių valia buvo susieta su iš PSDF lėšų teikiamomis ir apmokamomis paslaugomis, PSDF lėšų, apmokamų (apmokėtų) už tokias paslaugas, mastu. Priėmus įsakymus šalių darbo sutartyje sulytos darbo apmokėjimo sąlygos nepakito. • Pažeistos ieškovo teisė į teisingą darbo užmokestį, nes draudžiama vienašališkai keisti darbo apmokėjimą darbuotojui be jo raštiško sutikimo. Atsakovė nepateikė įrodymų, kurie patvirtintų, kad ieškovas davė rašytinį sutikimą dėl dienos chirurgijos paslaugų skaičiaus normų nustatymo, kaip būtiniosios darbo sutarties sąlygos pakeitimo – ieškovo darbo užmokesčio sumažinimo – pagrindo, ar kad bent jau buvo supažindintas su įsakymais. 		
1.4.	Saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo principas		
	<p>Saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo principas reiškia darbdavio pareigą užtikrinti, kad darbo sąlygos nekenktų darbuotojų fizinei ir psichinei sveikatai bei saugumui. Šis principas apima visų galimų pavojų darbe identifikavimą, rizikos vertinimą ir tinkamų prevencinių priemonių įgyvendinimą, siekiant pašalinti arba sumažinti šiuos pavojus iki priimtino lygio.</p>	Paragraph	
	<p>Pagrindinės sąvokos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Darbuotojų sauga ir sveikata- visos prevencinės priemonės, skirtos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta. 2. Profesinė rizika (rizika) – pavojų ir rizikos veiksnių galimai sukeltos žalos sveikatai sunkumo ir žalos pasireiškimo tikimybės santykis. 3. Rizikos vertinimas: Sistemingas darbo vietos pavojų identifikavimo, analizės ir vertinimo procesas, siekiant nustatyti prevencijos priemones. 	Accordion	

	<p>4. Prevenčinės priemonės: Priemonės, skirtos pašalinti arba sumažinti profesinės rizikos veiksnius, užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą.</p> <p>5. Darbuotojų mokymas ir informavimas: Darbdavio pareiga užtikrinti, kad visi darbuotojai būtų tinkamai apmokyti ir informuoti apie darbo saugos ir sveikatos reikalavimus bei praktikas.</p> <p>6. Darbo sąlygų gerinimas: Nuolatinis darbo aplinkos gerinimas, siekiant sumažinti profesinę riziką ir pagerinti darbo sąlygas.</p>		
	<p>Testas</p> <p>Ar gali darbuotojas jo pareiškimu išeinantis iš darbo prašyti išmokėti iki 2 mėn. išėtinę išmoką tik dėl to, kad darbdavys ilgiau kaip du mėnesius pažeidžia darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taip • Ne <p>Teisingas atsakymas – Taip.</p> <p>Tą reglamentuoja DK 56 straipsnio 1 d. 2 p. ir 2 dalis - <i>jeigu darbdavys ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nevykdo savo įsipareigojimų, kuriuos nustato darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančios darbo teisės normos;</i></p> <p><i>Nutraukiant darbo sutartį šiame straipsnyje nustatytu pagrindu, darbdavys privalo išmokėti darbuotojui dviejų jo vidutinio darbo užmokesčių dydžio išėtinę išmoką, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – vieno jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinę išmoką.</i></p> <p>Ar galima darbuotoją atleisti be įspėjimo (ir be išmokos), jei jis atsisako periodiškai tikrintis sveikatą?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taip • Ne <p>Teisingas atsakymas – Taip. Tą nustato DK 58 str. 2 dalis ir 3 dalies 3 p. -<i>Priežastis nutraukti darbo sutartį gali būti:</i></p> <p><i>1) šiurkštus darbuotojo darbo pareigų pažeidimas;... 3. Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomas:</i></p> <p><i>... 3) atsisakymas tikrintis sveikatą, kai toks tikrinimas pagal darbo teisės normas privalomas.</i></p> <p>Kokios vadovo pareigos, užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą ?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. nustato darbuotojų saugos ir sveikatos būklės vidinę kontrolę, darbo ir poilsio režimą, darbo apmokėjimą taip, kad būtų sudarytos sąlygos, skatinančios darbuotojus laikytis darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų. 2. pats ar per įgaliotus asmenis imasi priemonių darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti ir organizuoja darbuotojų saugos ir sveikatos būklės vidinę kontrolę įstaigoje: <ul style="list-style-type: none"> • organizuoja rizikos darbuotojų saugai ir sveikatai vertinimą; • nustato darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų laikymosi kontrolės tvarką; • tvirtina įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos nuostatus ir (ar) įmonės darbuotojų saugos specialistų pareigybės aprašymus (instrukcijas); 	Multiple	

	<ul style="list-style-type: none"> įpareigoja padalinių vadovus įgyvendinti darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo priemones ir kontroliuoti, kaip laikomasi darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų. <p>Praktinė situacija (testas)</p> <p>Kuris iš šių principų nėra tiesiogiai susijęs su saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymu?</p> <ol style="list-style-type: none"> Darbdavio pareiga informuoti darbuotojus apie riziką darbo vietoje Darbdavio pareiga užtikrinti darbuotojų sveikatos patikrinimus Darbuotojų teisė atsisakyti dirbti nesaugiomis sąlygomis Darbdavio pareiga užtikrinti atitinkamas darbo sąlygas nėščioms moterims Darbuotojų teisė reikalauti atostogų pagal savo poreikius* <p>Kas turi padengti išlaidas, susijusias su darbuotojų saugos ir sveikatos priemonėmis?</p> <ol style="list-style-type: none"> Darbuotojas Darbdavys* Valstybinė darbo inspekcija Sveikatos draudimo bendrovė Profesinės sąjungos <p>Saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo principas apima ir tinkamą darbuotojų padėties šiuo aspektu užtikrinimą esant krizei ar ekstremaliai situacijai,</p> <p>Kaip darbuotojo teises į saugią ir sveiką aplinką, esant krizei ar ekstremaliai situacijai, turi užtikrinti įstaigos vadovas ?</p> <ul style="list-style-type: none"> priimti sprendimus, reikalingus ministerijos ir kitos valstybės institucijos ir įstaigos krizių ir ekstremaliųjų situacijų prevencijai, pasirengimui krizėms ir ekstremaliosioms situacijoms organizuoti ir (ar) reagavimui krizės ir ekstremaliosios situacijos metu užtikrinti; patvirtinti ministerijos ir kitos valstybės institucijos ir įstaigos valstybės tarnautojų ir darbuotojų perspėjimo ir informavimo apie gresiančią ar susidariusią krizę ar ekstremaliąją situaciją tvarkos aprašą; atlikti kitas nustatytas su krizių valdymo ir civilinės saugos sistemos uždavinių įgyvendinimu susijusias funkcijas. 		
1.5	Kiti darbo teisės principai		
	<p>Teisinio apibrėžtumo principas darbo teisėje reiškia, kad teisės normos turi būti aiškos, suprantamos ir nuspėjamos, kad darbo teisės subjektai (darbuotojai ir darbdaviai) galėtų žinoti savo teises ir pareigas bei numatyti savo veiksmų teisinės pasekmes.</p>	Paragraph + Accordion	

