

**Darbuotojų darbą
reglamentuojantys dokumentai ir
atsiskaitymas su darbuotojais.
Naujausia darbo ginčų teisminė
praktika**

Advokatas dr. Tomas Bagdanskis



LR DK 35 str. taikymas

- ***LAT 2009 m. gruodžio 4 d. nutartis c.b. Nr. 3K-3-551/2009***
- Sprendžiant dėl darbo sutartį nutraukti siekiančio darbuotojo tikrosios valios turinio, jos išraiškos, svarbu atsižvelgti ir į darbo sutartį siekiančio nutraukti darbuotojo pareigybinį statusą ir atitinkamai turimo statuso nulemtus reikalavimus, ypatumus, kurie gali teikti pagrindą tokio darbuotojo veiksmus vertinti taikant aukštesnius elgsenos vertinimo standartus, siekiant nustatyti, ar asmuo, įgyvendindamas savo darbo teises, veikia sąžiningai ir teisingai darbdavio atžvilgiu, ar nepiktnaudžiauja savo darbo teisėmis, t. y. ar nepažeidžia **DK 35 str.** nustatyto imperatyvo, kuriuo reikalaujama, kad įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų.

LR DK 35 str. taikymas

- Nors kiekvienas asmuo yra laisvas pasirinkti vieną ar kitą jam labiausiai priimtina elgesio variantą, tačiau, rinkdamasis jam labiausiai priimtina, asmuo negali pažeisti kito asmens teisių ir turi prisiimti galimus neigiamus tokio pasirinkimo padarinius. Taigi tais atvejais, kai darbuotojo atliekamos pagal darbo sutartį darbdavio naudai darbo funkcijos tiesiogiai lemia, kad darbuotojas yra atsakingas už atitinkamas veiklos sritis, kurios yra neatskiriama darbdavio veiklos dalis, darbuotojo naudojimasis turimu patyrimu, kompetencija toje srityje savo interesais ir atitinkamai nebendradarbiavimas su darbdaviu, sprendžiant darbuotojo kompetencijai priskirtus klausimus, nesvarbu, kokia forma tai daroma – veikimu, t. y. sąmoningai ir tikslingai klaidinant darbdavį, ar neveikimu, t. y. nutylint reikšmingas atitinkamam klausimui spręsti aplinkybes ir neinformuojant apie jas darbdavio arba jo atstovo, reiškia, kad darbuotojas piktnaudžiauja savo teise, pažeidžia teisingumo ir sąžiningumo principus bei atitinkamai darbdavio teises.

LR DK 35 str. taikymas

- ***LAT 2011 m. vasario 21 d. nutartis c.b. Nr. 3K-3-66/2011***
- Darbo teisinių santykių subjektai, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų (*DK 35 str. 1 d.*). Jeigu darbdavys savo teises įgyvendina nesilaikydamas šių nuostatų arba be teisėto pagrindo atlieka veiksmus ir dėl to darbuotojui padaroma neturtinė žala – fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas ir kt. – tai gali būti darbdavio prievolės atlyginti darbuotojui padarytą neturtinę žalą atsiradimo pagrindas.
- Darbdavys taip pat turi teisę tvarkyti savo veiklą, organizuoti tvarką įmonėje, nustatyti taisykles darbuotojams, tačiau tai privalo daryti nepažeisdamas įstatymų, gerbdamas prigimtines asmenų teises, pvz., darbuotojo teisę į tinkamą darbo teisių įgyvendinimą (Konstitucijos 48 str., *DK 35 str.*).

DARBUOTOJO PRIĖMIMO Į DARBĄ ĮFORMINIMAS

- Privalomos būtiniosios sąlygos (DK 95 str. 1 d.) – “kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo susilygti...”
- Kitos būtiniosios sąlygos (DK 95 str. 2 d.) – “atskiroms darbo sutarčių rūšims darbo įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse gali būti...”
- Privalomosios (DK 95 str. 3 d.)
- Kitos (DK 95 str. 4 d.) – “...jeigu, ...kolektyvinė sutartis nedraudžia nustatyti”
- Darbo sutartims sudaryti ir aiškinti gali būti taikomi bendrieji sutarčių nuostatai. Sutarčių sąlygos yra skirstomos į būtinąs, įprastines ir papildomas. **Būtiniosios sutarčių sąlygos yra tos, kurias: 1) tokiomis numato įstatymas, 2) kurios yra būtinos tam tikros rūšies sutartims dėl jų pobūdžio, 3) kurios būna pripažintos kaip būtinos bent vienos sutarties šalies pageidavimu ir yra įtrauktos į sutartį.**