	<p>Pagrindinės sąvokos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aiškumas: Teisės normos turi būti formuluojamos taip, kad būtų aiškos ir suprantamos visiems, kuriems jos taikomos. Tai reiškia, kad darbuotojai ir darbdaviai turi galėti lengvai suprasti teisės aktų reikalavimus. 2. Nuspėjamumas: Teisės normos turi leisti asmenims numatyti teisinės pasekmės savo veiksmams. Tai suteikia galimybę darbo teisės subjektams planuoti savo veiklą ir priimti pagrįstus sprendimus. 3. Stabilumas: Teisės normos turi būti stabilios ir nekintančios per trumpą laikotarpį, siekiant užtikrinti teisinį tikrumą ir pasitikėjimą teise. <p>Reikšmė darbo santykiuose</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Teisinių ginčų prevencija: Aiškos ir nuspėjamos teisės normos padeda išvengti ginčų tarp darbuotojų ir darbdavių, nes abi šalys geriau supranta savo teises ir pareigas. 2. Pasitikėjimo užtikrinimas: Teisinis apibrėžtumas skatina darbuotojų ir darbdavių pasitikėjimą teisine sistema, nes jie gali būti tikri, kad jų teisės bus apsaugotos ir kad jų pareigos bus aiškiai apibrėžtos. 3. Ekonominės veiklos planavimas: Nuspėjamos teisės normos leidžia įmonėms ir darbuotojams planuoti savo veiklą, investicijas ir karjeros kelią, nes jie gali numatyti teisinius savo veiksmų padarinius. 		
	<p>Praktinis principo realizavimas Testas</p> <p>1. Ką reiškia teisinio apibrėžtumo principas darbo teisėje?</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Teisės normos turi būti sudaromos tik esant darbuotojo prašymui . b) Teisės normos turi būti aiškos, suprantamos ir nuspėjamos. c) Teisės normos turi būti keičiamos kasmet. <p>Teisingas atsakymas: b) Teisės normos turi būti aiškos, suprantamos ir nuspėjamos.</p> <p>2. Kodėl teisinio apibrėžtumo principas yra svarbus darbo teisėje?</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Kad darbuotojai ir darbdaviai galėtų aiškiai suprasti savo teises ir pareigas. b) Kad teisės normos būtų suderintos su tarptautine teise. c) Kad teisės normos būtų sudaromos tik vieną kartą per dešimtmetį. <p>Teisingas atsakymas: a) Kad darbuotojai ir darbdaviai galėtų aiškiai suprasti savo teises ir pareigas.</p> <p>.</p> <p>3. Kuris iš šių pavyzdžių geriausiai atspindi teisinio apibrėžtumo principą?</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Vietiniai norminiai teisės aktai įstaigoje tobulinami kiekvieną mėnesį. b) Vietiniuose norminiuose teisės aktuose aiškiai nurodyta, kokiais atvejais darbuotojai gali gauti premijas. c) Darbdaviai turi teisę bet kada pakeisti vietinius norminius teisės aktus be išankstinio įspėjimo. <p>Teisingas atsakymas: b) Vietiniuose norminiuose teisės aktuose aiškiai nurodyta, kokiais atvejais darbuotojai gali gauti premijas.</p>	Multiple	

	<p>Darbo santykių stabilumo principas</p> <p>Darbo santykių stabilumo principas siekia užtikrinti, kad darbo santykiai būtų ilgalaikiai ir stabilūs, o darbo sutartys nebūtų lengvai nutraukiamos. Tai suteikia darbuotojams saugumą ir leidžia planuoti savo ateitį, o darbdaviams – išlaikyti kvalifikuotus darbuotojus ir mažinti personalo kaitą.</p> <p>Pagrindinės sąvokos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Darbo santykių tęstinumas: <ul style="list-style-type: none"> ○ Užtikrinimas, kad darbuotojai turėtų ilgalaikį ir stabilų darbo vietų saugumą, sumažinant nepagrįstų darbo sutarčių nutraukimų galimybes. • Apsauga nuo nepagrįsto atleidimo: <ul style="list-style-type: none"> ○ Darbo kodeksas numato, kad darbuotojai negali būti atleidžiami be teisėto pagrindo ir be atitinkamos procedūros laikymosi. • Lojalumas ir pasitikėjimas: <ul style="list-style-type: none"> ○ Stabilūs darbo santykiai skatina lojalumą darbdaviui ir atitinkamai darbdavio pasitikėjimą darbuotoju, kas prisideda prie produktyvumo ir darbo efektyvumo. • Ekonominio saugumo užtikrinimas: <ul style="list-style-type: none"> ○ Stabilių darbo santykių buvimas padeda užtikrinti darbuotojų ekonominį saugumą ir gerovę. <p>Kaip stabilumo principo realizavimas darbo santykiuose ?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Darbo sutarčių trukmė: <ul style="list-style-type: none"> ○ Pirmenybė teikiama neterminuotoms darbo sutartims, kurios užtikrina darbo santykių tęstinumą. 2. Darbo sutarčių nutraukimo apsauga: <ul style="list-style-type: none"> ○ Darbo kodeksas nustato griežtas taisykles, kada ir kaip darbdavys gali nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, apsaugant darbuotojus nuo nepagrįsto atleidimo. 3. Socialinės apsaugos priemonės: <ul style="list-style-type: none"> ○ Darbuotojams suteikiamos apsaugos priemonės, tokios kaip išeitinės išmokos, netesybos, delspinigiai 	<p>Acordeon / Timeline</p>	
	<p>Laisvės pasirinkti darbą principas.</p> <p>Laisvės pasirinkti darbą principas užtikrina, kad kiekvienas asmuo turi teisę laisvai pasirinkti darbą ir darbdavį, taip pat keisti darbo vietą. Tai skatina darbo rinkos lankstumą ir darbuotojų mobilumą, leidžiant jiems siekti geresnių darbo sąlygų ir karjeros galimybių.</p> <p>Pagrindinės sąvokos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teisė įsidarbinti bet kurioje įmonėje: Kiekvienas asmuo turi teisę laisvai pasirinkti darbo vietą ir darbdavį, nepriklausomai nuo geografinių ar kitų apribojimų, jei šie neprieštarauja įstatymams. • Teisė keisti darbo vietą: Darbuotojas turi teisę keisti darbo vietą savo nuožiūra, be priverstinių kliūčių ar diskriminacijos. • Teisė į nediskriminavimą: Niekas neturi teisės diskriminuoti darbuotojo dėl jo pasirinkimo dirbti konkrečioje vietoje ar keisti darbo vietą dėl asmeninių priežasčių, įskaitant lytį, rasę, tautybę, religiją ir kt. • Teisė į darbo sutarties nutraukimą: Darbdavys negali riboti darbuotojo laisvės pasirinkti kitą darbą, turi užtikrinti teisėtą ir sąžiningą darbo sutarties nutraukimą. 	<p>Accordeon / Timeline</p>	