DARBUOTOJO PRIĖMIMO Į DARBĄ ĮFORMINIMAS

- ***LAT 2010 m. lapkričio 9 d. nutartis c.b. Nr. 3K-3-422/2010***
- DK 99 str. 1 d. nustatyta, kad darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų (DK 95 str.). Taigi, pagal DK 99 str. 1 d. normą svarbu, kad būtų išreikšta šalių valia sudaryti darbo sutartį ir ji padaryta dėl darbo sutarties sąlygų, nustatytų DK 95 straipsnyje.
- Aiškinant DK 95 str. normas darytina išvada, kad šalių susitarimu nustatomos sąlygos skirstomos į būtinąsias ir papildomas. Būtiniosios yra tokios, dėl kurių šalis nesusitarus sutartis laikoma nesudaryta ir, priešingai, jeigu dėl jų susitarta, darbo sutartis laikoma sudaryta. Papildomos sąlygos yra visos kitos darbo sutartyje šalių aptariamoms, bet jai neprivalomos sąlygos. Dėl jų galima tartis arba nesitarti – darbo sutartis bus laikoma sudaryta.
- Teismai, įvertinę surinktus įrodymus, konstatavo, kad darbo sutartyje šalys susitarė dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų. Sudaryta darbo sutartis negali būti atšaukta, t. y. vienašališkai nutraukta. Darbo sutarties atšaukimo DK nenumato. Pagal DK darbo sutartis pasibaigia tik ją nutraukus DK ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais. Atsakovo veiksmai, atlikti po sutarties sudarymo, t. y. jos atšaukimas, nepaneigia šalių sudarytos darbo sutarties ir nesukelia teisinių padarinių kitai sutarties šaliai, šiuo atveju – ieškovui.

DARBUOTOJO PRIĖMIMO Į DARBĄ ĮFORMINIMAS

- ***LVAT 2011 m. kovo 18 d. nutartis adm. b. Nr. N⁵⁷⁵-348/2011***
- Pabrėžtina, kad Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas ne kartą yra konstatavęs, kad darbo sutarties nepasirašius abiem darbo santykių subjektams – tiek darbuotojui, tiek darbdaviui – rašytinė darbo sutartis nėra sudaryta (DK 99 str. 2, 3 d.), o darbdavys neturi teisės leisti pradėti darbuotojui dirbti, darbuotojų darbas, esant nurodytoms sąlygoms, yra nelegalus (DK 98 str.)
- ***LVAT 2011 m. kovo 18 d. nutartis adm. b. Nr. N⁵⁷⁵-396/2011***
- Pažymėtina, kad pagal DK 98 str. nelegaliu darbu laikomas darbas, esant DK 93 str. nustatytiems darbo sutarties požymiams, dirbamas ne tik tada, kai nesudaryta darbo sutartis, bet ir tada, jeigu apie asmens priėmimą į darbą teisės aktų nustatyta tvarka nepranešta VSDFV teritoriniam skyriui.

DARBUOTOJO PRIĖMIMO Į DARBĄ ĮFORMINIMAS

- ***LAT 2010 m. kovo 16 d. nutartis c.b. Nr. 3K-3-58/2010***
- Paprastai darbo sutartyje nenurodoma, kurios darbo sutarties šalies iniciatyva yra nustatytas išbandymo terminas. Tik nurodomas išbandymo terminas, bet ne tai, kieno iniciatyva ir kurios šalies naudai išbandymo terminas nustatytas. Dėl to, jeigu darbo sutartyje lieka neaptarta, kurios šalies iniciatyva išbandymas nustatytas, pripažintina, kad šalys sulygo dėl abiejų išbandymo rūšių.
- Išbandymo laikotarpiu darbuotojui taikomi visi darbo įstatymai, todėl laikoma, kad darbo sutartis įsigalioja nuo jos sudarymo momento. Darbo sutarties sąlyga dėl išbandymo yra tik viena iš darbo sutarties papildomųjų sąlygų (DK 95 str. 4 d.). Nuo šios sąlygos priklauso ne darbo sutarties galiojimas, bet tik paprastesnė darbo sutarties nutraukimo tvarka.
- DK 105 str. nenustato jokių išlygų dėl išbandymo laikotarpio netaikymo, darbo santykių šalis negali primesti kitai šaliai sąlygos dėl išbandymo, tačiau šalis, nesutinkanti su tokia sąlyga, gali atsisakyti sudaryti darbo sutartį.