	<p>Asociacijų laisvės principas Asociacijų laisvės principas reiškia darbuotojų ir darbdavių teisę laisvai kurti ir dalyvauti asociacijose, sąjungose ar kitose organizacijose, siekiant ginti savo interesus darbo santykiuose.</p> <p>Pagrindinės sąvokos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teisė steigti asociacijas: Darbuotojai ir darbdaviai turi teisę steigti profesines sąjungas ar kitokias organizacijas be išankstinio leidimo. • Teisė prisijungti prie asociacijų: Visi darbuotojai ir darbdaviai turi teisę laisvai prisijungti prie jau esamų organizacijų ar sąjungų. • Teisė atsijungti nuo asociacijų: Visi darbuotojai ir darbdaviai turi teisę laisvai atsijungti nuo profesinių organizacijų ar sąjungų, • Teisė nesijungti prie asociacijų: Visi darbuotojai ir darbdaviai turi teisę nesijungti prie profesinių organizacijų ar sąjungų <p>Laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų principas Laisvų kolektyvinių derybų principas reiškia darbuotojų ir darbdavių teisę laisvai ir nepriklausomai derėtis dėl kolektyvinių sutarčių, siekiant nustatyti darbo sąlygas, atlyginimą ir kitas sąlygas.</p> <p>Pagrindinės sąvokos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kolektyvinės derybos: Derybos tarp darbdavių ir darbuotojų atstovų (profesinių sąjungų) dėl kolektyvinių sutarčių sąlygų. • Kolektyvinė sutartis: Susitarimas tarp darbdavio ir profesinės sąjungos, nustatantis darbo sąlygas, darbo užmokestį ir kitas svarbias darbo santykių nuostatas. • Socialinis dialogas: Skatina bendradarbiavimą ir dialogą tarp darbuotojų ir darbdavių, siekiant abipusiai naudingo susitarimo. • Darbuotojų interesų gynimas: Kolektyviniai veiksmai suteikia darbuotojams galimybę ginti savo interesus ir siekti geresnių darbo sąlygų, kai derybos nesėkmingos. • Teisė streikuoti: Darbuotojai turi teisę streikuoti kaip kraštutinę priemonę, jei derybos nepasiekia norimo rezultato. 		
	<p>Praktinės situacijos analizė</p> <p>Ieškovas (darbuotojas) prašė teismo pripažinti jo atleidimą iš darbo neteisėtu ir grąžinti į buvusias pareigas, priteisti iš atsakovės (darbdavės) jam priklausančias išmokas. Ieškovas teigė, kad darbdavė, panaikinusi jo pareigybę, nepasiūlė jam kitų laisvų darbo vietų, kurioms keliamus reikalavimus ieškovas atitiko</p> <p>Teismas nusprendė, kad nors darbdavė ir įrodė, jog darbuotojo pareigybės panaikinimą nulėmė realūs ir būtini darbo organizavimo pakeitimai, tačiau tokiu pagrindu atleidžiamam iš darbo ieškovui darbdavė privalėjo pasiūlyti kitą laisvą darbo vietą, taip pat be konkurso užimti laisvas konkursines darbo vietas.</p> <p>Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad nesudarydama galimybės įspėjimo laikotarpiu ieškovui išreikšti valios būti perkeltam su jo sutikimu į laisvas konkursines pareigybės be konkurso, kai tokių laisvų pareigybių iš tiesų buvo, atsakovė pažeidė Darbo kodekso (DK) 57 straipsnio 2 dalyje nustatytą reikalavimą, todėl pripažino, kad darbo sutartis DK 57 straipsnio 1 dalies 1 punkto pagrindu nutraukta be teisėto pagrindo.</p>		

	<p>Koks darbo teisės principas čia galėjo būti pažeistas ?</p> <p>Stabilumo principas (teisingas atsakymas) Laisvės pasirinkti darbą principas Teisinio apibrėžtumo principas Asociacijų laisvės principas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Komentaras. Darbdavė nesudarydama galimybės ieškovui dirbti kitose pareigose pažeidė stabilumo principą, nes darbuotojas nebuvo tinkamai informuotas apie galimybes tęsti darbą įmonėje. 		
2.	<p>Įstaigos darbo vidinis reglamentavimas - teisinio apibrėžtumo užtikrinimas</p> <p>Filmuota medžiaga, kurioje pristatoma antroji tema – Įstaigos darbo vidinis reglamentavimas - teisinio apibrėžtumo užtikrinimas Planas</p> <p>Įstaigos darbo vidaus reglamentavimo reikšmė, paskirtis, nauda įstaigai. Pagrindiniai vietiniai norminiai teisės aktai, privalomi įstaigos veikloje, jų specifiškumas. Dažniausios vietinių norminių teisės aktų klaidos.</p>		
2.1.	Privalomas ir galimas vidinis reglamentavimas		
	<p>Privalomi, imperatyviai nustatomi vietiniai norminiai teisės aktai pagal DK:</p> <p>Darbo tvarkos taisyklės (DK 42 straipsnis 4 dalis; 78 straipsnio 1 dalis); Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (DK 30 straipsnis 3 ir 4 dalis); Darbo apmokėjimo sistema, kai nėra tai nustatančios kolektyvinės sutarties (DK 140 straipsnis 3 dalis); Lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonės (darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt) (DK 26 straipsnio 6 dalis); Nuotolinio darbo tvarkos taisyklės (DK 52 str.).</p> <p>Privalomi, imperatyviai nustatomi vietiniai norminiai teisės aktai pagal kitus teisės aktus:</p> <p>Asmens duomenų tvarkymo taisyklės (BDAR); Pareigybės aprašymai (BĮDDAKNAĮ) Darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos nuostatai ir (ar) įmonės darbuotojų saugos specialistų pareigybės aprašymai (instrukcijos); (DSSĮ) Įstaigos valstybės tarnautojų ir darbuotojų perspėjimo ir informavimo apie gresiančią ar susidariusią krizę ar ekstremaliąją situaciją tvarkos aprašas (KCSĮ);</p> <p>Galimi vietiniai norminiai teisės aktai, kuriuose reglamentuoja šie procesai:</p>	List	

	<p>Naujų technologinių procesų įvedimo tvarka; Informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo bei darbuotojų stebėsenos ir kontrolės darbo vietoje tvarka; Darbuotojų privataus gyvenimo apsaugą galinčios pažeisti priemonės; Įtampą darbe mažinančios priemonės; Etikos kodeksas ir kt.</p>		
	<p>Praktinė situacija</p> <p>Kuris teisės aktas turi galioti, kai juose skirtingai nustatomos tos pačios teisės normos ?</p> <p>Išanalizuokite situaciją. Pasirinkite atsakymą dėl vietinio norminio teisės akto galiojimo (negaliojimo) atskiroms darbuotojų kategorijoms bei teisės aktų viršenybę.</p> <p>Byloje buvo sprendžiamas klausimas dėl įstaigos vietinio norminio teisės akto – Darbo tvarkos taisyklių-, kuriuo darbuotojams suteikiamas didesnis atostogų dienų skaičius (30), palyginti su kolektyvine sutartimi, kuria susitarta dėl mažesnio atostogų dienų skaičiaus (27 darbo dienos atostogų nustatytos profesinės sąjungos darbuotojams, neturintiems 20 m. darbo stažo, kitiems – proporcingai virš 30 darbo dienų) darbuotojams, dalyvaujantiems profesinės sąjungos veikloje.</p> <p>Profesinė sąjunga (ieškovė) teigė, kad šitaip diskriminuojami profesinės sąjungos nariai. Nors Darbo tvarkos taisyklės priimtose gruodžio mėn., o kolektyvinė sutartis sudaryta kitų metų vasario mėn., ieškovė prašo taikyti ginčo Taisyklės visiems įstaigos darbuotojams, t. y. ir tiems darbuotojams (profesinės sąjungos nariams), kurie turi mažesnę nei 20 metų nepertraukiamąjį darbo stažą, Taisyklių pagrindu suteikti 30 darbo dienų trukmės kasmetines atostogas.</p> <p>Atsakovė (įstaiga) teigia, kad ieškovė turėjo teisę ir buvo įgaliota derėtis su atsakove atstovaudama savo narių interesams, prisiimti įsipareigojimus ir šalių derybomis sulgytas nuostatas, kurios profesinės sąjungos nariams iš vienos pusės, iš kitos pusės – darbdaviui yra privalomos. Be kita ko, kolektyvinei sutarčiai galioja ir pacta sunt servanda (sutarčių reikia laikytis) principas.</p> <p>Įvertinus tai, kad vėliau pasirašyta Kolektyvinė sutartis yra aukštesnės galios teisės aktas, nei direktoriaus priimtose taisyklės, atsakovė daro išvadą, jog Taisyklių galiojimas ieškovės narių atžvilgiu pasibaigė ir jiems jos nėra taikomos, kadangi jiems įsigaliojo derybų būdu priimta ir pasirašyta Kolektyvinė sutartis. Taigi profesinės sąjungos nariams nuo Kolektyvinės sutarties pasirašymo momento turėjo būti taikoma Kolektyvinė sutartis, o Taisyklių galiojimas jiems nutrūko.</p> <p>Klausimas Koks teisės aktas turėtų galioti profesinės sąjungos kai kuriems nariams - Darbo tvarkos taisyklės ar Kolektyvinė sutartis ?</p> <p>Atsakymai</p> <p>Darbo tvarkos taisyklės (teisingas atsakymas)</p> <p>Kolektyvinė sutartis</p>		