APMOKĖJIMAS UŽ DARBĄ

- ***LAT 2009 m. lapkričio 24 d. nutartis C.b. Nr. 3K-3-523/2009***
- Minėta, kad pagal DK 186 str. darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius; DK 233 str. nurodyta, kad už gerą darbo pareigų vykdymą, našų darbą, geros kokybės produkciją, ilgalaikį ir nepriekaištingą darbą, taip pat kitus darbo rezultatus darbdavys gali skatinti darbuotojus, tačiau pažymėtina, kad premiją, kurią darbdavys gali skirti darbuotojui kaip paskatinimą, reikia skirti nuo premijų, kurios pagal savo pobūdį yra sudėtinė darbo užmokesčio dalis. Premija, kaip sudėtinė darbo užmokesčio dalis, darbuotojui skirtina už tam tikrų rodiklių įvykdymą, kaip atlyginimas už atliktas darbo funkcijas, ir tokia premijos skyrimo tvarka turi būti reglamentuota kolektyvinėje ar darbo sutartyje, darbuotojas, įvykdamas nustatytas darbo normas, įgyja teisę reikalauti premijos, o darbdavys – pareigą ją išmokėti, tuo tarpu premija, kaip skatinimo priemonė, yra nukreipta į ateitį kaip motyvacinė priemonė darbuotojui ir jis neturi teisės tokios premijos reikalauti, nes tai yra darbdavio diskrecijos teisė skirti premiją ar ne.

APMOKĖJIMAS UŽ DARBĄ

- ***LAT 2010 m. kovo 25 d. nutartis c.b. Nr. 3K-3-125/2010***
- Darbo sąlygos – tai darbo aplinka, darbo pobūdis, darbo ir poilsio laikas ir kitos aplinkybės, turinčios tiesioginę įtaką darbuotojo savijautai, darbingumui, saugai ir sveikatai (DSSĮ 2 str. 7 d.). DK 191 str. įtvirtinta darbdavio pareiga užtikrinti normalias darbo sąlygas, kad darbuotojai galėtų įvykdyti darbo normas, ir pateiktas pavyzdinis tokių sąlygų sąrašas. Normalios darbo sąlygos yra užtikrinamos DSSĮ bei šį įstatymą įgyvendinančiuose teisės aktuose nustatytais priemonėmis ir tvarka. Teisėjų kolegija konstatuoja, kad vien ta aplinkybė, jog darbuotojas dirba darbą, kuris Vyriausybės nutarimu yra priskirtas prie pavojingų darbų, savaime nereiškia, kad yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų. Tam tikrų darbų priskyrimo pavojingų kategorijai reikšmė aiškintina sistemiškai analizuojant DSSĮ ir DK 191 str. nuostatas. Darbdavio pareiga užtikrinti normalias darbo sąlygas įstatyme yra įtvirtinta imperatyvia forma, šią pareigą darbdavys privalo vykdyti panaudodamas įstatymų nustatytas priemones.

APMOKĖJIMAS UŽ DARBĄ

- Darbų pavojingumas reiškia, kad tam tikros rūšies darbai yra atliekami tokiomis sąlygomis, kai yra specifinių veiksmų, veikiančių darbuotojų saugumą ir sveikatą. Darbdavys, atsižvelgdamas į konkretaus darbo specifiką ir vadovaudamasis darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo principais, nustato papildomas priemones normalioms darbo sąlygoms užtikrinti.
- Šiuo metu galiojantys teisės aktai nereglamentuoja konkrečių darbo apmokėjimo dydžių, kai yra nukrypimas nuo normalių darbo sąlygų. Minėta DK norma yra blanketinio pobūdžio, nustatanti, kad tais atvejais, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, už darbą tokiomis sąlygomis konkretūs apmokėjimo dydžiai nustatomi kolektyvinėse ir darbo sutartyse. Taigi, teisę į padidintą tarifinį atlygį tokie darbuotojai gali įgyti tik nurodytų sutarčių nuostatų pagrindu.

APMOKĖJIMAS UŽ DARBĄ

- **LAT 2010 m. birželio 22 d.** nutartis c.b. Nr. 3K-3-282/2010
- DK 207 str. 1 d. nustatyta, kad kai dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis darbuotojui išmokami įstatymų nustatyto dydžio delspinigiai. Delspinigių dydį, mokėjimo sąlygas reglamentuoja Delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas. Šio įst. 2 str., nustatyta, kad kai ne dėl darbuotojo kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis darbuotojui sumokami delspinigiai; delspinigių dydį sudaro 0,06 procento priklausančios išmokėti sumos už kiekvieną praleistą kalendorinę dieną, pradedant skaičiuoti po 7 kalendorinių dienų, kai išmokos teisės aktuose, kolektyvinėje ar darbo sutartyje arba darbdavio nustatytu laiku turėjo būti sumokėtos, ir baigiant skaičiuoti įskaitant jų išmokėjimo dieną; įstatymo nustatytas delspinigių dydis kartą per metus indeksuojamas.

APMOKĒJIMAS UŽ DARBĀ

- Teisēju koleģija konstatuoja, kad nurodytuose teisės aktuose nustatyta delspinigių sankcija darbdaviui laiko atžvilgiu gali būti taikoma tol, kol darbuotoją, kuriam nustatytu laiku nebuvo išmokėtos atitinkamos išmokos, ir darbdavį sieja darbo santykiai; po darbo santykių pasibaigimo, darbdaviui neįvykdžius DK 141 str. 1 d. bei 206 str. nustatytos prievolės, gali būti taikoma DK 141 str. 3 d. nurodyta sankcija, o delspinigių skaičiavimas nutraukiamas.

APMOKĖJIMAS UŽ DARBĄ

- **LAT 2010 m. gruodžio 21 d. Nutartis c.b. Nr. 3K-3-547/2010**
- Budėjimas nėra darbuotojo tiesioginių darbo funkcijų atlikimas, tačiau dėl susiklosčiusios įmonėje padėties, jam pavedama atlikti tam tikrus būtinus ir neatidėliotinus darbus. Jie atsiranda ypatingais, išskirtiniais atvejais, todėl nėra tiesiogiai įtraukti į darbuotojo pareigas ir nenurodyti darbo sutartyje. Budėjimas yra papildomas darbas įmonės interesais, už jį darbo sutartyje nenustatytas apmokėjimas, todėl jis teisiškai reguliuojamas kaip faktiškai dirbtas darbas DK 155 str. nustatyta tvarka. DK 155 str. 3 d. nustatyta, kad už budėjimą įmonėje, kai viršijama įstatyme nustatyta darbo laiko trukmė ar namuose per artimiausią mėnesį darbuotojui privalo būti suteiktas poilsio laikas arba jo pageidavimu šis poilsio laikas pridedamas prie kasmetinių atostogų, arba apmokama kaip už viršvalandinį darbą. Tai reiškia, kad darbdavys pavedęs darbuotojui budėti, t. y. atlikti darbą, kurio pagal pareiginę instrukciją ir darbo sutartį jis neprivalo atlikti, privalo kompensuoti jam poilsio laiku darbuotojo tiesioginio darbo sąskaita arba šio pageidavimu, nesuteikdamas darbuotojui papildomo poilsio laiko už budėjimą, tačiau apmokėdamas jam už budėjimą kaip už viršvalandinį darbą.

KOMERCINĖS PASLAPTYS IR NEKONKURAVIMAS

- Konfidencialumo sutartyje ar pareiginiuose nuostatuose turėtų būti numatytos šios nuostatos:
- kokia informacija pripažįstama komercine paslaptimi;
- kokia informacija nelaikoma komercine paslaptimi;
- komercinės paslapties administravimo tvarka (supažindinimas su komercine paslaptimi, informacijos (dokumentų), esančios komercine paslaptimi, žymėjimas, būdai, kuriais informacija saugoma (laikmenų rūšys), draudimas kopijuoti, ir kt.); darbuotojų įsipareigojimai saugoti komercinę paslaptį;
- laikotarpis nustatytas komercinei paslapčiai saugoti;
- atsakomybės (tiek drausminės, tiek materialinės) už konfidencialumo pareigos pažeidimą sąlygos.

KOMERCINĖS PASLAPTYS IR NEKONKURAVIMAS

- Ar yra darbuotojo kaltė dėl komercinės paskirties atskleidimo, kaip teisės klausimas gali būti svarstomas analizuojant ne faktinius darbuotojo veiksmus, jų priežastis, tikslus ir motyvus, bet tiriant jo veiklą reglamentuojančias teisės normas, nustatančias pageidaujamą banko darbuotojo elgesio standartą. Bankų sistemai keliami stabilumo, patikimumo, efektyvumo ir saugumo reikalavimai. Banko darbuotojo veiksmai turi būti tokie, kad padėtų įgyvendinti šiuos tikslus. Jis turi veikti banko interesais ir todėl gali būti įpareigotas saugoti komercinę paslaptį. Jo elgesys turi būti tokio atsargumo laipsnio, kad būtų išsaugota komercinė paslaptis, kad jos atskleidimas nebūtų galimas dėl subjektyvių nuostatų ar priežasčių.