	<p>Komentaras</p> <p>LAT konstatavo, jog įstaigos direktorius, nustatęs geresnes sąlygas darbuotojams, nedalyvaujantiems profesinėje sąjungoje, iš esmės išskyrė profesinei sąjungai priklausančius darbuotojus, skatindamas papildomomis atostogų dienomis profesinei sąjungai nepriklausančius darbuotojus. Tokiu būdu darbdavio veiksmai buvo įvertinti kaip nesąžiningi, atitinkantys profesinės sąjungos narių netiesioginės diskriminacijos požymius.</p>		
2.2.	<p>Pagrindiniai vietiniai teisės aktai įstaigoje, pavyzdžiai, dažniausios klaidos.</p>		
	<p>Darbo tvarkos taisyklės - esminis vietinis norminis teisės aktas, skirtas užtikrinti sklandų ir efektyvų darbo procesą, darbo pareigų vykdymą, darbo ir poilsio laiko organizavimą bei darbuotojų saugumą ir sveikatą. Aiškiai suformuluoti kriterijai ir taisyklės padeda kurti palankią darbo aplinką ir užtikrinti teisėtą bei sąžiningą darbo santykių reguliavimą.</p> <p>Dažniausi Darbo tvarkos taisyklių skyriai:</p> <p>Bendrosios nuostatos</p> <p>Darbo ir poilsio laikas</p> <p>Bendrieji vidaus tvarkos reikalavimai</p> <p>Aprangos ir išvaizdos reikalavimai</p> <p>Elgesio reikalavimai</p> <p>Valstybės tarnautojų ir darbuotojų atsakomybė</p> <p>Baigiamosios nuostatos</p> <p>Užduotis</p> <p>Perskaitykite Pavyzdinių valstybės institucijų ir įstaigų vidaus tvarkos taisyklių reikalavimus https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.271114?jfwid=2r1mpxle</p> <p>ir atsakykite į klausimus:</p> <p>1. Kiek dienų per savaitę valstybės tarnautojai ir darbuotojai, tiesiogiai neaptarnaujantys piliečių, gali dėti laisvalaikio stiliaus drabužius?</p> <p>a) Nė vienos darbo dienos</p> <p>b) Vieną darbo dieną per savaitę</p> <p>c) Dvi darbo dienas per savaitę</p> <p>Atsakymas: b) Vieną darbo dieną per savaitę</p> <p>2. Ką valstybės tarnautojai ir darbuotojai turi padaryti, jei jie palieka instituciją ar įstaigą darbo tikslais?</p>		

	<p>a) Pranešti tik institucijos vadovui b) Informuoti savo tiesioginį vadovą ir nurodyti išvykimo tikslą bei trukmę c) Užregistruoti išvykimą įstaigos registracijos knygoje</p> <p>b) Atsakymas: b) Informuoti savo tiesioginį vadovą ir nurodyti išvykimo tikslą bei trukmę</p> <p>3. Kas turi būti padaryta su institucijos ar įstaigos patvirtintomis vidaus tvarkos taisyklėmis? a) Jos turi būti siunčiamos visiems darbuotojams el. paštu b) Jos turi būti skelbiamos institucijos ar įstaigos interneto tinklalapyje c) Jos turi būti registruojamos Valstybinės darbo inspekcijos register.</p> <p>Atsakymas: b) Jos turi būti skelbiamos institucijos ar įstaigos interneto tinklalapyje</p> <p>4. Koks reikalavimas yra taikomas valstybės tarnautojams ir darbuotojams dėl asmeninių maisto produktų laikymo? a) Jie gali laikyti asmeninius maisto produktus tik bendrose virtuvėse. b) Jie neturi laikyti jokių asmeninių maisto produktų ir gėrimų matomoje vietoje piliečių ir kitų asmenų aptarnavimo vietose. c) Jie negali laikyti asmeninių maisto produktų matomoje vietoje, išskyrus kavos puodelį (su gėrimu). Atsakymas: b) Jie neturi laikyti jokių asmeninių maisto produktų ir gėrimų matomoje vietoje piliečių ir kitų asmenų aptarnavimo vietose.</p> <p>Darbo ir poilsio laiko nuostatos</p> <p>Darbo laiko sąvoka</p> <p>Darbo laikas – bet koks laikas, kuriuo darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį.</p> <p>Į darbo laiką bet kuriuo atveju įtraukiami šie laikotarpiai:</p> <p>1) pasirengimas darbui darbo vietoje; 2) fiziologinės pertraukos ir specialios pertraukos; 3) kelionės iš darbovietės į darbdavio nurodytą darbo funkcijos laikino atlikimo vietą laikas; 4) budėjimo laikas šio kodekso nustatyta tvarka; 5) kvalifikacijos tobulinimo darbdavio pavedimu laikas; 6) privalomų darbuotojų sveikatos patikrinimų laikas; 7) prastovos laikas; 8) nušalinimo nuo darbo laikas, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos; 9) kiti darbo teisės normų nustatyti laikotarpiai.</p>		
--	--	--	--

<p>Poilsio laiko sąvoka</p> <p>Poilsio laikas – laisvas nuo darbo laikas. Į poilsio laiką įtraukiami šie laikotarpiai:</p> <p>fiziologinės pertraukos pagal darbuotojo poreikį ir specialios pertraukos; pietų pertrauka, skirta pailsėti ir pavalgyti; kasdienis nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) laikas; poilsio dienos, kuriomis nedirbama pagal darbo laiko režimą; švenčių dienos; atostogos.</p> <p>Norint tinkamai nustatyti darbo ir poilsio laiką darbuotojui, būtina atsižvelgti į jo šeiminių padėčių .</p> <p>SVARBU</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Darbdavys privalo imtis priemonių padėti darbuotojui vykdyti jo šeiminius įsipareigojimus. 2. Pateikti darbuotojų prašymai, susiję su šeiminių įsipareigojimų vykdymu, turi būti darbdavio apsvaistyti ir į juos motyvuotai atsakyta raštu. 3. Darbuotojo elgesys ir jo veiksmai darbe darbdavio turi būti vertinami siekiant praktiškai ir visapusiškai įgyvendinti darbo ir šeimos darnos principą. <p>Užduotis. Kokias darbo ir poilsio laiko organizavimo lengvatas ar išimtis DK numato darbuotojams dėl įvairių (bent vieno) šeiminės padėties aspektų ir kurias darbdavys privalo vykdyti?</p> <p>(Galima rinktis daug variantų. Pasirinkus tinkamą, turi pasirodyti DK straipsnio nuoroda, kur numatyta ta lengvata. Netinkami- be nuorodos)</p> <p>Pasirinkti darbo laiko režimą (DK 113 str. 1 d.) Reikalauti dirbti nuotoliniu būdu, jei pagal darbo specifiką tai įmanoma (DK 52 str. 2 d.) Reikalauti sutrumpinti darbo savaitę iki 32 valandų (gaunant atlygį už 40 valandų) (DK 112 str. 5 d.) Reikalauti laikinai dirbti ne visą darbo laiką (DK 40 str. 4; 5 dalyse) Reikalauti suteikti ilgesnes papildomas atostogas Reikalauti suteikti kasmetines atostogas (DK 128 str. 5 d.) Reikalauti suteikti nemokamas atostogas (DK 137 str. 1 d.) Reikalauti suteikti ilgesnes mokymosi atostogas.</p>		
<p>Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, privalo priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones.</p>	Paragraph	