KOMERCINĖS PASLAPTYS IR NEKONKURAVIMAS

- Vienas iš komercinės paslapties požymių yra tai, kad paslaptį sudarančias žinias turintis subjektas imasi priemonių informacijai apsaugoti. Viena iš tokių priemonių yra vidaus teisės aktų priėmimas ir taikymas. Jais uždraudžiama darbuotojui skleisti informaciją, sudarančią banko komercinę paslaptį. Jeigu bankas parengia tokius lokalinius aktus, su jais supažindina banko darbuotoją, tai darbuotojo pareiga saugoti banko komercinę paslaptį vertinama kaip tiksliai apibrėžta, jam aiški ir dėl to nesunkiai įgyvendinama. Atitinkamai banko darbuotojui keliami griežti atidumo ir rūpestingumo reikalavimai, o jų nesilaikymas yra darbuotojo kaltė dėl paslapties neišsaugojimo (***LAT 2006 m. rugsėjo 20 d. nutartis c.b. Nr. 3K-3-499/2006).***

KOMERCINĖS PASLAPTYS IR NEKONKURAVIMAS

- LR *Konstitucijos* 48 str. 1 d. įtvirtinta kiekvieno žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą nevertintina kaip absoliuti. Nurodyta nuostata neužkerta galimybės tam tikrais pagrindais apriboti priėmimo į darbą, ji taip pat nevertintina kaip ribojanti sutarčių laisvę ir draudžianti sutarties šalims laisvai sudaryti nekonkuravimo susitarimą.
- Nekonkuravimo susitarimas turi atitikti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo reikalavimus. Jis, atsižvelgiant į tokio susitarimo tikslus, interesų teisėtumą, negalėtų būti sudaromas su bet kuriuo asmeniu (darbuotoju). Susitarime, be kita ko, turi būti nustatyta pusiausvyra tarp abiejų jos šalių interesų, vienos šalies (darbdavio) interesas turi būti ginamas kuo mažiau suvaržant kitos šalies (darbuotojo) veiksmus, šios naudai nustatant sąžiningą ir teisingą kompensaciją. Teisėtai sudarytas ir galiojantis nekonkuravimo susitarimas jos šalims turi įstatymo galią.

KOMERCINĖS PASLAPTYS IR NEKONKURAVIMAS

- ***LAT 2009 m. lapkričio 24 d. nutartis c.b. Nr. 3K-3-519/2009***
- LAT, aiškindamas *Konkurencijos įstatymo* 16 str. 1 d. 4 p., pagal kurį ūkio subjektams draudžiama atlikti bet kuriuos veiksmus, prieštaraujančius ūkinės veiklos sąžiningai praktikai ir geriems papročiams, kai tokie veiksmai gali pakenkti kito ūkio subjekto galimybėms konkuruoti, įskaitant siūlymą konkuruojančio ūkio subjekto darbuotojams nutraukti darbo sutartį ar nevykdyti visų ar dalies savo darbo pareigų siekiant naudos sau ar padarant žalą šiam ūkio subjektui, yra nurodęs, kad, taikant šią normą, būtina aiškintis, ar yra pakankamai duomenų apie sąžiningos konkurencijos pažeidimą: ar ginčo šalys yra konkuruojantys subjektai, ar atsakovas siūlė ieškovo darbuotojams pereiti dirbti pas jį, ar siūlymu siekė sumažinti kito ūkio subjekto gebėjimą konkuruoti, ar tokiais veiksmais buvo padaryta žala ieškovui, ar dėl to padidėjo atsakovo konkurencinės galimybės.