<p>Lygių galimybių politikos priemonių rekomendacijos (kortelės)</p> <p>Mokymai</p> <p>Mokymai apie lygias galimybes ir įvairovę darbe nėra tik žinių suteikimas. Svarbu, kad juose dalyvaujantys (-čios) komandos nariai (-ės) išmokytų veiksmingai reaguoti į iššūkius, kurie kyla įvairoje aplinkoje, o taip pat suprastų sėkmingo įvairovės valdymo naudą tiek organizacijai, tiek kiekvienam (-ai) darbuotojui (-ai). Mokymai turėtų didinti darbuotojų gebėjimus atpažinti priekabiavimą ir kitas diskriminacijos formas, suteikti informacijos apie lygių galimybių integravimo priemones, paskatinti ir įtraukti darbuotojus (-as) į diskusiją apie saugesnės ir įtraukios darbo aplinkos kūrimą.</p> <p>Asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo priemonės</p> <p>Vis daugiau darbdavių rūpinasi priemonėmis, kurios leidžia užtikrinti darbuotojų asmeninio gyvenimo ir darbo balansą. Dauguma darbuotojų turi šeiminių įsipareigojimų: kas trečia (-s) ES gyventoja (-s) rūpinasi ne tik vaikais, bet ir senyvo amžiaus ar šeimos nariais (-ėmis) su negalia. Tačiau svarbu atsiminti, kad prasmingas asmeninis gyvenimas neapsiriboja šeima, todėl visiems darbuotojams (-oms) reikalinga galimybė skirti laiko sportui, mokymuisi, pomėgiams ir veikloms, kurios skatina augti, tobulėti, patirti emocinį pasitenkinimą.</p> <p>Darbo sąlygų sudarymas asmenims su negalia ir vyresnio amžiaus asmenims</p> <p>Darbdaviai (-ės) pagal galimybes siekia užtikrinti, kad darbuotojų infrastruktūra būtų pritaikyta darbuotojams (-oms) su negalia. Taip pat rekomenduojama atsižvelgti į tai, kokių integravimo priemonių gali reikėti vyresnio amžiaus žmonėms. Darbo sąlygų pritaikymas gali būti ne tik fizinės darbo vietos pritaikymas, bet ir darbo grafiko ar užduočių bei atsakomybių perskirstymas kolektyve taip, kad ir asmuo su negalia ar vyresnio amžiaus žmogus galėtų pilnavertiškai dirbti bei savo gebėjimais ir potencialu prisidėti prie organizacijos darbo rezultatų.</p> <p>Darbo užmokesčio atotrūkio auditas</p> <p>Šios priemonės tikslas yra patikrinti, ar visiems darbuotojams (-oms), nepaisant lyties, amžiaus ar kitų asmens tapatybės bruožų, užtikrinama teisė į vienodą darbo užmokestį už tą patį ar vienodos vertės darbą. Audito metu yra tikrinamos darbo su personalu procedūros, įskaitant įdarbinimą, atranką, paaukštinimą pareigose, apmokymą ir skundų nagrinėjimą. Rezultatas – darbo apmokėjimo sistemos suvienodinimas ir skaidrumas. Auditą rekomenduojama vykdyti ne rečiau nei kas ketverius metus.</p> <p>Darbo užmokesčio atotrūkio mažinimo politika</p> <p>Organizacijos išsikelia tikslą per konkretų laikotarpį sumažinti darbo užmokesčio už tą patį ar vienodos vertės darbą atotrūkį. Formuojant šią politiką, numatoma atotrūkio mažinimo strategija, biudžetas, kiti politikos elementai. Specialios šios politikos priemonės nustatomos veiksmų plane. Darbo užmokesčio atotrūkio mažinimas neša apčiuopiamą naudą organizacijai, mažina darbuotojų kaitą, gerina mikroklimatą ir motyvaciją.</p> <p>Viešas užmokesčio skelbimas</p> <p>Informacijos apie vidutinį mėnesinį moterų ir vyrų darbo užmokestį (su priemokoms ir priedais) pagal pareigybių grupes viešinimas prisideda prie moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkio mažinimo. Tai didina moterų derėjimosi galią, skatina adekvačiai įvertinti savo darbo vertę bei patiems (-čioms) darbdaviams (-ėms) leidžia pastebėti atlyginimų skirtumus tarp lyčių. Ypač svarbu, kad vidutiniai moterų ir vyrų darbo užmokesčiai būtų skelbiami pagal pareigybių ar kategorijų grupes (pavyzdžiui, kiek vidutiniškai uždirba visi organizacijos konsultantai</p>	Flashcards
---	------------

	<p>ir visos konsultantės ir t. t.). Saugant darbuotojų privatumą, ši priemonė turėtų būti taikoma vidutinėse ir didelėse organizacijose, kur vienodos kategorijos darbuotojai (-os) sudaro reikšmingą skaičių, kad nebūtų įmanoma lengvai identifikuoti konkretaus asmens ir jo gaunamų pajamų.</p> <p>Skundų nagrinėjimo mechanizmas</p> <p>Rekomenduojame darbovietėms sukurti skundų dėl diskriminacijos, lygių galimybių pažeidimų ar priekabiavimo mechanizmą, kuris numatytų skaidrią skundų dėl nepageidaujamo elgesio pateikimo bei jų nagrinėjimo procedūrą. Tai ypač svarbu norint, jog darbuotojos (-ai) savo darbo vietoje jaustųsi saugiai bei patogiai. Pastebima, kad kartais darbovietėse toks mechanizmas egzistuoja, tačiau darbuotojai (-os) apie jį nežino, todėl svarbu skirti dėmesio efektyviai komunikacijai. Taip pat rekomenduojame įtraukti galimybę skundą dėl pažeidimo pateikti anonimiškai – diskriminaciją patiriantis asmuo tam tikromis aplinkybėmis gali nenorėti ar bijoti atskleisti tapatybę, todėl anonimiškumo galimybė gali būti esminė apsisprendžiant pavišinti informaciją dėl patiriamos diskriminacijos.</p> <p>Vaikų kambarys arba darželis</p> <p>Vaikų kambario (darželio) įrengimas darbovietėse prisideda prie kvalifikuotų darbuotojų pritraukimo ir išlaikymo, didina įmonės našumą, padeda derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, mažina darbuotojų nebuvimą darbe dėl vaikų priežiūros. Kai kurios organizacijos užtikrina ir vaikų laisvalaikio galimybes, pavyzdžiui, dienos stovyklas, stovyklas vasarą darbuotojų vaikams ir pan.</p> <p>Maldos ar susikaupimo kambarys skirtingų tikėjimų darbuotojams (-oms)</p> <p>Tiek tikintiems (-čioms), tiek netikintiems (-čioms) darbuotojams (-oms) tai yra vieta nurimti, medituoti, melstis, valdyti stresą, galinti duoti teigiamą poveikį darbo atmosferai. Taip pat toks kambarys itin aktualus šiais aktyvios darbuotojų migracijos laikais bei iš talentų iš užsienio pritraukimui.</p> <p>Mentorystė</p> <p>Mentorystė – organizacijoje sukuriamą mentorystės programą, kai vadovaujančias ar ekspertines pozicijas užimantys (-čios) darbuotojai (-os) savo pavyzdžiu skatina darbuotojus (-as) tobulėti. Mentorei (-iui) gali būti priskiriamas vienas (-a) ar keli (-os) darbuotojai (-os), kurie (-os) gali pasitarti karjeros klausimais, gauti palydėjimą ar parengti įgūdžių gerinimo planą.</p> <p>Saugios ir pagarbios darbo aplinkos kūrimas</p> <p>Tam, kad galėtumėte užtikrinti saugią ir pagarbą darbo aplinką, organizacijoje svarbu turėti priemones, kurios bus skirtos priekabiavimo, neapykantos kalbos, seksualinio priekabiavimo bei psichologinio smurto prevencijai, ir mechanizmus, užtikrinančius efektyvų reagavimą į netinkamą smurtinį elgesį.</p>		
	<p>Darbo apmokėjimo sistema</p> <p>Svarbu</p> <p>Darbo teisės požiūriu tinkamai sudaryta Darbo apmokėjimo sistema yra tuomet, kai darbuotojas pats savarankiškai gali tiksliai apskaičiuoti, kokį darbo užmokestį turi gauti kiekvieną mėnesį.</p> <p>Ką turi apimti įstaigos darbo apmokėjimo sistema ?</p>	Paragraph + List	