KOMERCINĖS PASLAPTYS IR NEKONKURAVIMAS

- Šios aplinkybės gali būti nustatomos tiek tiesiogiai, tiek netiesiogiai – aiškinantis darbuotojų darbo sąlygas, sulygtą darbo užmokestį ir kitas darbo sutarties sąlygas ieškovo ir atsakovo įmonėje, darbuotojų elgesį iki ir po darbo sutarčių su ieškovu nutraukimo, darbo sutarčių nutraukimo priežastis, darbuotojų motyvaciją dirbti atsakovo įmonėje ir kitas svarbias aplinkybes, taip pat ieškovo ir atsakovo, kaip ūkio subjektų, padėtį atitinkamoje verslo srityje, jų galimybes konkuruoti, darbuotojų išėjimo ar, priešingai, atėjimo įtakos darbdavio finansinei, konkurencinei būklei mastą ir kitas svarbias aplinkybes.

KOMERCINĖS PASLAPTYS IR NEKONKURAVIMAS

- Rekomendacijos dėl turinio:
- Kam siūloma taikyti
- Terminas
- Teritorija
- Ribojamos veikos
- Kompensacija
- Pasekmės pažeidimo atveju
- Nekonkuravimo pasibaigimo terminas

DARBDAVIO NUSTATOMA DARBO TVARKA

- **DK 230 straipsnis. Darbo tvarkos taisyklės**
- Darbo tvarką darbovietėje apibrėžia darbo tvarkos taisyklės. Jas tvirtina darbdavys, suderinęs su darbuotojų atstovais.
- DK komentaro 321 psl.:
- Suderinimas - pritarimas darbdavio parengtoms taisyklėms, jų aprobavimas. Nepavykus suderinti - darbo tvarkos taisyklės negalioja.
- LAT teisėjų senato nutarimas Nr. 45 (2004 m. birželio 18 d.):
- **7. Jeigu** darbovietėje yra darbuotojų atstovai (DK 19 str.), tai darbdavys, prieš tvirtindamas darbo tvarkos taisykles, privalo jas suderinti su darbuotojų atstovais (DK 23 str. 1 d. 2 p., 230 str.). Suderinimas DK 230 str. prasme suprantamas kaip darbuotojų atstovų sutikimas su parengtu darbo tvarkos taisyklių projektu.

DARBDAVIO NUSTATOMA DARBO TVARKA

- Jeigu darbuotojų atstovai ignoruoja darbdavio kreipimąsi, vilkina sprendimo priėmimą arba nesutinka su darbdavio parengtu darbo tvarkos taisyklių projektu ir šių nesutarimų nepavyksta išspręsti derybomis, darbdavys turi teisę kreiptis teisminės gynybos, pavyzdžiui, su ieškiniu dėl leidimo patvirtinti jo parengtas darbo tvarkos taisykles (DK 23 str. 2 d., 295 str. 2 d. 6 p.). Remdamasis įsiteisėjusiu teismo sprendimu, darbdavys turi teisę patvirtinti darbo tvarkos taisykles.
- Jei darbuotojų atstovų nėra, kadangi iniciatyvos teisė dėl darbuotojų atstovų buvimo priklauso nuo pačių darbuotojų, manytina, kad darbdaviui priimant sprendimus nereikia jų derinti su niekuo, kad jie galiotų ir būtų teisėti.

DARBDAVIO NUSTATOMA DARBO TVARKA

- ***LAT 2011 m. vasario 28 d. nutartis c.b. Nr. 3K-3-80/2011***
- Tinkamai organizuoti darbą privalo darbdavys – visų pirma, užtikrindamas, kad darbuotojai tiksliai žinotų savo pareigas, jų atlikimo tvarką, taigi supažindinti su darbo tvarkos taisyklėmis, pareigybės aprašymais ir nuostatais (DK 227 str. 1 d., 229-232 str.)

DARBUOTOJO ATLEIDIMO ĮFORMINIMAS

- ***LAT 2006 m. birželio 7 d. nutartis c.b. Nr. 3K-3-336/2006***
- Kai darbo sutartis nutraukiama pagal LR DK 129 str., išeitinė išmoka priklauso visiems tuo pagrindu atleidžiamiesiems darbuotojams, o jos dydis – nuo atleidžiamo darbuotojo nepertraukiamojo darbo stažo toje darbovietėje ir nuo jo gauto vidutinio darbo užmokesčio. LR DK 140 str. 2 d. numatyta, kad, nutraukus darbo sutartį ne pagal DK 129 str., o kitais DK (išskyrus DK 125 ir 126 str. bei 127 str. 1 d. nustatytus atvejus) arba kituose įstatymuose nustatytais atvejais, kai nėra darbuotojo kaltės, jam išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.

DARBUOTOJO ATLEIDIMO ĮFORMINIMAS

- **LAT 2010 m. gruodžio 27 d. nutartis c.b. Nr. 3K-3-563/2010**
- DK 125 str. reglamentuoja darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu. Šio str. 1 d. nustatyta, kad viena darbo sutarties šalis gali raštu pasiūlyti kitai šaliai nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu. Jei ši sutinka su pasiūlymu, per septynias dienas turi apie tai pranešti šaliai, pateikusiai pasiūlymą nutraukti darbo sutartį. Sutarusios nutraukti sutartį, šalys sudaro raštišką susitarimą dėl sutarties nutraukimo. Susitarime nustatoma, nuo kurio laiko sutartis nutraukiama, ir kitos sutarties nutraukimo sąlygos (kompensacijų, nepanaudotų atostogų suteikimo ir kt.).
- Pažymėtina, kad susitarimas turi išreikšti tikrąją šalių valią. Šalių susitarimas, jeigu jis išreiškia tikrąją šalių valią, o nėra darbdavio primestas darbuotojui, yra natūraliausias ir labiausiai rekomenduotinas darbo sutarties nutraukimo pagrindas, nes geriausiai atitinka sutartinį darbo teisinių santykių pobūdį.

DARBUOTOJO ATLEIDIMO ĮFORMINIMAS

- ***LAT 2009 m. gruodžio 8 d. nutartis c.b. Nr. 3K-3-547/2009***
- Kai darbuotojas pageidauja savo iniciatyva nutraukti darbo sutartį, DK 127 str. 1 ar 2 d. taikymui lemiamą reikšmę turi jo valios įstatymo reikalaujama forma išreiškimas. Darbuotojo valios turinys, t. y. darbuotojo siekiamas tikslas, apibrėžia teisėto darbuotojo atleidimo iš darbo ribas.
- Objektyvizuota darbuotojo valia – pareiškimo nutraukti darbo sutartį darbdaviui pateikimas. Darbo santykius reglamentuojančios teisės normos nenustato detalaus pareiškimo nutraukti darbo sutartį turinio, tačiau įstatymo reikalavimai ir šiuo klausimu suformuota LAT praktika leidžia daryti išvadą, kad pareiškimas turi būti pateikiamas raštu, nurodant jame pareiškimo surašymo ir pageidaujamą atleidimo datą. Kartu pareiškime gali būti nurodomos ir kitos aplinkybės (pvz., konkretus DK straipsnis, kurio pagrindu darbuotojas prašo jį atleisti, priežastys, dėl kurių darbuotojas pageidauja nutraukti darbo sutartį), iš kurių galima būtų spręsti, koku konkrečiu pagrindu jis siekia būti atleistas.

DARBUOTOJO ATLEIDIMO ĮFORMINIMAS

- Teisėjų kolegija pažymi, kad DK 127 str. 2 d. įtvirtinta svarbi darbo sutarties nutraukimo darbuotojo pareiškimu priežastis-darbuotojo liga ar invalidumas, trukdantys tinkamai atlikti darbą, nėra tapati DK 136 str. 1 d. 4 p. įtvirtintam darbo sutarties nutraukimo be įspėjimo pagrindui – kai darbuotojas pagal medicinos ar Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo. Darbuotojas turi teisę pasinaudoti DK 127 str. 2 d. nustatyta palankesne darbo sutarties nutraukimo tvarka ir tuo atveju, kai jo sveikatos sutrikimas nėra tokio sunkaus laipsnio, kad būtų nesuderinamas su tolesniu darbu, tačiau jo liga ar neįgalumas objektyviai apsunkina tinkamą darbo pareigų vykdymą. DK 127 str. 2 d. nenustatyta imperatyvių reikalavimų darbuotojo sveikatos būklę patvirtinantiems įrodymams, todėl tokiais įrodymais laikytini įvairios formos, leistinumo ir patikimumo kriterijus atitinkantys duomenys apie darbuotojo sveikatos būklę.

DARBUOTOJO ATLEIDIMO ĮFORMINIMAS

- Kasacinio teismo praktikoje sprendžiant analogišką ginčą išaiškinta, kad net ir tuo atveju, jeigu darbuotojas iki pareiškime nutraukti darbo sutartį nurodytos datos nepateikia darbdaviui dokumentų, pagrindžiančių jo negalią ar ligą, tačiau jo valia nutraukti darbo sutartį būtent dėl šių priežasčių yra aiškiai išreikšta (nurodyta pareiškime nutraukti darbo sutartį) ir darbdavys turi duomenų apie darbuotojo sveikatos būklę, tai darbdaviui kyla pareiga aiškintis bei vertinti susidariusią situaciją ne tik remiantis tiesiogiai teisės normose suformuluotais reikalavimais, bet ir bendrųjų darbo teisės principų, įvardytų DK 35 str., aspektu.