	<ul style="list-style-type: none"> ○ darbo apmokėjimo principus; ○ įstaigos taikomą pareigybių grupavimo į pareigybių lygius būdą (-us); ○ pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus bei jų aprašymą; ○ įstaigos pareigybių lygių struktūrą; ○ pareiginių algų koeficientų intervalus; ○ priemokų, skatinimo ir apdovanojimo skyrimo tvarką; ○ pareiginės algos nustatymo, atlikus tarnybinės veiklos vertinimą, tvarką; ○ įstaigos darbo apmokėjimo sistemos peržiūrėjimo bei keitimo tvarką. <p>Kas galėtų padidinti Darbo apmokėjimo sistemos skaidrumą ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • sudarytos galimybės darbuotojams pranešti apie, jų nuomone, mokamą nevienodą darbo užmokestį už tokį patį ar vienodos vertės darbą ; • numatyta aiški, visiems žinoma tvarka, kaip pateikti savo nuomonę apie DAS; • reguliarios darbdavio ataskaitos įstaigos darbuotojams apie mokamą darbo užmokestį (įskaitant papildomą užmokestį, premijas ir kitus mokėjimus). Šios ataskaitos turėtų būti prieinamos visiems darbuotojams bei kaupiamos, kad būtų galima stebėti pokyčius; • reguliariai atliekama DAS peržiūra ir auditas. 		
	<p>Praktinė užduotis</p> <p>Situacija</p> <p>Įstaigos Darbo apmokėjimo sistemoje yra numatyta, kad darbuotojams gali būti mokami priedai (nuo 10 iki 80 proc.), kurie įforminami atskirais darbdavio įsakymais.</p> <p>Įstaigoje buvo nustatytas administracijos darbuotojų darbo grafikas - darbas prasideda 8:00, baigiasi 17:00. Su Darbo apmokėjimo sistema, grafikais ir kitomis taisyklėmis visi darbuotojai pasirašytinai supažindinti.</p> <p>A.B. dirba įmonėje finansininku, turi du mažamečius vaikus. A.B. kreipėsi į darbdavį prašydamas pakeisti jo darbo grafiką, kadangi iš ryto turi nuvežti vaikus į mokyklą (pamokos prasideda 8:00). Jis pageidavo, kad darbdavys leistų jam atvykti į darbą 8:30, kadangi nespėtų atvykti į darbą laiku dėl atstumo ir spūsčių, o jeigu vežtų vaikus anksčiau, turėtų juos nuvežti į mokyklą 7:00, gerokai per anksti (mokykla dar būna užrakinta). Darbdavys prašymą tenkinti atsisakė, motyvų nepateikė. A.B. Kreipėsi į įmonės darbo tarybą, ragino kitus darbuotojus reikalauti sau palankių sąlygų, konfliktavo su įmonės direktoriumi. Kitą mėn. A.B. gavo tik Darbo sutartyje nustatytą darbo užmokestį, nors visą darbo laiką buvo mokamos priemokos (už sudėtingus darbus, papildomas užduotis ir kt.) . Darbdavys pakomentavo, kad priemokos nėra privalomos, Darbo apmokėjimo sistemoje numatyta tik prielaida (galimybė), o tai darbdavio neįpareigoja ir yra visiška jo diskrecija – skirti ar neskirti.</p>		

	<p>Įvertinkite situaciją. Klausimai</p> <p>I. Kokie darbo teisės principai šioje situacijoje buvo pažeisti ? (teisingi pabraukti)</p> <p>1. <u>Lygių galimybių ir nediskriminavimo principas</u> Komentaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> A.B. buvo atsisakyta pakeisti darbo grafiką, nors jis pateikė pagrįstą prašymą dėl savo šeiminės padėties (dviejų mažamečių vaikų). Darbdavys neįvertino A.B. šeiminės padėties ir nesiekė suderinti darbo bei šeimos įsipareigojimų, kas gali būti laikoma netiesiogine diskriminacija. <p>2. <u>Teisė į šeimos ir darbo suderinimą</u> Komentaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> A.B. prašymas dėl darbo grafiko pakeitimo buvo pagrįstas šeimos įsipareigojimais. Darbdavio atsisakymas be motyvų nesudaro sąlygų suderinti darbo ir šeimos įsipareigojimų, pažeidžiant darbuotojo teisę. <p>3. <u>Teisingą darbo apmokėjimo principas</u> Komentaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> A.B. buvo nuolat mokamos priemokos, kurios tapo atlyginimo dalimi. Darbdavys sumažino A.B. atlyginimą be paaiškinimo ir nepateikė objektyvių kriterijų, kodėl priemokos nebuvo mokamos. Tai pažeidžia teisę į sąžiningą apmokėjimą. <p>5. <u>Saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo principas</u> Komentaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> Šis principas nėra tiesiogiai susijęs su situacija, nes A.B. problema buvo susijusi su darbo grafiko pakeitimu ir priemokų mokėjimu, o ne su darbo sąlygų saugumu ar sveikata. Situacijoje nėra aptariama jokių sveikatai kenksmingų darbo sąlygų ar su saugumu susijusių klausimų. <p>6. <u>Teisinio apibrėžtumo principas</u></p> <p>Komentaras :Teisinio apibrėžtumo principo pažeidimas šioje situacijoje yra akivaizdus dėl neaiškių ir nepastovių priemokų skyrimo kriterijų. Darbdavio veiksmai, nesuteikiant priemokų be aiškių ir objektyvių priežasčių, pažeidžia darbuotojo teisę į aiškią ir nuspėjamą darbo užmokesčio sistemą.</p> <p>II. Kokius pastebėjote trūkumus Darbo apmokėjimo sistemoje ? tinkami visi atsakymai.</p> <p>2. <u>Neaiškūs priemokų skyrimo kriterijai</u> Komentaras: Darbo apmokėjimo sistemoje nėra aiškiai apibrėžta, kokiais atvejais ir už kokius konkrečius darbus darbuotojams skiriamos priemokos. Tai sukelia neaiškumą ir neskaidrumą, nes darbuotojai negali iš anksto žinoti, kada</p>		
--	---	--	--