ATSISKAITYMAS SU DARBUOTOJU

- ***LAT 2011 m. kovo 21 d. Nutartis c.b. Nr. 3K-3-116/2011***
- DK 141 str. 3 d. taikyti būtina nustatyti tokias aplinkybes: pirma, neatsiskaitymo laiku faktą; antra, faktą, kad dėl neatsiskaitymo nėra darbuotojo kaltės. Šioje teisės normoje nustatytų padarinių taikymas siejamas ne su darbdavio kalte, bet su darbuotojo kaltės nebuvimu. Ši darbdavio prievolė neatsiranda tik darbuotojo kaltės konstatavimo atveju. DK 141 str. 3 d. nustato visų pirma kompensacinį mechanizmą, kuriuo kompensuojami darbuotojui neišmokėtas darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios išmokos. Aptariamasis išmokos dydis – konkretaus darbuotojo vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką – nustatytas įstatymu ir negali būti pripažintas neprotingai dideliu, nes, teigiant priešingai, būtų paneigiamas įstatymas.

ATSISKAITYMAS SU DARBUOTOJU

- Jeigu su atleidžiamu darbuotoju neatsiskaitoma visiškai, tai vidutinio darbo užmokesčio sumokėjimas už visą uždelsimo laiką atitiks teisės normos tikslus, tačiau jeigu atleidžiamam darbuotojui neišmokama tik dalis jam priklausančių sumų, nesiekiančių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio, tada DK 141 str. 3 d. pagrindu mokėtinos išmokos dydžio nustatymas taikant vien gramatinį šios normos aiškinimą prieštarautų teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principams bei reikštų neproporcingos teisės pažeidimui sankcijos darbdaviui taikymą. DK 141 str. 3 d. nustatyta suma – vidutinis darbo užmokestis už visą uždelsimo atsiskaityti laiką – mokėtina tik tais atvejais, kai atleidžiamam iš darbo darbuotojui nebuvo išmokėtas visas jam priklausančias vieno mėnesio (ar daugiau) darbo užmokestis. Jeigu atleidžiamam darbuotojui nebuvo išmokėta mažesnė už jo vidutinį darbo užmokestį suma, tai tokiais atvejais pagal DK 141 str. 3 d. mokėtinos išmokos dydį sudaro neišmokėto darbo užmokesčio dalis, išieškoma už uždelsimo laiką

IŠSKAITOS IŠ DARBO UŽMOKESČIO

- LAT 2008 m. gegužės 12 d. nutartis c.b. Nr. 3K-3-267/2008
- DK 226 str., kuris savo ruožtu yra ir blanketinė norma, įtvirtintas draudimas daryti išskaitas iš išeitinių, kompensacinių ir kitų išmokų, iš kurių pagal įstatymus neišieškoma.

IŠSKAITOS IŠ DARBO UŽMOKESČIO

- CPK 739 str.:
- Negalima išieškoti iš sumų, kurios priklauso skolininkui kaip:
- 1) kompensacinės išmokos už darbuotojui priklausančių įrankių nusidėvėjimą ir kaip kitos kompensacijos, kurios mokamos, kai nesilaikoma normalių darbo sąlygų;
- 2) sumos, mokamos darbuotojui, vykstančiam į tarnybinę komandiruotę, perkeliama, priimama į darbą ir pasiūstam dirbti į kitas vietas;
- 3) valstybinio socialinio draudimo motinystės (tėvystės) pašalpa;
- 4) valstybės pašalpa šeimoms, auginančioms vaikus;
- 5) socialinė pašalpa;
- 6) laidojimo pašalpa;
- 7) kitos tikslinės socialinės išmokos ir kompensacijos iš valstybės ir savivaldybių biudžetų nepasiturinčių šeimų (asmenų) šalpai, kai šeimos (asmenys) dėl objektyvių priežasčių neturi pakankamai pajamų pragyvenimui.

AČIŲ UŽ JŲSŲ DĖMESĮ!

Bagdanskis iLaW

Konstitucijos pr. 7, 24 aukštas, LT-09308

Vilnius, Lietuva

Tel. (+370 5) 248 76 70

Faks. (+370 5) 248 76 71

www.ilawfirm.lt