	<p>jie gali tikėtis papildomo atlyginimo. Aiškiai apibrėžti kriterijai padėtų užtikrinti teisinį apibrėžtumą ir darbuotojų pasitikėjimą sistema.</p> <p>3. 2. Plačios darbdavio diskrecijos ribos Komentaras: Darbo apmokėjimo sistemoje numatyta, kad priemokos gali svyruoti nuo 10 iki 80 proc. Tokia plati darbdaviui suteikiama diskrecija gali sukelti nelygybės jausmą tarp darbuotojų ir piktnaudžiavimo riziką. Siekiant užtikrinti sąžiningumą, sistema turėtų turėti aiškiai apibrėžtas ribas ir kriterijus, kurių turi būti laikomasi.</p> <p>4. 3. Nepakankamas informavimas ir konsultavimas Komentaras: Darbo apmokėjimo sistemoje nenumatyta aiški procedūra darbuotojų informavimui ir konsultavimui apie priemokų skyrimo taisykles ir kriterijus. Darbuotojai turi teisę žinoti, kaip yra nustatomas jų darbo užmokestis ir kokie yra priemokų skyrimo pagrindai. Tinkamas informavimas ir konsultavimas padėtų užtikrinti skaidrumą ir darbuotojų pasitenkinimą.</p> <p>5. 4. Neskaidri priemokų skyrimo praktika Komentaras: Darbdavys sumažino A.B. atlyginimą be aiškių motyvų ir kriterijų. Neskaidri praktika priimant sprendimus dėl priemokų mokėjimo ar nemokėjimo sukelia darbuotojų nepasitenkinimą ir gali būti traktuojama kaip teisinio apibrėžtumo principo pažeidimas. Aiškiai apibrėžti ir nuosekliai taikomi kriterijai padėtų išvengti neskaidrumo ir užtikrintų sąžiningumą.</p> <p>6. 5. Trūksta aiškių motyvacijos ir skatinimo mechanizmų Komentaras: Priemokų sistema turėtų būti aiškiai susieta su darbuotojų darbo rezultatais ir pasiekimais. Dabartinė sistema nesuteikia aiškių gairių, kaip priemokos yra susijusios su konkrečiais darbuotojų pasiekimais ar indėliu. Tai mažina motyvaciją ir neskatina darbuotojų siekti geresnių rezultatų. Aiškiai apibrėžti motyvacijos ir skatinimo mechanizmai padėtų užtikrinti darbuotojų pasitenkinimą ir efektyvumą.</p>		
	<p>Svarbu</p> <p>Rekomenduojama įstaigoje sudaryti objektyvių kriterijų, pagal kuriuos mokama priemoka, sąrašą, konkrečius skiriamų priemokų dydžius (dydžių intervalus) pagal atskirus kriterijus, priemokų sumavimo taisykles ir kitas priemokų skyrimo sąlygas, kad būtų užtikrinti teisingo mokėjimo už darbą, vienodo atlyginimo už tokį patį ar lygiavertį darbą principai. Taip atvejų, už kuriuos skatinama ar apdovanojama, sąrašą bei konkrečius skiriamų išmokų ar dovanų vertės dydžius (dydžių intervalus).</p>	Note	
2.3	<p>Darbuotojų atstovų vaidmuo, rengiant bei keičiant lokaliuosius teisės aktus.</p>		
	<p>Darbdavys, įdarbinantis vidutiniškai dvidešimt ir daugiau darbuotojų, privalo informuoti darbo tarybą ir su ja konsultuotis priimdamas sprendimus dėl šių vietinių norminių teisės aktų patvirtinimo ar pakeitimo:</p> <p>1) dėl darbo tvarkos taisyklių, nustatančių bendrąją tvarką įmonėje;</p> <p>2) dėl darbo normų nustatymo taisyklių ar darbo normų;</p> <p>3) dėl darbo apmokėjimo sistemos, kai nėra tai nustatančios kolektyvinės sutarties;</p>	List	

	<p>4) dėl naujų technologinių procesų įvedimo tvarkos;</p> <p>5) dėl informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo bei darbuotojų stebėsenos ir kontrolės darbo vietoje tvarkos;</p> <p>6) dėl darbuotojų privataus gyvenimo apsaugą galinčių pažeisti priemonių nustatymo;</p> <p>7) dėl darbuotojų asmens duomenų saugojimo politikos ir jos įgyvendinimo priemonių;</p> <p>8) dėl lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonių;</p> <p>9) dėl įtampų darbe mažinančių priemonių nustatymo;</p> <p>10) dėl kitų darbuotojų socialinei ir ekonominei padėčiai aktualių teisės aktų.</p>		
	<p>Kokia yra informavimo ir konsultavimo tvarka? Pasitikrinkite</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apie būsimus sprendimus dėl vietinių norminių teisės aktų darbo taryba turi būti informuojama prieš dešimt darbo dienų iki planuojamo teisės aktų patvirtinimo. 2. Darbo taryba gali pareikalauti pradėti konsultacijas ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos. 3. Suteiktos informacijos pagrindu, darbo tarybai reikalaujant, pradedamos konsultacijos ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo darbo tarybos reikalavimo. 4. Darbdavys privalo vesti konsultacijas ne trumpiau kaip penkias darbo dienas. 	Matching	
	<p>Situacija: (Realioji byla)</p> <p>Šakos kolektyvinėje sutartyje nustatyta darbuotojų darbo užmokesčio apskaičiavimo formulė ir įstaigų pareiga patvirtinti naują darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo tvarką. Šalių ginčas kilo dėl šakos kolektyvinės sutarties punkto, kuriame nustatyta, kad įstaigos darbo apmokėjimo nuostatai turi būti suderinti, be kita ko, su įstaigoje veikiančia profesine sąjunga, aiškinimo. XX įstaigos profesinės sąjungos atsisakė suderinti naująją darbo apmokėjimo tvarką – nesutiko su apraše nustatyta darbo užmokesčio apskaičiavimo formule (kuri atitinka sutartąją šakos kolektyvinėje sutartyje) dėl to, kad ji nustato lėtesnį darbo užmokesčio didėjimą negu galiojusi pagal ankstesnį aprašą. Direktorius įsakymu patvirtino naują darbo apmokėjimo tvarkos aprašą be profsąjungų sutikimo.</p> <p>Profesinės sąjungos, nesutikdamos su įsakymu, kreipėsi į darbo ginčų komisiją, teigdamos, kad darbo tvarkos aprašas negavus jų sutikimo priimtas neteisėtai, pažeidžiant kolektyvinėje sutartyje nustatytą privalomo suderinimo sąlygą. Komisija profsąjungų prašymą tenkino ir pripažino įsakymą dėl darbo apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo negaliojančiu.</p> <p>Įstaiga XX kreipėsi į teismą, prašydama pripažinti, kad darbo apmokėjimo tvarkos aprašas yra teisėtas.</p> <p>Klausimas: Kokį sprendimą turėtų priimti teismas?</p> <p>Atsakymų variantai:</p>		

	<p>A) Teismas turėtų patenkinti įstaigos XX prašymą ir pripažinti, kad įsakymu patvirtintas darbo apmokėjimo tvarkos aprašas yra teisėtas. Komentaras: Šis atsakymas reiškia, kad profesinės sąjungos turėtų dalyvauti informavimo ir konsultavimosi procese, tačiau jų sutikimas nėra būtinas aprašo patvirtinimui. Teisingas.</p> <p>B) Teismas turėtų atmesti įstaigos XX prašymą ir pripažinti įsakymą dėl darbo apmokėjimo tvarkos aprašo neteisėtu. Komentaras: Šis atsakymas reikštų, kad profesinės sąjungos sutikimas yra būtinas darbo apmokėjimo tvarkos aprašui patvirtinti.</p>		
	<p>1. Kodėl svarbus lygių galimybių principas darbo teisėje? a) Skatina darbuotojų konkuruoti dėl darbo vietų. b) Užtikrina vienodas įsidarbinimo ir karjeros galimybes visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo jų asmeninių savybių. c) Skatina darbdavius nustatyti skirtingus standartus skirtingoms darbuotojų grupėms. Teisingas atsakymas: b) Užtikrina vienodas įsidarbinimo ir karjeros galimybes visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo jų asmeninių savybių.</p> <p>2. Kuri darbo teisės nuostata užtikrina saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas? a) Darbdaviai turi teisę nustatyti darbo sąlygas be jokių apribojimų. b) Darbdaviai privalo užtikrinti darbo vietos saugumą ir sveikatos apsaugą. c) Darbuotojai turi patys pasirūpinti savo darbo vietos saugumu. Teisingas atsakymas: b) Darbdaviai privalo užtikrinti darbo vietos saugumą ir sveikatos apsaugą.</p> <p>3. Kokį vaidmenį atlieka asociacijų laisvės principas darbo teisėje? a) Skatina stoti ir dalyvauti profesinėse sąjungose. b) Suteikia darbuotojams teisę kurti ir dalyvauti profesinėse sąjungose, siekiant ginti savo interesus. c) Skatina darbdavius bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis. Teisingas atsakymas: b) Suteikti darbuotojams teisę kurti ir dalyvauti profesinėse sąjungose, siekiant ginti savo interesus.</p> <p>4. Koks yra teisingo apmokėjimo už darbą principo pagrindinis tikslas? a) Užtikrinti, kad visi darbuotojai gautų vienodą atlyginimą. b) Užtikrinti, kad darbuotojai gautų atlyginimą, atitinkantį jų darbo sudėtingumą ir atsakomybę. c) Užtikrinti, kad visi darbuotojai gautų priedus ir premijas. Teisingas atsakymas: b) Užtikrinti, kad darbuotojai gautų atlyginimą, atitinkantį jų darbo sudėtingumą ir atsakomybę.</p> <p>5. Kaip realizuojamas darbuotojų teisėtų lūkesčių apsaugos principas darbo teisėje? a) Užtikrinant, kad darbo sąlygos ir teisės normos būtų stabilios ir nuspėjamos. b) Užtikrinant, kad darbdaviai galėtų laisvai priimti ir keisti vietinius norminius teisės aktus be įspėjimo. c) Suteikiant darbuotojams teisę gauti darbo užmokestį, atitinkantį jų lūkestį. Teisingas atsakymas: a) Užtikrinant, kad darbo sąlygos ir teisės normos būtų stabilios ir nuspėjamos.</p> <p>6. Kokie pagrindiniai veiksniai turėtų būti atsižvelgiami rengiant vietinius norminius teisės aktus biudžetinėse įstaigose? a) Užtikrinti, kad visos taisyklės būtų kuo labiau bendros ir abstrakčios. b) Suderinti vietinius norminius teisės aktus su nacionaliniais ir tarptautiniais teisės aktais, užtikrinti aiškumą ir suprantamumą, įtraukti darbuotojus į rengimo procesą. c) Riboti darbuotojų teisę dalyvauti rengimo procese ir užtikrinti, kad taisyklės būtų griežtos ir nekintamos. Teisingas atsakymas: b) Suderinti vietinius norminius teisės aktus su nacionaliniais ir tarptautiniais teisės aktais, užtikrinti aiškumą ir suprantamumą, įtraukti darbuotojus į rengimo procesą.</p>		

	<p>7. Kaip biudžetinėse įstaigose įgyvendinama lygių galimybių politika?</p> <p>a) Suteikiant visiems darbuotojams vienodas užduotis, nepriklausomai nuo jų išskirtinumų. b) Užtikrinant, kad įdarbinimo, paaukštinimo ir darbo sąlygų nustatymo procesai būtų skaidrūs ir nediskriminuojantys, įtraukiant darbuotojų mokymus apie diskriminacijos prevenciją. c) Nustatant visiems darbuotojams pareigą pranešti apie priklausymą tam tikroms grupėms, siekiant jų nediskriminuoti.</p> <p>Teisingas atsakymas: b) Užtikrinant, kad įdarbinimo, paaukštinimo ir darbo sąlygų nustatymo procesai būtų skaidrūs ir nediskriminuojantys, įtraukiant darbuotojų mokymus apie diskriminacijos prevenciją.</p>		
	Apibendrinimas		
	<p>Darbo principai yra esminė darbo teisės dalis, užtikrinanti darbuotojų ir darbdavių teisių apsaugą, teisinį tikrumą ir stabilumą. Šių principų laikymasis padeda kurti sąžiningus ir saugius darbo santykius, skatina socialinį dialogą ir prisideda prie ekonominio ir socialinio vystymosi. Darbo principai ne tik reglamentuoja darbo santykius, bet ir užtikrina darbuotojų gerovę bei darbdavių veiklos efektyvumą.</p> <p>Vietiniai norminiai teisės aktai įstaigose padeda sukurti aiškias ir suprantamas darbo santykių taisykles. Jie reguliuoja darbo sąlygas, tvarką ir procedūras, užtikrindami, kad tiek darbdaviai, tiek darbuotojai žinotų savo teises ir pareigas.</p> <p>Į ką svarbiausia atkreipti dėmesį, rengiant vietinius norminius teisės aktus?</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Vietiniai norminiai teisės aktai turi būti suderinti su galiojančiais nacionaliniais ir tarptautiniais teisės aktais. Jie neturi prieštarauti įstatymams ir turi atitikti darbo teisės reikalavimus. ○ Vietiniai norminiai teisės aktai turi būti aiškūs ir suprantami visiems darbuotojams ir darbdaviams. Teisinės normos turi būti suformuluotos taip, kad būtų lengvai interpretuojamos ir taikomos praktikoje. ○ Rengiant vietinius norminius teisės aktus svarbu įtraukti darbuotojus ar jų atstovus, tokius kaip profesinės sąjungos ar darbo tarybos. Tai padeda užtikrinti, kad taisyklės atitiktų darbuotojų interesus ir būtų lengviau priimanamos bei taikomos. 		
	Literatūra		
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/asr#part_4cce126d03fd40508d6d441b2cd3db48 2. Lietuvos Respublikos krizių valdymo ir civilinės saugos įstatymas https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.69957/asr 3. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.215253/asr 4. Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/c6dd7dc2e23411e6be918a531b2126ab/asr 5. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimas Nr. 857 „Dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“ 6. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/312708647fd411eeaedfbb6d38423c2d?positionInSearchResults=1&searchModelUUID=b78de3b5-a8fa-452e-b9af-e4f82a55a695 		

	<ol style="list-style-type: none"> 7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2024 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-85-701/2024 https://www.lat.lt/data/public/uploads/2024/05/lat_aktuali_praktika_balandis_2024.pdf 8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2024 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-7-66-469/2024 https://www.lat.lt/naujienos/galutinai-issprestas-santaros-kliniku-ir-jose-veikianciu-profsajungu-gincas-del-darbo-apmokejimo-tvarkos/1636 9. https://lygybe.lt/lygiu-galimybiu-politikos-priemoniu-rekomendacijos/ 10. Rytis Krasauskas, Ingrida Mačernytė Panomariovienė, Aušra Vainorienė, Tomas Bagdanskis, Daiva Sederevičė. Besikeičiantys darbo santykiai ir jų reguliavimas Lietuvoje. Vilnius, Mykolo Romerio universitetas, 2023. 11. Mačernytė Panomariovienė, Ingrida. Discrimination on the basis of personal data in employment: the case study of Lithuania. Baltic Journal of Law & Politics. 2023 16(1). 12. Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje : Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei / Mykolo Romerio universitetas; sudarytoja Ingrida Mačernytė-Panomariovienė. Mykolo Romerio universitetas. Vilnius. 2020. 13. Mačernytė Panomariovienė, I.; Bagdanskis, T; Guobaitė-Kirslienė, R.; Gaižauskaitė, I.; Mikenė, S.; Bužinskas, G., Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, D.; Grigonienė, R. „Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje“, [kolektyvinė monografija, mokslinis redaktorius I. Mačernytė Panomariovienė]. Vilnius: MRU, 2016. 		
--	--	--	--